

REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL - CALI SALA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE	EDINSSON BERMEO LLANOS
DEMANDADOS	INDUSTRIA DE ALUMINIO INDIA S.A.S..
RADICACIÓN	76001310501820190065201
TEMA	ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA –REINTEGRO– CULPA PATRONAL
DECISIÓN	SE CONFIRMA SENTENCIA ABSOLUTORIA APELADA

AUDIENCIA PÚBLICA No. 370

En Santiago de Cali, Valle, a los cinco (5) días del mes de septiembre de dos mil veintitrés (2023), el magistrado ponente **GERMÁN VARELA COLLAZOS**, en asocio de sus homólogos integrantes de la sala de decisión laboral, **MARY ELENA SOLARTE MELO** y **ALEJANDRA MARÍA ALZATE VERGARA**, se constituyeron en audiencia pública con el objeto de proferir la siguiente sentencia escrita, de conformidad con lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, en la que se resolverá el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial del demandante contra la sentencia absolutoria No. 351 del 11 de octubre de 2021, proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali.

SENTENCIA No. 251

I. ANTECEDENTES

EDINSSON BERMEO LLANOS demanda a la empresa **INDUSTRIA DE ALUMINIO INDIA S.A.S.** con el fin de que se declare que fue despedido ineficazmente el 16 de enero de 2019, cuando se encontraba limitado físicamente, amparado por el fuero de salud y no se solicitó la autorización al Ministerio de Trabajo. Pide que se ordene el reintegro a su puesto de trabajo; el pago de los salarios y demás acreencias laborales dejadas de recibir desde el momento del despido hasta el reintegro; la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990. Solicita también el pago de la indemnización plena de perjuicios del artículo 216 del C.S.T., el pago de horas extras y la mora en el pago de prestaciones sociales.

El demandante manifiesta que se vinculó a la demandada el 20 de abril de 1999 mediante contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñar el cargo de bodeguero, pulidor y oficios varios; que el salario devengado siempre fue el mínimo legal mensual; que para el año 2011 empezó a presentar quebrantos de salud de origen laboral, siendo calificado por la ARL con una pérdida de capacidad laboral del 19.93% con patologías del manguito rotador y pérdida auditiva, por las cuales le enviaron restricciones médicas conocidas por el empleador; que la empresa demandada “*se inventó la forma de acusar a todos los trabajadores enfermos y antiguos sobre el calificativo de fraude, hurto, engaño, mala fe, en lo concerniente al retiro de las cesantías*” para poder despedirlos; que fue despedido el 16 de enero de 2019 cuando se encontraba amparado por fuero de estabilidad laboral reforzada, pues fue obligado a presentar la carta de renuncia en contra de su voluntad; que le fue violado también el derecho a la igualdad porque todos sus compañeros realizaron lo mismo y no los despidieron; que durante la vigencia de la relación laboral no le dieron la dotación, no le pagaron las horas extras ni le brindaron un adecuado sistema de protección en sus labores.

INDUSTRIA DE ALUMINIO INDIA S.A.S. señala que el actor inició labores el 19 de abril de 1999; que es cierto que la ARL Liberty lo calificó el 9 de mayo de 2014 con una pérdida de capacidad laboral del 19.93% por enfermedad laboral del síndrome del túnel del carpo bilateral; que fue diligente con la recuperación del trabajador, como se evidencia en las socializaciones de las recomendaciones médicas del 23 de octubre de 2017 y 19 de abril de 2018; que la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, mediante dictamen del 23 de agosto de 2018 le determinó que la tendinitis del hombro derecho es de origen laboral; que no es cierto que haya desatado una persecución laboral en contra del actor, toda vez que él presentó varias faltas al reglamento interno de trabajo; que el actor para el retiro de la cesantía presentó a finales del año 2018 un documento contrato de obra civil falso, situación que fue denunciada ante la Fiscalía General de la Nación; que al actor se le entregaban todos los elementos de protección personal; que la relación laboral terminó por la carta de renuncia presentada por el actor de manera libre y espontánea el 16 de enero de 2019. Se opuso a las pretensiones de la demanda y propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, buena fe y prescripción.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

La juzgadora de instancia absolvió al demandado de las pretensiones de la demanda por considerar que aunque el trabajador se encontraba con reducciones físicas por su estado de salud, no es posible ordenar el reintegro por cuanto la protección a la estabilidad laboral deviene del despido y en este caso, el actor presentó la carta de renuncia voluntariamente el 16 de enero de 2019 y no se demostró vicio en el consentimiento en dicho acto, pues los testigos escuchados en el proceso ninguno estuvo presente al momento de la presentación de la renuncia y el conocimiento que tienen proviene de lo que les indicó el demandante y, no

operó la confesión de la parte demandada. Indicó que no hay lugar a la indemnización de perjuicios porque no se indicaron cuáles fueron ni se cumplió con el deber procesal conforme lo expresa la sentencia SL1897-2021, en el sentido de concretar cuáles fueron las omisiones que llevaron a la culpa del empleador y su nexos causal, pues solo se manifestó en la demanda de una manera vaga que no se le brindó un adecuado sistema de salud y seguridad en el trabajo.

III. RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado del demandante interpuso el recurso de apelación y señala que se está realizando una exigencia muy grande en cuanto al despido, pues se apoyó en la carta “de despido” que hizo su mandante pero no se apoya en el dictamen que se aportó por la pérdida de capacidad laboral que es un documento idéntico a la carta de renuncia; que para la juez tenían que estar los testigos presentes al momento de la presentación de la carta, pero también quedó demostrado que los testigos traídos por la demandada no estuvieron presentes. Indica que el despacho pasó de presente o ignoró el principio “*iura novit curia*” traducido comúnmente como el juez conoce el derecho y le permite determinar cuál es el derecho aplicable a la controversia en consideración, pues castiga muy fuerte en cuanto a la culpa patronal porque encuentra que el libelo de la demanda es superfluo, pobre, simple, escueto y que, olvida la juez que el derecho laboral es fundamental.

Una vez surtido el traslado de conformidad a lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, se presentaron los siguientes alegatos:

ALEGATOS DEL DEMANDANTE

El apoderado judicial del demandante presentó escrito de alegatos y solicita que se revoque la sentencia con el estudio de las pruebas aportadas al proceso.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

No es objeto de discusión que el demandante laboró para la INDUSTRIA DE ALUMINIO INDIA S.A.S. entre el 19 de abril de 1999 al 16 de enero de 2019, folio 119 y 211 del PDF01 del cuaderno del juzgado y que, el demandante padecía de quebrantos de salud de origen laboral y tenía restricciones médicas, hechos que fueron aceptados por la demandada en la contestación de la demanda en la que además señaló que atendió de manera diligente las recomendaciones y/o restricciones médicas del actor.

Los problemas jurídicos a resolver son los siguientes: i) si hay lugar a declarar el “despido” como imputable al empleador, en consideración a que el demandante fue obligado a presentar la carta de renuncia al contrato de trabajo el 16 de enero de 2019. En el evento en que se declare el despido por causa imputable al empleador, se determinará; ii) si el demandado vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada del demandante, al dar por terminado su contrato laboral sin obtener la autorización previa del inspector del trabajo y si procede el reintegro laboral solicitado con el pago de acreencias laborales y; iii) si procede la indemnización plena de perjuicios del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo.

DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La parte demandante pretende que se declare que la terminación del contrato fue por causas imputables al empleador porque en su sentir fue

obligado a presentar la carta de renuncia el 16 de enero de 2019 al haber sido acusado de fraude ante la presentación de documentos no válidos para el retiro del auxilio de cesantía, tal y como lo aceptó en el interrogatorio de parte, que por demás fue motivo para que la juez de instancia le compulsara copias a la Fiscalía General de la Nación para la investigación de un posible delito.

La Sala considera que no es procedente acceder a la declaratoria de un despido sin justa causa, tal y como lo concluyó la juez, por cuanto no se logró demostrar que existió vicio en el consentimiento del actor que afecte la validez de la carta de renuncia del 16 de enero de 2019 que milita a folios 60 y 211 del PDF01 del cuaderno virtual del juzgado, ya sea por error, fuerza o dolo, en los términos del artículo 1.502 del Código Civil, pues no hay prueba de que haya sido obligado a firmar la carta; tampoco se observa que el demandante haya expuesto en la carta a su empleador los motivos que lo llevaron a presentar la renuncia ni que haya sido obligado, presionado o constreñido a renunciar, se reitera, pues literalmente señaló que:

*“Por medio del presente, me permito manifestarle que he decidido dar por terminado el contrato de trabajo celebrado con ustedes, por motivos personales, por lo que prestaré mis servicios hasta el día de hoy.
Aprovecho la oportunidad para agradecerles la colaboración brindada.”*

De la carta transcrita no se desprende que fue obligado y que su consentimiento estuviese viciado ni que los motivos que lo llevaron a presentar la renuncia hayan sido por haberlo acusado de fraude, pues afirmó que la renuncia fue presentada por motivos “*personales*” sin que de ningún aparte se infiera motivos diferentes a los escritos y dando gracias por la colaboración brindada.

Respecto a lo dicho y en especial sobre el vicio en el consentimiento, la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL4037-2022 expuso que

“acerca de la obligación de demostrar plenamente el engaño o el error sufrido por uno de los suscribientes del acuerdo a efectos de que este sea declarado nulo, oportuno resulta memorar la sentencia CSJ SL3716-2019, en la que se refirió:

Pues bien, el error consiste básicamente en una idea inexacta que se forma un contratante sobre uno de los elementos del contrato, como lo es respecto a la naturaleza del acto, frente a la identidad del objeto, sobre su calidad o en la persona con la que se contrata, tal como lo prevé[n] los artículos 1510 a 1512 del CC; y en relación al dolo, según se desprende del artículo 1515 ibídem, radica en el engaño que una de las partes infiere al otro para inducirlo a la celebración del contrato, por lo que para su existencia se requiere de una conducta que intencionalmente provoca o genera una idea errónea, la cual resulta determinante en la emisión de su declaración de voluntad.

Debe recordarse también que los elementos mencionados de afectación de la libre voluntad no se presumen, sino que deben demostrarse plenamente por la parte que aduce los padeció y, una vez acreditados, procede la nulidad declarada en sentencia, en los precisos términos del inciso 1º del artículo 1746 del CC, que da al demandante derecho para ser restituido su contrato al mismo estado en que se hallarían si no hubiese existido el acto nulo.

Entonces, con arreglo a los artículos 1508 a 1516 del CC, el error, la fuerza y el dolo, como vicios del consentimiento capaces de afectar las declaraciones de voluntad, no se presumen, sino que deben acreditarse plenamente en el proceso”.

Sobre la configuración de fuerza, el artículo 1513 del Código Civil dispone que se presenta este supuesto que vicia el consentimiento sólo *“cuando es capaz de producir una impresión fuerte en una persona de sano juicio, tomando en cuenta su edad, sexo y condición”*, aclarándose que *“el solo temor de desagradar a las personas a quienes se debe sumisión y respeto, no basta para viciar el consentimiento”*; elemento subjetivo al que hace referencia la Corte Suprema de Justicia en Sentencia del 4 de noviembre de 2004 radicado 23568.

En lo que tiene que ver con la terminación unilateral del contrato, esta se fundamenta en lo dispuesto en el párrafo del artículo 62 del C.S.T. que señala,

“La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.”

Por su parte, el artículo 66 de la misma normatividad señala sobre la manifestación del motivo de terminación del contrato de trabajo, lo siguiente,

“La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.”

La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, ha sido reiterativa en indicar que al momento de la terminación del contrato de trabajo se deben exponer o manifestar las causas o motivos que dieron lugar a su terminación. En la sentencia del 12 de septiembre de 2006 con radicación 28416, concluyó que

“(...) Por el contrario, el Tribunal, se limitó a señalar que para que pueda operar el despido indirecto, se requiere que el trabajador indique de manera clara, precisa y al momento de dar por terminado el contrato de trabajo, la razón o motivo atribuible al empleador, que lo llevaron a tomar esa decisión. Lo que no ocurrió en el presente caso, pues en la comunicación visible a folio 191, se lee: “Me permito informarle que a partir del 14 de enero del 2000, presento renuncia irrevocable a mi cargo como Gerente de la Oficina de la Dorada.”

Además, esa exigencia no es un capricho del juez ad quem, sino como acertadamente lo señala el opositor así lo dispone el artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo, sustituido por el párrafo del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965. “Manifestación del motivo de la terminación. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.” (...) (Negrilla fuera de texto)

Y, en la sentencia SL1082-2020 del 20 de abril de 2020 indicó que:

*“(...) tratándose de un contrato de trabajo, este, por diferentes razones puede finiquitarse previamente a la fecha prevista por las partes para su vencimiento con el preaviso de ley, como lo sería porque de mutuo acuerdo las partes así lo determinen en cualquier momento o por la decisión unilateral de alguna de ellas, sin motivo alguno o invocando una justa causa. **En este último evento que corresponde a un despido, tanto el empleador como el trabajador tienen la obligación de informar a la otra parte, la causal o motivo de esa manifestación de voluntad, sin que posteriormente pueda alegarse válidamente causales distintas.***

(...)

Ahora, para que esa modalidad de despido produzca los efectos indemnizatorios legales, no solo es necesario que tal decisión por iniciativa propia del trabajador obedezca efectivamente a los motivos consignados por causas imputables al empleador, previstos en la ley, sino que los mismos también deberán ser comunicados de manera clara y precisa a dicho empleador. Adicionalmente, las razones que justifican esa decisión de terminar el nexo de trabajo, deben ser expuestas por el trabajador con la debida oportunidad, a fin de que no haya lugar a duda acerca de las razones que dieron origen a la ruptura del contrato. Lo anterior quedó condensado en sentencia CSJ SL, 26 jun. 2012, rad. 44155, en la que se dijo:

El despido indirecto o autodespido es el resultado del comportamiento que de manera consciente y por iniciativa propia hace el trabajador a fin de dar por terminada la relación laboral, por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. Esta decisión debe ser puesta en conocimiento a este último, señalando los hechos o motivos que dieron lugar a la misma, además de ser expuestos con la debida oportunidad a fin de que no quede duda de cuáles son las razones que dieron origen a la finalización de la relación laboral.

*Por otra parte, si bien se ha señalado que frente a un despido, basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta; **para el caso del despido indirecto, también le corresponde al trabajador demostrar que la decisión de poner fin al vínculo obedeció, se itera, a justas causas o motivos imputables al empleador; siendo importante acotar que el documento por medio del cual se finaliza la relación laboral invocando estas justas causas, simplemente «es declarativo de circunstancias, condiciones o hechos sucedidos dentro de la vigencia del contrato, más no, demostrativo de dichas circunstancias, condiciones o hechos» (sentencia CSJ SL, del 22 de oct. 1997, rad. 9826). (...)***

*Desde el punto de vista formal lo que se requiere es que al momento de la ruptura del nexo por parte del trabajador que alega un autodespido, **se expongan o informen los motivos para adoptar esa decisión, mismos que deben corresponder o tener como génesis el incumplimiento de las obligaciones que el artículo 62 del CST o convencionalmente se le impongan al empleador. Lo anterior, lógicamente, sin perjuicio de cumplir el trabajador con la carga probatoria que le corresponde en el juicio, a fin de obtener una decisión favorable a sus intereses. (...)***
(Negrillas fuera de texto)

La anterior posición ha sido reiterada en las sentencias SL2931-2019, SL3185-2020, SL4377-2020, SL1636-2021, SL1682-2021, entre otras.

Ciertamente, en la sentencia SL1682-2021 al resolver un caso de un trabajador que presentó la carta de renuncia por motivos personales, descartó el despido indirecto por no exponerse los motivos de la terminación del contrato, así

“(..). El despido indirecto o autodespido es el resultado del comportamiento que de manera consciente y por iniciativa propia hace el trabajador a fin de dar por terminada la relación laboral, por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. Esta decisión debe ser puesta en conocimiento a este último, señalando los hechos o motivos que dieron lugar a la misma, además de ser expuestos con la debida oportunidad a fin de que no quede duda de cuáles son las razones que dieron origen a la finalización de la relación laboral.

Por otra parte, si bien se ha señalado que, frente a un despido, basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta; para el caso del despido indirecto, también le corresponde al trabajador demostrar que la decisión de poner fin al vínculo obedeció, se itera, a justas causas o motivos imputables al empleador, supuesto éste que no se acredita en el presente asunto, ya que en la renuncia al cargo presentada por el señor Rueda Caro, que obra a folio 37, no se esgrimieron las causas o motivos que dieron lugar a la terminación del contrato de trabajo, incluso se mencionó que se trataba de «motivos personales», es decir, no imputables a la empleadora, lo que de suyo, descarta el despido indirecto.(...)”

Tampoco se desprende de la prueba testimonial que el demandante haya sido obligado por la empresa INDUSTRIA DE ALUMINIO S.A.S. a firmar la carta de renuncia, para que se configure o exista vicio en el consentimiento que afecte la validez y pueda ser declarada nula tal renuncia.

Al respecto, la testigo KATHERINE DOMÍNGUEZ LUCUMÍ quien fue tachado de falso su testimonio, dijo ser la compañera permanente del demandante, que vive con él desde hace 13 años y es el padre de sus dos hijos; señaló que la terminación del contrato de trabajo del actor con la demandada sucedió el 16 de enero del 2019, que su compañero llegó a la casa llorando diciéndole que lo habían sacado y que había firmado una

carta, que luego lo llamaron para que se desplazará nuevamente a la empresa porque la carta había quedado mal diligenciada, entonces la mandó con su hijo en la moto para que firmara la nueva carta con la fecha que era porque estaba mal; que entraron en una situación muy difícil porque en ese momento su “esposo” era el único que laboraba; que la verdad fue que “lo cogieron fue a quemarropa a que firmara”; que dada la convivencia con el actor se ha percatado de lo que le ha tocado vivir en la empresa Aluminios India, de acoso laboral por parte del administrador Octavio Gómez y hasta puso una queja en el Ministerio de Trabajo pero nunca pasó nada con la queja; que la carta de renuncia se la hizo firmar la hija de la señora María Elena Gómez, lo sabe porque *“mi esposo me llamó en ese momento y me lo dijo que lo habían llamado cuarto a él solo y la señorita le había dicho de que estaban en ese proceso de los papeles de las cesantías y que si él no firmaba la carta tenía la opción de que lo llevaban a la cárcel”* (hora 1:24:25 Audiencia10); que la carta la hizo directamente la empresa, lo sabe porque se lo dijo su esposo; que cada año retiraba la cesantía con la misma documentación, nunca se verificó si era falsa simplemente se contrataba el señor que la hacía y se le pagaba el dinero que pedía, y solo hasta el año 2019 la empresa tomó represalias, que sabe que varios compañeros también lo hacían y aún siguen laborando en la empresa, como Hermes Saldaña.

OSCAR HERNÁN SÁNCHEZ CAMPO afirmó que es comerciante y que, laboró en Aluminio India desde el año 2005 hasta el 2019; que conoció al demandante porque cuando entró a trabajar él ya trabajaba allí; dijo que al actor lo sacaron injustamente en el año 2019 porque tenía problemas del túnel carpiano y el manguito rotador, le hicieron seguimiento y acoso laboral, entonces aprovecharon para acusarlo que estaba falsificando documentos y por eso es que lo sacaron, lo sabe porque laboró con él todo el tiempo y tiene conocimiento que los llamaron uno por uno y lo obligaron a firmar una carta porque si no lo hacía lo mandaban a la

cárcel; aduce el testigo que no lo llamaron porque tenía un contrato fijó y el del actor era a terminó indefinido; que no estuvo presente cuando llamaron al demandante, no le consta el procedimiento para su desvinculación, no estuvo presente ni vio la carta que firmó ni qué decía, pero que el actor le contó que lo obligaron a firmar la carta que realizó la empresa, fue Gina quien hizo la carta porque ella le hizo la suya (hora 2:11:27 Audiencia10); que Edgar Saldaña también hizo los mismos papeles para retirar la cesantía y a él no lo investigaron ni pasó nada, todavía está trabajando.

Octavio Gómez Marín señaló ser gerente de producción de Aluminio India desde el año 2004; que conoce al demandante, que trabajó en la demandada y pasó la carta de renuncia, lo sabe porque de recursos humanos le informaron y se la pasaron para notificarle que él no volvía; que no tiene idea quien elaboró la carta y no fue inducido a firmar la carta de renuncia, fue voluntariamente y nunca hubo acoso laboral; que se encarga de las relaciones con el supervisores de cada sección.

De las declaraciones anteriores, no se evidencia que la demandada haya obligado al actor a firmar la carta de renuncia, por cuanto ninguno de ellos estuvo presente al momento de la presentación de la misma, pues tanto KATHERINE DOMÍNGUEZ LUCUMÍ y OSCAR HERNÁN SÁNCHEZ CAMPO afirmaron que lo narrado fue porque el demandante se los comento, no fueron testigos directos de lo que indicaron, por tanto, sus dichos carecen de credibilidad para demostrar que el demandante fue presionado o constreñido a renunciar.

En consecuencia, no se demostró que el trabajador al momento de su decisión de renunciar fue inducido por la empresa demandada mediante un representante que permitiera indicar o concluir que el actor no se sirvió de su inteligencia, de su mayoría de edad, de su facultad de juzgar, de su

propia razón, de su juicio crítico, de su subjetividad, para no identificar las consecuencias de su escrito o para poder en la citada comunicación juzgar la realidad que alega hoy haber vivido.

Esa facultad de juzgar, que la Sala entiende como el sistema de libertad del ser humano y, que, ninguna teoría por bienintencionada que sea, puede apropiarse de ese espacio crítico de los individuos sin negarse así misma. Esto fue lo que no se probó en el proceso que dicha facultad de juzgar o consentimiento del trabajador demandante al renunciar estuvo constreñida por error, fuerza o dolo, como ya se dijo.

Resalta la Sala que el demandante aceptó en el interrogatorio haber presentado documentación no válida a la empresa para el retiro de la cesantía, lo que no puede entenderse que por este hecho el accionante fue obligado a renunciar y que ello constituyó una persecución, pues lo que ocurrió fue la consumación de un acto que conllevó a que el trabajador tomara la determinación de irse de la empresa.

No se acreditó que la empresa presionará al actor presentando la denuncia correspondiente ante las autoridades competentes por la comisión de un posible ilícito, máxime cuando a folio 206 a 208 del PDF01 se observa que la empresa demandada presentó el 30 de enero de 2019, la denuncia penal por falsedad en documento privado ante la Fiscalía General de la Nación, siendo el indiciado el actor Edinsson Bermeo Llanos, lo que ya está en manos de dicha entidad.

Ahora, el dictamen que realizó la ARL Liberty el 27 de junio de 2012 obrante a folios 38 a 39 del PDF01, en el que se observa una calificación del 19.93% de pérdida de capacidad laboral del actor, de origen laboral, no es ni se puede apreciar como un documento idéntico a la carta de renuncia, ni tal calificación da a entender que el actor fue motivado a

presentar la renuncia por sus problemas de salud, sobre todo porque el trabajador laboró aproximadamente 7 años más para la demandada después de dicha calificación. Hecho que desvirtúa el argumento esgrimido por el abogado del demandante en torno a dicha calificación.

Por lo expuesto, no hay lugar a indicar una vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada del demandante, por cuanto esta solo se predica cuando se trate de un despido por razones de discapacidad o discriminación, lo cual no ocurrió en el presente caso por tratarse de una renuncia del trabajador, en los términos ya señalados. Al respecto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en la sentencia SL3144-2021, señaló que,

“(...) El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo prevé varias formas de terminación del contrato de trabajo, sin embargo, la garantía del artículo 26 de la Ley 361 en comento solo opera para los casos de despido por razones de discapacidad, es decir, que se trate de la finalización del vínculo laboral por razones discriminatorias. Precisamente, en la sentencia CSJ SL1360-2018 la Corporación indicó:

En esta dirección, la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo.

*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 prejuicio 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.

Ahora, situación diferente es que se hubiere acreditado en el sub lite que el acuerdo para la terminación del contrato de trabajo no fuere válido y en ese caso la terminación se tornaría sin justa causa, por lo que sería pertinente lo adocinado por la Sala en la sentencia CSJ SL1360-2018 citada. En dicha providencia, se estableció que «el trabajador puede demandar ante la justicia laboral su despido, caso en el cual el empleador, en virtud de la presunción que pesa sobre él, tendrá que desvirtuar que la rescisión del contrato obedeció a un motivo protervo. Esto, de paso, frustra los intentos reprobables de fabricar ficticia o artificiosamente justas causas para prescindir de los servicios de un trabajador con una deficiencia física, mental o sensorial, ya que en el juicio no bastará con alegar la existencia de una justa causa, sino que deberá probarse suficientemente».

(...)

Además, este no desconoció derechos mínimos que afectaren su validez porque el trabajador puede válidamente consentir una terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo así goce de la prerrogativa de estabilidad laboral reforzada, pues esta no concede un derecho absoluto a permanecer en un puesto de trabajo ni implica que una relación laboral no se pueda terminar. (...)”

Y, en la sentencia SL1152-2023 reiteró que,

“(...) La Corte debe advertir que no existe justificación que impida a las personas con discapacidad acordar o ejercer la disposición de sus derechos, pues sin desconocer que estos están protegidos por la Constitución e incluso, por tratados y normas de carácter internacional, la voluntad que emerge es la misma de la que gozan todos los trabajadores para acordar, conciliar o transigir, esto es, la auto determinación, entendida como el derecho de toda persona para ejercer sus derechos y obligaciones. (...)”

DE LA INDEMNIZACIÓN PLENA DE PERJUICIOS

Indica el recurrente que se debe aplicar el principio “*iura novit curia*” en cuanto a la culpa patronal. En el escrito de demanda se señala que durante los años de trabajo del actor, la demandada cometió la omisión de brindar un adecuado sistema de salud y seguridad en el trabajo y que, al salir enfermo, tiene derecho a la indemnización prevista en el artículo 216 del C.S.T..

Al respecto, la jurisprudencia ha señalado que para que se origine la culpa exigida en el artículo 216 del C.S.T., corresponde al trabajador demostrar el incumplimiento de una de las obligaciones de protección y seguridad del

empleador, no basta con la simple afirmación genérica de la falta de vigilancia y control, sino que es menester delimitar en qué consistió el incumplimiento de las respectivas obligaciones derivadas del propio contrato de trabajo y de la labor prestada por el trabajador, el cual, a su vez, ha de tener nexo de causalidad con las circunstancias que rodearon el accidente o la enfermedad laboral. Así en la sentencia SL977-2023 indicó que,

“(...) Esa disposición, bien se sabe, en principio, impone al trabajador, la carga de probar, las circunstancias de hecho relativas a la culpa del empleador, en la ocurrencia de la enfermedad o el accidente, salvo, cuando se denuncia el incumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección, pues, en este evento, es el dador del trabajo, quien debe demostrar que actuó con diligencia y precaución, a fin de resguardar la salud e integridad de sus colaboradores (sentencias de casación CSJ SL, 10 mar. 2005, rad. 23656; CSJ SL, 10 mar. 2005, rad. 23489; CSJ SL, 10 may. 2006, rad. 26126, entre otras).

En todo caso, es necesario precisar, que la última hipótesis no implica que la simple manifestación del incumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección, de manera inmediata, trasladen a la enjuiciada, la carga demostrativa, pues, es necesario que estén acreditadas las circunstancias concretas en las que ocurrió el infortunio, correspondiéndole a la activa, probar ese suceso (CSJ SL2336-2020). (...)”

Siguiendo los lineamientos jurisprudenciales, en el presente caso en la demanda no se enseñan o indican cuál o cuáles fueron los incumplimientos de las obligaciones laborales de cuidado y protección ni qué elementos de protección no fueron suministrados por la demandada, como tampoco que la falta de ellos fuera la causa de los padecimientos del actor, síndrome del túnel del carpo bilateral y tendinitis calcificante del hombro derecho. Tampoco se desprende tal circunstancia del escrito de las recomendaciones ocupacionales del 23 de junio de 2011 obrante a folio 32 del PDF01, en el que la EPS SALUDCOOP recomienda por seis meses que *“puede realizar actividades laborales que no impliquen movimientos repetitivos de flexoextensión y rotación de muñecas con aplicación de fuerza, ni exposición a ruido permanente mayor a 70*

decibeles”, sin que se describa el padecimiento ni el incumplimiento del empleador en las obligaciones de protección y seguridad.

Lo mismo sucede con las recomendaciones ocupacionales del 25 de julio de 2012, 8 de agosto de 2013, 27 de febrero de 2013, 3 de septiembre de 2013, visibles a folios 33 a 37 del PDF01.

A folios 38 a 43 figura el dictamen de pérdida de capacidad laboral realizado por la ARL Liberty Seguros el 27 de junio de 2012, en el que se describe que el origen del síndrome del túnel del carpo bilateral que padece el actor es una enfermedad profesional y le otorgan una calificación del 19.93% de pérdida de capacidad laboral, también refiere que el demandante tiene un antecedente de hipoacusia congénita y se dan recomendaciones, se explica en el panorama de riesgo que “muestra actividades con factor de riesgo osteomuscular por fuerza de halado, tracción, movimientos repetitivos y vibración” sin indicar algún tipo de omisión del empleador, al contrario, como pronóstico se concluye que es “bueno, hay mejoría sintomática sin evidenciar factores perpetuantes”.

A folio 44 se observa la liquidación de la indemnización permanente parcial efectuada por la referida ARL el 26 de mayo de 2014 y a folio 45 la misma entidad emite recomendaciones laborales sin indicar algún tipo de incumplimiento del empleador. Igual circunstancia sucede con las recomendaciones realizadas esta vez por la ARL SURA el 10 de marzo de 2017, folio 46.

Milita a folio 48 a 53 el dictamen No. 94467197-4780 del 23 de agosto de 2018, proferido por la Junta Regional de Calificación del Valle del Cauca, en el que modifica la calificación del diagnóstico del actor (M753) tendinitis calcificante del hombro derecho, de enfermedad común como lo había determinado la EPS SALUD TOTAL, folio 166 a 170, a una enfermedad de

origen laboral, sin que se describa el incumplimiento del empleador en las obligaciones de protección y seguridad para que se diera tal padecimiento pese a los factores de riesgo, tampoco lo hace al momento de explicar el análisis al puesto de trabajo así:

Resumen análisis o estudio puesto de trabajo:

Se recibe estudio de puesto de trabajo realizado el 22/01/2018. Perillero: hombro derecho en abducción. Pulido: hombro derecho en abducción. Tornero: hombro derecho movimientos de flexo-extensión de 30-40°, para accionar el mecanismo del torno. Vaciado: hombro derecho en abducción de 0-70°. Empaque: hombro derecho abducido. Brillado: hombro derecho en abducción de 0-20°. Etiquetado: hombro derecho en abducción. Lavado de tapa: hombros en abducción. Lavado de olla: hombro derecho en abducción. Perforar tuerca: hombro derecho movimientos de flexo-extensión de 50-60° para accionar el mecanismo de la perforadora. Roscar válvula; hombro derecho movimiento de flexo-extensión de 100-110° para accionar el mecanismo de la perforadora.

La historia clínica del 24 de julio de 2018 obrante a folios 55 a 57 del PDF01, describe como enfermedad actual del actor, en estudio de pérdida auditiva por hipoacusia neurosensorial bilateral, con antecedente desde la infancia. A folio 53 a 75 figura la historia laboral del actor expedida por Colpensiones, de la cual no se desprende nada acerca de los padecimientos del demandante ni de la responsabilidad que achaca al empleador demandado.

A folios 124 a 126 del PDF01, se observa que la demandada remitió el 5 de diciembre de 2011 a la EPS SALUDCOOP, los documentos solicitados para la calificación del origen del padecimiento del actor síndrome del túnel del carpo bilateral, tales como certificación de cargos y funciones, estudio fotográfico del puesto de trabajo, panorama de factores de riesgo por puesto y la historia clínica ocupacional con las evaluaciones médicas; información que fue remitida por dicha EPS a la ARL Liberty Seguros, quien el dictamen del 27 de junio de 2012 no indicó algún tipo de incumplimiento del empleador en tal padecimiento, tal y como se explicó en líneas anteriores cuando se describió tal dictamen.

Ahora, pese a que la parte demandante alega la omisión de brindar un adecuado sistema de salud y seguridad en el trabajo, no precisar ni

acredita las circunstancias concretas por las que ocurrió o se le generaron los padecimientos laborales.

Por otro lado, la Sala observa que la empresa demandada cumplió con las recomendaciones laborales indicadas por la EPS SALUDCOOP, así se desprende de los documentos obrantes a folios 132 y siguientes del PDF01, entre los que se destaca el informe de salud ocupacional integral realizado el 29 de enero de 2013 por la terapeuta ocupación de la ARL Liberty, en el que se describen los oficios realizados por el demandante de “escoger, etiquetado, quitar rebaba, limar” y se indica que el puesto de trabajo que realiza el actor cumple con las recomendaciones médico laborales, así lo refiere el documento en el que además indica que fue realizado en compañía del supervisor de la empresa demandada, la coordinadora de recursos humanos y el trabajador Edinsson Bermeo Llanos:

ADAPTACION O PRUEBAS DE TRABAJO:

Se define que el puesto de trabajo desempeñado actualmente por el señor Edinson Bermeo permite el cumplimiento de las recomendaciones medico laborales emitidas; se sugiere mantener al trabajador como oficios varios aprovechando además su experticia para la actividad de revisión e inspección visual de producto terminado.

El presente estudio se realizó con el acompañamiento de Juan David Rodríguez – Supervisor, Diana Restrepo – Coordinadora de Recursos Humanos y el trabajador Edinson Bermeo Llanos en quien se realizó la observación directa de las diferentes actividades. Las fotos presentadas corresponden al trabajador en mención durante la ejecución de las tareas.

Y, en el estudio denominado prueba de trabajo, realizado el 16 de febrero de 2014 por la terapeuta ocupación de la ARL Liberty realizó indicaciones al trabajador demandante y al empleador así:

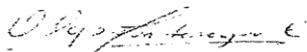
INDICACIONES AL TRABAJADOR:

- En vista de las necesidades de la empresa y su gran experiencia debe realizar únicamente la actividad asignada de revisión de ollas y calderos e inventario de etiquetas.
- Manterier informado al empleador sobre las dificultades que puedan presentarse.
- El trabajador debe cumplir las recomendaciones dadas y asistir a los controles, citas médicas y tratamientos ordenados.

INDICACIONES AL EMPLEADOR:

- La empresa debe velar por el cumplimiento de las recomendaciones medico laborales emitidas; se sugiere implementar pausas activas cada 2 horas durante la jornada laboral llevando además registro escrito para verificar cumplimiento de las mismas.
- El trabajador debe recibir y así mismo utilizar en forma completa el uniforme de dotación: camisa manga corta y pantalón de drill.

ELABORO:



OLGA MONTENEGRO CASTILLO
TERAPEUTA OCUPACIONAL (Reg. 25336)
ESPECIALISTA EN S.O. (Lic. 488-09-08)

A folios 159 y 160 del PDF01, se evidencia el acta de socialización de recomendaciones médicas del 23 de octubre de 2017, realizada por la empresa demandada entre el operario de planta Edinsson Bermeo Llanos, el supervisor de área y el coordinador de seguridad y salud en el trabajo. La socialización de las recomendaciones médicas se realizó nuevamente el 19 de abril de 2018, folio 164 a 165. Lo anterior reitera el cumplimiento del demandado en las recomendaciones laborales del trabajador.

Por último, a folios 180 y siguientes se evidencia que la demandada entregó los elementos de protección al trabajador, tales como tapa boca, protector auditivo inserción, gafas, guante de hilo, los cuales fueron recibidos por el demandante quien firmó en señal de recibido. Y, a folios 190 a 198 se observan llamados de atención o amonestaciones y descargos realizados al demandante el 31 de agosto de 2004, 9 de septiembre de 2004, 3 de octubre de 2015, 27 de octubre de 2015, 7 de junio de 2018, por no utilizar los implementos de seguridad industrial entregados por la empresa demandada.

A manera de conclusión, la parte actora no cumplió con su obligación de demostrar en qué consistió el incumplimiento alegado de las obligaciones

de protección y seguridad del empleador, pues no le bastaba realizar una afirmación genérica de la falta de vigilancia y control, máxime cuando la demandada demostró que acató las recomendaciones laborales indicadas ya sea por la EPS o la ARL respectiva, así como la entrega de elementos de protección para el trabajo, por lo tanto, no hay lugar a la indemnización reclamada, tal y como lo determinó la juez de instancia.

En este orden de ideas, se confirma la sentencia apelada. Costas en esta instancia a cargo del demandante y a favor del demandado por no haber prosperado el recurso de apelación. Se ordena incluir en la liquidación la suma de un salario mínimo legal mensual vigente como agencia en derecho.

V. DECISIÓN

Sin más consideraciones, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **RESUELVE:**

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada identificada con el No. 351 del 11 de octubre de 2021, proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo del demandante y a favor del demandado por no haber prosperado el recurso de apelación. Se ordena incluir en la liquidación la suma de un salario mínimo legal mensual vigente como agencia en derecho.

Esta providencia queda notificada y los términos empezarán a correr a partir del día siguiente de su notificación por EDICTO en el portal web:

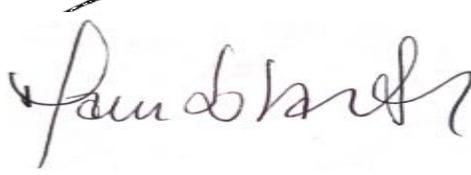
<https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-cali-sala-laboral/146>

No siendo otro el objeto de la presente diligencia, así se termina.
Intervinieron los Magistrados,

Los Magistrados,



GERMÁN VARELA COLLAZOS



MARY ELENA SOLARTE MELO



ALEJANDRA MARÍA ALZATE VERGARA

Firmado Por:

German Varela Collazos

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 002 Laboral

Tribunal Superior De Cali - 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: **8639cf9343de231fc692f778b57c402c4bd6fe5748f58b15c7845103786fe1ae**

Documento generado en 05/09/2023 11:02:45 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>