



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**  
**- SALA LABORAL -**

Santiago de Cali, veintinueve (29) de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

**SENTENCIA NÚMERO 251**  
**Acta de Decisión N° 088**

El Magistrado **CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ**, en asocio de los magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO** y **ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ** integrantes de la Sala de Decisión, proceden a resolver la **CONSULTA** de la sentencia No. 189 del 07 de octubre de 2020, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia instaurado por el señor **JESUS EDDISON GOMEZ BECERRA** contra **INMCOR IMPRESORES S.A.S**, bajo la radicación No. 76001-31-05-012-2019-00426-01, con el fin que, se declare la existencia de un contrato a término indefinido desde el 23 de noviembre de 2011 hasta el 13 de diciembre de 2017.

En consecuencia, se solicita indemnización por todos los años laborados; la sanción del artículo 65 del CST; la reparación plena de perjuicios; horas extras; gastos de dotación; reliquidación de cesantía, primas de servicios y vacaciones.

**ANTECEDENTES**

Informan los hechos de la demanda que, entre las partes se celebró contrato escrito a término indefinido desde el 23 de noviembre de 2011; se desempeñó como Operario de una máquina de engomar, con un horario de doce horas diarias; devengaba un salario mensual de \$ 1.270.000,00; que adquirió una enfermedad, en pies y manos; que el 13 de diciembre de 2017, fue despedido sin justa causa (fl. 74 a 90; 95 a 96).



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

Ref. Ord. JESÚS EDDISON GÓMEZ  
BECERRA  
C/ INMCOR IMPRESORES S.A.S  
Rad. 012- 2019 - 00426- 01

Al descorrer el traslado a la parte demandada, **INMCOR IMPRESORES S.A.S**, manifestó que, el demandante celebró contrato a término fijo con la demandada el 23 de noviembre del 2011; para el cargo de Operario de la máquina de Engomar, en jornada de 8 horas diarias; ocasionalmente se trabajaban horas extras, siéndole reconocidas devengaba la suma de \$1.270.000,00 mensuales; se le entregaba dotación tres veces al año, durante el tiempo laborado no reportó a la EPS ni a La ARL enfermedad catalogada de origen laboral; el 13 de diciembre de 2017 se realizó diligencia de descargos tras la ocurrencia del incumpliendo en las funciones establecidas, las cuales dieron origen a la terminación con justa causa del contrato, durante la relación laboral se realizaron llamados de atención verbales y escritos, procesos disciplinarios debido al incumplimiento de sus funciones. Se opuso a las pretensiones. Formuló las excepciones de *inexistencia de indemnización sin justa causa atribuible al empleador, despido con justa causa, indebida determinación de sanción; cobro de lo no debido, inexistencia de obligación de pago de indemnización moratoria o sanción moratoria* (fl.108 a109).

### DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado 12 laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia

**PRIMERO: DECLARAR PROBADA** la excepción de *inexistencia de la obligación* en favor de **INMCOR IMPRESORES S.A.S** y en consecuencia **ABSOLVERLA** de todas las pretensiones que en su contra formuló el señor **JESÚS EDDISON GÓMEZ**

**SEGUNDO SIN COSTAS** en esta instancia.

**TERCERO:** En caso de que **NO SE** interponga recurso de apelación contra la presente providencia, por la parte actora, deberá surtir el grado jurisdiccional de consulta.  
**LA PROVIDENCIA QUEDA NOTIFICADA EN ESTRADOS.**

*Adujo la a quo que, no fue objeto de controversia que entre las partes en litigio existió un contrato de trabajo; el actor laboró en la entidad accionada en el cargo señalado; cuando suceden los hechos en las máquinas, la falla se generó en el Engomado, siendo el señor Jesús Édison el encargado de operar las máquinas, quien no había reportado ninguna anomalía en la producción;*



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

Ref. Ord. JESÚS EDDISON GÓMEZ  
BECERRA  
C/ INMCOR IMPRESORES S.A.S  
Rad. 012- 2019 - 00426- 01

*concluyendo que, no se probó un acto de discriminación como lo indica la parte actora.*

*Señaló que está probada la función, que había una falla, y que la responsabilidad era del demandante, y las causales de exoneración que argumentó el demandante no están probadas.*

*Tampoco se probaron las horas extras solicitadas, sin que se determinara con claridad cuántas realmente laboró; tampoco está probada el tema de la dotación, ni que la haya pagado aquel desde su propio bolsillo.*

## **CONSIDERACIONES DE LA SALA**

### **1. OBJETO DE LA CONSULTA**

En virtud de lo anterior, encuentra la Sala que se circunscribe el problema jurídico en determinar si entre el **JESÚS EDDISON GÓMEZ BECERRA** y la entidad accionada, **INMCOR IMPRESORES S.A.S**, se generó un contrato de trabajo a término indefinido y, en consecuencia, si proceden o no la reliquidación de las prestaciones sociales e indemnizaciones solicitadas.

### **2. MATERIAL PROBATORIO**

Descendiendo al caso objeto de estudio se tiene:

Contrato individual de trabajo a término indefinido suscrito entre Jesús Édison Gómez Becerra y la empresa INMCOR IMPRESORES S.A.S., en el cargo de Operario Engomadora desde el 23 de noviembre de 2011 (fl.137).

Certificación laboral expedida por la Jefe de Gestión Humana de la empresa **INMCOR IMPRESORES** el 19 de enero de 2018, manifestando que, el señor **JESÚS EDDISON GÓMEZ BECERRA**, laboró para la empresa como



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

Ref. Ord. JESÚS EDDISON GÓMEZ  
BECERRA  
C/ INMCOR IMPRESORES S.A.S  
Rad. 012- 2019 - 00426- 01

“Operario de Engomado”, desde el 23 de noviembre de 2011 hasta el 13 de diciembre de 2017, a través de un contrato de trabajo a término indefinido, devengando un salario mensual de \$1.270.000,00 (fl.13, 01ProcesoDigitalizado).

El 30 de abril de 2013 la empresa le realizó entrega de la descripción de cargo actualizada, con el fin de dar claridad sobre sus responsabilidades y asignaciones; destaca como objetivo del cargo *“plegar y engomar las cajas plegadizas por medio de una engomadora automática, realizando pegas lineales, automático, cuatro puntas o combinaciones de estas”* (fl. 146; 147).

El 2 de febrero de 2016, se le realizó *“fuerte llamado de atención”*: “(…)” (fl. 150).

Citación a rendir descargos el 8 de mayo de 2017, por la reclamación de calidad del cliente INDUSTRIA METALICA CORSAN en las OP 11590 REF. Caja Clavos 1 —2 'A x 500 GR y la OP 11591 REF. Caja Clavos 3 — 3 % x 500 GR, las cuales suman la cantidad de 500.000 cajas 1 rechazadas por el hallazgo de cajas despegadas) (fl.151).

Exposición de versión libre y espontánea rendida por el accionante, Jesús Édison Gómez, el 8 de mayo de 2017 (fl. 152 a 154)

El 13 de diciembre de 2017 se le notificó la terminación del contrato de trabajo con justa causa (fl.157).

Comprobante de pago de prestaciones sociales con fecha del 31-12-2017 (17 a 18, 01ProcesoDigitalizado).

Declaración extraprocesal rendida por el accionante ante la Notaria 8 de Cali, el 11 de mayo de 2018, en la cual indicó:

*(...) trabajé en la empresa INMCOR IMPRESORES desde noviembre 23 de 2011 hasta el 13 de diciembre de 2017 desempeñando el cargo de operario de máquina que tiene 14 metros*



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

Ref. Ord. JESÚS EDDISON GÓMEZ  
BECERRA  
C/ INMCOR IMPRESORES S.A.S  
Rad. 012- 2019 - 00426- 01

*de largo y pidiendo visibilidad en los problemas que puedan suceder durante el proceso, por lo anterior manifiesto que durante estos seis años fui una persona responsable, honesta, honrada y nunca tuve llamados de atención ni suspensiones. Manifestando que durante el tiempo que laboré tengo una enfermedad en un pie (celulis absceda de miembro derecho) debido a un material que trajeron de china, desde que manipulé ese material me empezó la alergia el cual ahora me está afectando el pie izquierdo. La historia clínica ocupacional de retiro salgo con la misma lesión resaltando que no hubo mejoría durante el tiempo que permanecí en la empresa. Por otro lado, salgo con dolor en la muñeca izquierda y derecha diagnosticándome síndrome de túnel carpiano, también manifiesto que el señor Jair Rojas dueño y gerente de la empresa INMCOR IMPRESORES es una persona muy grotesca, ya que se acerca el 13 de diciembre a las 9 de la mañana al área de la máquina y encuentra la maquina parada me dice que por que esa maricada está parada, yo le manifiesto que es debido al material que viene enrollado y que hago unos ajustes para evitar un rayón que se viene presentado debido a que la maquina en primer lugar las bandas están en mal estado y en segundo lugar el material esta encocado y aunque lo estoy probando no facilita el rendimiento de la producción , entonces le muestro una caja del rayón que se presenta y llama al señor de calidad y le dice que eso es para liquidación de contrato, sin dejarme dar explicación y me dice que me largue que no me necesita, de esa manera tan humillante. Procedo a recoger mis cosas y reportarme a recursos humanos dando a conocer lo sucedido y manifiestan que entregue la maquina al mecánico de turno la cual se entrega en descargos sin dar solución a los problemas que se vienen presentando del material y la forma de cómo me habló el señor Jair Rojas en dicho momento. Además de esto no se cumplen con las normas de salud ocupacional donde no se hacen pausas activas cuando saben que laboramos en ocasiones hasta 14 y 15 ar horas diarias. Eso es todo (fl. 68 a 69).*

Interrogatorio de parte, **JAIR ROJAS LEMUS**, casado, 58 años de edad, profesional; Administrador de Empresas, Representante Legal de la empresa demandada; manifestando que:

*El horario del actor era de 8 horas de 6:00 am a 2:00 pm; y en ocasiones hacía horas extras y se las pagaban; tenía dos operarios responsables de la producción; Jesús Édison Gómez y John Soto; con turnos de 6:00 am a 2:00 pm y de 2:00 pm a 10:00 pm; señaló que no dio por terminado el contrato al demandante; el 13 de diciembre de 2017; el actor estaba pegando unas cajas y las estaba pegando mal; las Ayudantes de él le dijeron que estaba dañando el trabajo; y una de las Operarias le paró la máquina; el trabajo estaba saliendo mal; había una evidencia de unos seis meses antes que había dañado 500.000 cajas de otro cliente, en un costo de \$80.000.000,00 el daño; y las que estaba pegando ese día, el daño iba en \$15.000.000,00; y, solo le pidió acudiera a gestión humana para que realizará los descargos por realizar mal su labor, conscientemente estaba dañando las cajas.*

*La máquina engomadura es la que pega las cajas; las cajas estaban saliendo mal; y la ayudante del Operario le dijo que estaban dañando las cajas; aquel insistió en seguir, y la Operaria Diana Giraldo le suspendió la máquina; el Operario ya había dañado 1726 cajas; cuando él llegó a la empresa estaban en esa discusión y, lo que hizo fue decirle que fuera a Gestión Humana a rendir descargos.*

*No tiene conocimiento de quién le realizó el examen de retiro porque él no es el encargado de ese trámite; tampoco recibió el examen de retiro del actor; no sabía que al actor le diagnosticaron dermatitis y problemas en el túnel carpiano.*

*El demandado manifiesta que utilizan barniz acuoso que se usa para artes gráficas, no es importado; la máquina que utilizaba no tenía desgastes, es una máquina relativamente nueva; se le hace mantenimiento cada mes; el trabajador JESUS EDISON GOMEZ BECERRA, por una mala operación de la maquina dañó 1726 cajas por valor de \$15.000.000 millones de*



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

Ref. Ord. JESÚS EDDISON GÓMEZ  
BECERRA  
C/ INMCOR IMPRESORES S.A.S  
Rad. 012- 2019 - 00426- 01

*pesos; no despidió al trabajar cuando dañó 500.000 mil cajas porque lo consideraban un buen trabajador, pero si fue llamado a descargos; en estos descargos se comprometió a mejorar.*

*No es problema de la máquina o problema de mantenimiento; porque cuando se llamó otro Operario el trabajo quedó bien realizado. No recuerda que el actor haya reportado alguna patología o alergia a los productos manipulado; no utilizó ningún uso que tenga alguna restricción en la piel.*

*La dotación era cada tres veces al año, botas, el vestido; no tenía que utilizar guantes o material de protección; la ARL nunca le ha hecho alguna recomendación o llamados de atención; los descargos del año 2017 la realizaron la Jefe de Gestión Humana.*

Se recibieron los testimonios de:

*La señora **KELLY DAYANA RAMÍREZ**, 24 años de edad, unión libre bachiller, Operario de Producción; en calidad de esposa del demandante manifestó que, convivió con el demandante desde agosto de 2017 hasta el 2020; trabajó para la accionada como contratista, en la planta de la demandada como Operaria de Planta; laboró desde el año 2016 a 2018; las funciones que realizaba en la empresa demandada era terminado manual, cortaban y despachaba; su puesto de trabajo se encontraba cerca al del demandante; aquél era operario de engomado y manejaba las máquinas que pegaban las cajas; trabajaba de lunes a sábado y ocasionalmente los domingos; el demandante trabajaba de domingo a domingo.*

*Indica que no tenía el mismo horario que el demandante cuando ella llegaba a las 6:30 am, aquél ya estaba laborando.*

*Señaló que el día 13 de diciembre de 2017, día de los hechos, se encontraba laborando, **conoce las circunstancias de despido del demandante, porque ella se encontraba al frente del lugar de trabajo del demandante;** el motivo de despido fue porque el señor Jair llegó molesto y querían que trabajaran rápido; ese día se puso a alegar con el demandante, eso fue más o menos al medio día; el demandante fue despedido; no presentó diligencia de descargos. Los materiales que utilizaba el actor eran solo pegante*

*Manifestó que el día de los hechos **no sabe si una Operaria apagó la máquina del demandante. No tiene conocimiento de que fue lo que sucedió solo los vio alegando y se enteró que lo habían despedido.***

*El actor había reportado a la empresa que tenía una enfermedad; llevó el certificado de la EPS antes de ella ingresar, lo sabe porque ellos hablaban mucho y el actor se lo contó. No sabe cuándo fue diagnosticado el demandante de su enfermedad; no sabe cuál es el trámite para cobrar prestaciones en la empresa accionada; no sabe si el demandante fue calificado por la ARL con alguna patología; el demandante manifestó a la empresa que los materiales (las cajas) le causaban alergia porque las cajas tenían pelusas*

*Que ella **conoce algunos detalles que pasaban entre el accionado y el demandante porque este le contaba algunas cosas y otros compañeros también le contaron;** que tuvo conocimiento del despido porque ella laboraba en ese momento en la misma empresa.*

*Que su puesto de trabajo se encontraba a 2 o 3 metros de distancia del lugar de trabajo el demandante, pero manifiesta que ella no estaba haciendo nada en ese momento, ya había acabado su labor, a ella le pagan por producción y podía salir al medio día; ese día había poquita producción, le pagan a destajo; el día de los hechos terminó su labor al mediodía.*



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

Ref. Ord. JESÚS EDDISON GÓMEZ  
BECERRA  
C/ INMCOR IMPRESORES S.A.S  
Rad. 012- 2019 - 00426- 01

*Que en el momento del despido ella aún se encontraba en el lugar del trabajo en la empresa demandada y el demandante fue despedido, aquél salió primero y después salió ella de trabajar; había días que la labor se extendía por más horas.*

*La señora **SANDRA XIMENA**, manifestó conocer al demandante porque eran compañeros de trabajo; aquél era Operario de Engomar, la máquina la manejaban entre dos, el actor y Jhon Soto, era por turnos; el actor era el diurno, era el de la mañana, desde las 6 am de lunes a lunes y a veces salían a las 7 o 8 de la noche; la señora Kelly Dayana también trabajó allí; se desempeñaba en terminados manuales; el causante tenía una alergia, y mucho dolor en las manos; el demandante le había contado de su alergia y de los demás problemas de salud; desconoce si la reportó a la empresa.*

*Señaló que laboró para la entidad accionada en junio de 2016 y finalizó en octubre de 2017.*

*Indica que debido a las actividades que se realizaban, se quejaron en la empresa porque las cajas eran muy toscas, pero el material llegaba totalmente terminado y no manejaban ningún otro producto aparte de la goma; manifiesta no saber en qué fecha el demandante fue diagnosticado con problemas de alergia u otro problema de salud; que siempre laboraban más de 12 horas de domingo a domingo; que al demandante ya le habían realizado un llamado de atención; que el señor Alex Llanos fue jefe de ellos. La testigo manifiesta que el señor Alex Llanos desempeñaba con la entidad demandada el cargo de Supervisor del Área de Impresión y Engomado.*

*El material usado en la empresa no le causó ningún tipo de alergia; el material era difícil de manejar y en ocasiones había que pre doblarlo para que fuese manipulado por el Operario (demandante).*

*Su contrato laboral con la empresa demandada fue terminado por faltar a laborar le solicitaron la renuncia.*

*La señora **LUDIS PAREJA**, 38 años de edad, soltera, bachiller, Auxiliar de Engomado; trabaja para la empresa demandada desde el 2 de febrero del año 2014 hasta el día de la audiencia en el área de engomado; su horario de trabajo es de 8 horas; que el turno en el que ella labora es de 7:00 a.m. a 3:00. p.m.; que en el año 2017 la máquina engomadura la operaba el demandante; que laboraba el demandante en un horario de 7:00 a.m. a 3:00 p.m.; que eran dos operarios que manejaban la máquina de engomado, que el nombre del otro operario es John Jairo Soto; que trabajan 8 horas, pero cuando hay más producción se extiende más el horario laboral; que la ARL no ha realizado visitas por productos alérgicos*

*Que para la máquina de engomado se utilizan solo goma y el cartón con el que se hacen las cajas; que en el periodo en el que ella trabajó para el demandado era compañera de trabajo del demandante; no sabe si el demandante reportó a la empresa de la alergia o problemas dermatológicos que presentaba; el 13 de diciembre de 2017 iniciaron en el horario de 7:00 a.m., que el Operario encendió la máquina para trabajar; ellas tomaron las cajas para revisar y tenían dos tallones le manifiestan al demandante que a la máquina le falta un peso, pero el demandante sigue trabajando en ella sin prestar atención a la solicitud de las compañeras de trabajo; que la compañera de trabajo es Diana Giraldo.*

*Que Dina Giraldo compañera de trabajo del demandante para la máquina para evitar que siga dañando cajas. En ese momento llega el demandado y habla con el demandante; después de hablar el demandante sube a la oficina donde se hace todo el papeleo.*



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

Ref. Ord. JESÚS EDDISON GÓMEZ  
BECERRA  
C/ INMCOR IMPRESORES S.A.S  
Rad. 012- 2019 - 00426- 01

*Que el problema operativo se puede arreglar, cuando ven que la maquina está fallando, paran y la arreglan; en el momento de los hechos no sabe que manifestaron los involucrados demandante y demandado; que a una distancia de cuatro metros; a dicha distancia no se alcanzaba a escuchar que hablaban el demandante y el demandado; cuando termina la discusión entre las partes el accionante sube a la oficina; que el demandado sube a la oficina donde se realiza todo el papeleo.*

**Que el daño se podía evitar suspendiendo la máquina y organizándola para que realice su trabajo correctamente**, y la consecuencia de este daño y que se borra información de la caja; que la maquina debe realizar un buen cuadro, las cajas no se dañaban con frecuencia, las máquinas no fallaban normalmente, ni presentaban fallas técnicas; que la maquina en ese año no estaba fallando y es una de las maquinas que menos falla. Que el operario es quien sabe si una maquina no trabaja adecuadamente.

No recuerda cuanto tiempo llevaba la máquina funcionando desde el mantenimiento, pero enfatiza que si lo hacían; que **el otro Operario en ningún momento manifestó que las cajas las estuviera dañando la máquina**; que el demandante no dijo nada ante el hecho que le suspendieron la máquina; que el día de los hechos aproximadamente salieron 1700 cajas dañadas; que las cajas que dañaron ya no servían debido a que se borró el texto.

Que el demandante ya tenía un llamado de atención por daño en las cajas; que el primer llamado de atención realizado al demandante, fue porque un cliente realizó una devolución de unas cajas, por un defecto donde se usó un pegante que no debía usarse para pegar las cajas; que ningún compañero manifestó que tuviera problemas dermatológicos por los productos manejados; que entre los compañeros de trabajo estaba Ximena Lenis, trabajaba con la empresa y mediante contratista trabajaba la señora Kelly Dayana Ramírez; que las testigos tenían diferentes horarios; manifiesta no tener conocimiento si el demandante presentó reclamación a la empresa por enfermedad profesional.

**Cuando al demandante se le hace saber del daño que se está ocasionando, el sigue operando la máquina; que si el Operario hubiese atendido al llamado de los compañeros el daño había sido menor; que la compañera de trabajo Diana Giraldo decide apagar la máquina por la cantidad de cajas dañadas; que el daño se había evitado si el demandante hubiera apagado la máquina.**

Que el demandante nunca manifestó una dolencia para poder desarrollar su labor; que en ningún momento vio al demandante quejarse de alguna dolencia; que el demandante nunca le mencionó estar realizando un trámite por enfermedad laboral; que trabajó por tres años con el demandante; que podía observar bien la manera de trabajar del demandante; que en su lugar de trabajo nunca observó que el demandante tuviera una dificultad por enfermedad para trabajar.

El señor **ALEXANDER BONILLA**, es empleado de la parte accionada desde el 30 de julio de 2015; fue contratado como Asistente de Programación; que en la empresa demandada conoció al demandante, quien desempeñaba el cargo de Operario de la máquina Engomadora; el demandante operaba la máquina engomadora de la compañía demandada; que la función principal del actor era operar la máquina en la empresa demandada y todo lo relacionado con ella.

Que el demandante en su labor en la empresa demandada pegaba cajas plegadizas; que además de manipular las cajas el demandante no tenía que manipular ningún otro material; la goma con la se pegaban las cajas; **que se veía todos los días con el demandante porque debía programar la actividad que el demandante debía realizar**; que en ningún momento fue



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

Ref. Ord. JESÚS EDDISON GÓMEZ  
BECERRA  
C/ INMCOR IMPRESORES S.A.S  
Rad. 012- 2019 - 00426- 01

*notificado por el demandante de la enfermedad que venía presentando; que tampoco tiene conocimiento que el demandante notificó a la empresa u otra persona; que no escuchó que el demandante reportara su enfermedad al Jefe Inmediato o a ninguna persona de la empresa; que nunca escuchó que el demandante reportara que los productos le causaban alergia; no recuerda con qué frecuencia en el año 2017 se le hicieron los mantenimientos a la máquina engomadura.*

**Que a la máquina de engomadura que operaba el demandante se realiza un mantenimiento preventivo mensual;** no recuerda si para diciembre de 2017 se había reportado fallas en la máquina que operaba el demandante; que eran dos Operarios que trabajaban la máquina de Engomar, el segundo Operario es el señor John Jairo Soto; **que el operario John Soto no reportó tampoco fallas en la máquina de engomar en la trabajaba el demandante;** que el contrato se dio por finalizado con el demandante por daños hubo en periodos del año 2017.

**Que los daños se produjeron en cajas para la empresa Ron Medellín 375; que estaba rodando la máquina realizando un tallón que borraba un texto legal, daño por el cual, el cliente no aceptó el producto; que el demandante a pesar de enterarse del daño que estaba haciendo en las plegadizas del producto, debido a que fue advertido por las Auxiliares no paró la producción, sino que fue una de las Auxiliares quien tomó la decisión de suspender la máquina de engomar para evitar un daño mayor, debido a que el producto ya no servía;** que se enteró porque él debe verificar el trabajo que están realizando con las especificaciones y cuando llega a la máquina de engomar se entera que la máquina la habían parado por el daño en la producción de las cajas.

*Que no sabe qué pasó entre en el señor Jair representante de la empresa y el demandado; que el demandado el día de los hechos fue llamado a descargos; no recuerda si el demandante y el otro Operario habían manifestado al personal que las cajas no servían; que el demandante cumplía un horario de 8 horas; que en la empresa demandada hay tres horarios laborales – 6 a 2 – 7-3 - 2 a 10- 10 a 6; que el horario era programado para trabajar semanalmente en los horarios establecidos por la empresa; el actor trabajaba horas extras, pero de esta situación les comunicaban con antelación; que el horario de trabajo se extiende esporádicamente en la empresa demandada, por temas de producción; que los días laborales en la empresa demandada son de lunes a sábado, el domingo se labora con el inicio de traspasado de 10 a 6 o cuando hay incremento de trabajo se laboran ocho horas los domingos; no recuerda si el demandante hubiese solicitado a la ARL un análisis de supuesto de trabajo.*

*Que la persona encargada de calidad que le llamó la atención el día de los hechos al demandante fue el señor Iván Giraldo Cárdenas quien era el Auxiliar de Calidad; el Auxiliar de Calidad le solicitó al demandado que revisara la parte operativa de la máquina porque estaba presentando un tallón en las cajas; que conoció de los hechos por que solicitó le informaran que había pasado; la persona que para la máquina es la Auxiliar Diana Giraldo; que ya habían notificado del daño al demandado y también notificaron de la decisión de parar la máquina de engomar; antes de los hechos el demandado ya había recibido dos llamados de atención, meses antes donde el demandado daño 500.000 mil cajas por usar una goma que no era para pegar esas cajas; que durante ese hecho se encontraba en turno el demandado; que el señor acudió a diligencia de descargos; que nunca vio al demandante trabajando en su puesto con dificultad por enfermedad; que el demandante nunca manifestó estar enfermo.*

*Que el demandado nunca manifestó que la máquina presentaba falla alguna; el demandado nunca le manifestó que tenía problemas con sus extremidades; que la persona encarga de compras es quien compra la goma; dentro de las funciones del Operario esta identificar cuál es la clase de goma con la que va a trabajar, debido a que para ello reciben una inducción con anticipación; que la función del demandante es seleccionar la goma adecuada de acuerdo al tipo de material, poner en los inyectores la goma y cuadrar la máquina para pegar las cajas; que al testigo se le entregaba dotación tres veces al año; que la dotación que se entregaba al actor era, camibusos con logotipos de la empresa, pantalones y botas industriales.*



### 3. CASO CONCRETO

En el caso que nos ocupa, no se encuentra en discusión que, entre el señor JESÚS EDDISON GÓMEZ BECERRA y la empresa INMCOR IMPRESORES S.A.S., suscribieron contrato individual de trabajo a término indefinido suscrito, en el cargo de Operario Engomadora desde el 23 de noviembre de 2011 (fl.137), devengando un salario mensual último de \$1.270.000,00 (fl.13, 01ProcesoDigitalizado).

Que mediante misiva del 30 de abril de 2013 la empresa le realizó entrega de la descripción de cargo actualizada, con el fin de dar claridad sobre sus responsabilidades y asignaciones.

En dicho documento destacó como objetivo del cargo “*plegar y engomar las cajas plegadizas por medio de una Engomadora automática, realizando pegas lineales, automático, cuatro puntas o combinaciones de estas*” (fl. 146; 147).

Posteriormente, el 13 de diciembre de 2017 se le notificó la terminación del contrato de trabajo con justa causa, aduciendo que: (fl.157).

*Después de haberlo escuchado en versión libre y espontánea de manera verbal, donde usted expuso sus argumentos frente a las observaciones de la Gerencia General, referente al mal proceso de producción, que en el momento usted estaba ejecutando donde se dañaron 1000 tiros del producto procesado para el cliente FABRICA DE LICORES DE ANTIOQUIA, caja de Ron 8 años 375 cc, lo cual ocasiona rechazo del producto por parte del cliente, re-procesos y sobrecostos a la compañía: la empresa se permite informarle que ha resuelto dar por terminado su Contrato de Trabajo por Justa Causa a partir de la fecha, por lo tanto su contrato de trabajo irá hasta el día 13 de diciembre de 2017.*

*Las causas de la terminación de su contrato de trabajo obedecen a las fallas cometidas por usted como Operario de Engomado, por el incumplimiento de las especificaciones dadas en las órdenes de producción y fichas técnicas e incumplimiento de los procedimientos establecidos para el proceso de producción, conllevando a re-procesos y sobrecostos, afectando de esta manera el rendimiento y productividad.*

*Lo anterior se fundamenta según lo contemplado en el numeral 6° del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo.*



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

Ref. Ord. JESÚS EDDISON GÓMEZ  
BECERRA  
C/ INMCOR IMPRESORES S.A.S  
Rad. 012- 2019 - 00426- 01

*De igual manera, teniendo en cuenta su incumplimiento a la Cláusula Sexta del Contrato de Trabajo Numerales 6 y- 7, referente al cumplimiento riguroso de las normas que le fije la empresa para el desempeño de su cargo y de los programas, planes, procedimientos y actividades relacionadas con la ejecución de los proyectos que se implementen en la empresa o en el lugar donde preste el servicio, como buenas prácticas de manufactura, aseguramiento de la calidad, salud ocupacional, seguridad industrial y demás actividades de tipo organizacional, lo cual constituye una falta grave contemplada de la misma manera en la Cláusula Décima, numeral y 21 del Contrato Laboral (fl. 157)*

Evidenciándose que la entidad le efectuó al demandante, el pago de las prestaciones sociales de los periodos comprendidos entre 23-11-2011 al 13-12-2017 (fl. 15), documentos suscritos por el actor.

#### 4. DESPIDO

En primer lugar, se hace necesario resaltar que, desde los pronunciamientos del Tribunal Supremo del Trabajo, como de la Sala Laboral de la Corte, han considerado que al trabajador sólo le basta con demostrar el hecho del despido, y al empleador demandado que aspire a salir avante ante la declaración y/o condena pretendida por su antiguo trabajador, debe acreditar que éste incurrió en una conducta contraria a las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales acordadas previamente, que ameriten su despido unilateral por justa causa.

En torno a lo anterior, la Corte ha sentado su criterio reiterado en diversos pronunciamientos que no hay lugar a variar, como por ejemplo en el del 11 de octubre de 1973, cuyo texto pertinente es:

*“La jurisprudencia tanto del extinguido tribunal supremo como de esta Sala, ha considerado que al trabajador le basta con demostrar el hecho del despido, y que al patrono corresponde probar su justificación. Y es natural que así sea, pues el trabajador debe demostrar que el patrono no cumplió con su obligación de respetar el término del contrato, y este último para exonerarse de la indemnización proveniente de la rescisión del contrato, debe comprobar que dejó de cumplir su obligación por haberse producido alguna de las causales señaladas en la ley (...).”*

Del mismo modo, en decisión del 20 de enero de 1995, radicado 7022, sostuvo:

*“(...) Reitera la Sala que probado el despido por el trabajador, es al empleador a quien incumbe la carga de la prueba de su justificación. Además, en el presente caso se aportaron las incapacidades expedidas por el Instituto, con lo que se pone de manifiesto la justificación de la ausencia, <sin que sea menester exigir al*



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

Ref. Ord. JESÚS EDDISON GÓMEZ  
BECERRA  
C/ INMCOR IMPRESORES S.A.S  
Rad. 012- 2019 - 00426- 01

*demandante, como lo pretende la censura, una carga probatoria adicional, que contrario a lo que afirma, sí la cumplió sin estar obligado a ello (...)*".

Se ha establecido además que, el despido no es considerado una sanción, por tanto, no debe estar precedido de un proceso disciplinario previo, pues basta con que concurra una causal de terminación prevista por la ley para que éste quede habilitado para poner fin al vínculo contractual, a menos que, de alguna forma, se haya acordado o establecido un determinado procedimiento para finiquitar la relación laboral con justa causa<sup>1</sup>.

Para la Corte Constitucional a partir de la SU 449 de 2020 se consideró que, si era necesario la realización de un procedimiento previo consistente en ser escuchado el trabajador en los términos de dicha providencia.

Es de resaltar que, en cuanto al vínculo laboral puede darse por terminado, ya sea en virtud de las causales legales que contienen las establecidas en el artículo 61 del C.S.T., las denominadas justas causas reguladas en el artículo 62 del C.S.T y, por último término, por decisión unilateral del empleador, sin que medie causa legal -género- o justa causa -especie-, por lo cual debe asumirse el pago de la indemnización de perjuicios, consecuencia de la aplicación de la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado (artículo 64 C.S.T.).

Teniendo en cuenta lo anterior, pasa la Sala a analizar, si la entidad demandada en el proceso logró probar la existencia de la conducta que se le imputó al demandante y si ésta constituyó razón suficiente para dar por finalizado su contrato de trabajo.

Con base en el texto de la carta de despido, la accionada invoca el numeral 6 del artículo 62 del C.S.T., indicando que:

---

<sup>1</sup> Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL 13691-2016



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

Ref. Ord. JESÚS EDDISON GÓMEZ  
BECERRA  
C/ INMCOR IMPRESORES S.A.S  
Rad. 012- 2019 - 00426- 01

*"(...) las fallas cometidas por usted como Operario de Engomado, por el incumplimiento de las especificaciones dadas en las órdenes de producción y fichas técnicas e incumplimiento de los procedimientos establecidos para el proceso de producción, conllevando a reprocesos y sobre costos, afectando de ésta manera el rendimiento y productividad"*

El citado numeral estipula:

**ARTÍCULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.**

A. Por parte del empleador:  
(...)

*6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*

Además, del incumplimiento a la cláusula sexta del contrato de trabajo, numerales 6 y 7 y, cláusula décima numerales 7, 13 y 12 (fl. 157).

De La revisión del contrato aportado y del "Otrosí al contrato individual de trabajo a término indefinido No. 11576796", en el artículo "quinto" señala las justas causas para dar por terminado el contrato unilateralmente por cualquiera de las partes, la enumeradas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965; además, señaló 21 faltas graves (fl.19, 04Subsanación).

Las enumeradas en la carta de terminación corresponden a:

- 7. Autorizar o ejecutar operaciones que afecten los intereses del empleador*  
(...)
- 13. El no cumplimiento de las metas y resultados necesarios para el cargo contratado.*  
(...)
- 21. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones o prohibiciones en las cláusulas primer, segunda, tercera y cuarta de este contrato, así sea por primera vez*

La Sala al entrar a examinar los citados artículos, observa que contiene varios numerales.

En primer lugar, de los documentos aportados se tiene la descripción del cargo de "Operario de Engome", el cual tiene como objetivo "plegar



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

Ref. Ord. JESÚS EDDISON GÓMEZ  
BECERRA  
C/ INMCOR IMPRESORES S.A.S  
Rad. 012- 2019 - 00426- 01

*y engomar las cajas plegadizas por medio de una engomadura automática, realizando pegas lineales, automático, cuatro puntas o combinaciones de estas” (fl. 24, 04Subsanación).*

Nótese que, entre las funciones de dicho cargo están:

- “1. Revisión de la orden de producción;*
  - 2. Aprovisionar el material despicado;*
  - 3. Cuadre de la máquina”,*
- entre otros.*

En el año 2015 la entidad le manifestó al actor, los factores a mejorar en las siguientes recomendaciones:

- “1. Debe mejorar los indicadores de producción;*
- 2. Debe mejorar el control de calidad durante el proceso para eso con eso garantizar la calidad del producto;*
- 3. Debe tener mayor aseo en la máquina y un mejor uno de la herramienta;*
- 4. Debe de mejorar en el diligenciamiento continuo de los formatos que ayuden a controlar el proceso” (f. 26, 04Subsanación).*

Observándose que, el 2 de febrero de 2016, al actor se le realizó por parte de la entidad, *“fuerte llamado de atención”*, en el cual se le indicó que había incurrido en el desacato a la norma y al reglamento interno de trabajo (fl. 150, 01ProcesoDigitalizado).

El 8 de mayo de 2017, se le envió citación por parte de la Jefe de Gestión Humana Roxana Calderón Gaviria, con el fin de rendir descargos *“(…) por la reclamación de calidad de nuestro cliente INDUSTRIA METÁLICA CORSAN en las OP 11590 REF. Caja Clavos 1 – 2 x 500 GR y la OP 11591 REF Caja Clavos 3 – 3 x 500 GR, las cuales suman la cantidad de 500.000 cajas rechazadas por el hallazgo de cajas despegadas”* (fl. 151, 01ProcesoDigitalizado).

Igualmente, se aportó la *“Exposición de versión libre y espontánea rendida por el señor JESÚS EDDISON GÓNEZ (…)”* el 8 de mayo de 2017 (fl. 152, 01ProcesoDigitalización).



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

Ref. Ord. JESÚS EDDISON GÓMEZ  
BECERRA  
C/ INMCOR IMPRESORES S.A.S  
Rad. 012- 2019 - 00426- 01

En segundo lugar, se tiene que el 13 de diciembre de 2017 se le notificó al accionante la carta de despido con justa causa, después de haber escuchado su versión libre y espontánea de manera verbal, referente al proceso de producción del producto para el cliente FABRICA DE LICORES DE ANTIOQUIA, caja de ron 8 años 375 cc, lo cual ocasiona rechazo del producto.

Observándose la liquidación de las prestaciones sociales el 31-12-2017 (fl.16, 1ProcesoDigitalización).

Posteriormente, el 9 de enero de 2018, se realizó “*acta de destrucción*” del cliente “*Fabrica de Licores de Antioquia*” con referencia estuche IND ron 8 años 375ML, total 1.726 unidades con el motivo “*material con pelón de máquina – defecto clasificado como mayor ya que afecta la apariencia de la plegadiza*” (fl. 155, 01ProcesoDigitalizado).

Al analizar los testimonios recepcionados en el transcurso del proceso se extrae que:

De lo rendido por la señora **KELLY DAYANA RAMIREZ**, en calidad de esposa del actor, quien laboró en la entidad accionada desde 2016 a 2018, en el cargo de Operaria de Producción.

Inicialmente señaló que, el día de los hechos se encontraba laborando y conoce las circunstancias del despido “*porque ella se encontraba frente del lugar de trabajo del demandante; (...) que el motivo de despido fue porque el señor Jair llegó molesto y quería que trabajaran rápido*”.

Después indicó que, ese día “*no sabe si una Operaria apagó la máquina del demandante. No tiene conocimiento de que fue lo que sucedió solo los vio alegando*” y se enteró que lo habían despedido.



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

Ref. Ord. JESÚS EDDISON GÓMEZ  
BECERRA  
C/ INMCOR IMPRESORES S.A.S  
Rad. 012- 2019 - 00426- 01

Aunque señaló que su puesto de trabajo estaba a 2 o 3 metros de distancia del puesto de trabajo del actor, refiera que algunos detalles que pasaban entre el accionado y el demandante los sabe porque éste le contaba algunas cosas y otros compañeros también le contaron lo que sucedió.

Si bien señaló que tuvo conocimiento del despido porque ella laboraba en ese momento en la misma empresa, y que se encontraba a 2 o 3 metros de distancia del puesto de trabajo del actor, también lo es que sus dichos resultan contradictorios e incompletos, pues no logra precisar la situación que se presentó entre el demandante y el representante legal de la entidad demandada, antes del momento del despido del actor.

De lo rendido por la señora **SANDRA XIMENA**, si bien conoció al accionante y las funciones que este desarrollaba, también lo es que, ella laboró desde junio de 2016 a octubre de 2017, es decir, su contrato finalizó antes de la terminación del contrato del actor, sin que estuviera el día en que ocurrieron los hechos motivos del despido.

Por otra parte, de lo rendido por **LUDIS PAREJA**, quien trabaja para la entidad accionada desde febrero de 2014 al día de la audiencia, en el cargo de Auxiliar de Engomado. Señaló que el 13 de diciembre de 2017 iniciaron labores a las 7:00 am, que el Operario encendió la máquina para trabajar, ellas tomaron las cajas para revisar y tenían dos tallones, le manifiestan al actor y aquel sigue trabajando sin prestar atención; resalta que Diana Giraldo, compañera de trabajo apaga la máquina del demandante para evitar que siga dañando más cajas; ese día salieron aproximadamente 1700 cajas dañadas; que dichas cajas ya no servían.

Indica que, *“Cuando al demandante se le hace saber del daño que se está ocasionando, él sigue operando la máquina; que si el Operario hubiese atendido al llamado de los compañeros el daño había sido menor; que la compañera de trabajo Diana Giraldo decide apagar la máquina por la cantidad de cajas*



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

Ref. Ord. JESÚS EDDISON GÓMEZ  
BECERRA  
C/ INMCOR IMPRESORES S.A.S  
Rad. 012- 2019 - 00426- 01

*dañadas; que el daño se había evitado si el demandante hubiera apagado la máquina”.*

En relación a lo indicado por el señor **ALEXANDER BONILLA**, empleado de la entidad accionada, Asistente de Programación, se veía todos los días con el actor, porque programa la actividad que aquél debía hacer.

Resaltó que a la máquina que operaba el actor se le realizaba mantenimiento preventivo mensual; que dicha máquina era operada por dos Operarios en turnos diferentes y el otro operario nunca reportó fallas en la máquina.

Se enteró de lo sucedido porque debe verificar el trabajo que están realizando con las especificaciones y cuando llegó a la máquina de engomar se enteró que la habían parado por el daño en la producción de las cajas; conoció de los hechos porque le informaron lo que había pasado.

Agregó que el actor nunca reportó que la maquina presentara fallas; indicando que la función del demandante es seleccionar la goma adecuada de acuerdo al tipo de material, poner en los inyectores la goma y cuadrar la máquina para pegar las cajas.

Resaltó que los daños se produjeron en cajas para la empresa Ron Medellín 375; que la máquina realizó un tallón que borraba un texto legal, daño por el cual, el cliente no aceptó el producto.

Es de resaltar que, las situaciones que se mencionan en la carta de despido, ocurrieron el 13 de diciembre de 2017, observándose que ese mismo día, el representante legal de la entidad le comunicó que se acercara a la oficina de gestión humana para que realizara los descargos por la labor que estaba realizando de dañar las cajas.

Presentándose el accionante a rendir descargos de manera verbal.



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

Ref. Ord. JESÚS EDDISON GÓMEZ  
BECERRA  
C/ INMCOR IMPRESORES S.A.S  
Rad. 012- 2019 - 00426- 01

En atención a lo expuesto, llama la atención de la Sala que:

El cargo desempeñado por el demandante de Operario de Engome, tenía la responsabilidad de *“plegar y engomar las cajas plegadizas por medio de una engomadora automática realizando pegas lineales, automático, cuatro puntas o combinaciones de estas”*, tal y como se describe en el documento que explica dicho procedimiento el cual fue allegado por el actor.

Aunado a lo anterior, se tiene lo rendido por la testigo LUDIS PAREJA, quien se desempeñaba en el cargo de Auxiliar de Engomado; y el día de los hechos, estaba presente, empezaron a laborar y se dieron cuenta que, las cajas tenían dos tallones, le manifiestan al actor, y éste siguió trabajando sin prestar atención.

Desprendiéndose que, al actor se le dio a conocer el daño que estaba ocasionando, y, aun así, siguió operando, situación por la cual una de sus compañeras decidió apagar la máquina, lo que hubiera evitado el daño de las cajas, si el Operario demandante apaga la máquina.

Aunado a lo anterior se tiene que, los hechos ocurrieron en diciembre de 2017 y, el 9-01-2018, se hizo el acta de destrucción de la referencia *“estuche ind ron 8 alís 375 ml”* del cliente Fábrica de Licores de Antioquia.

En consecuencia, considera la Sala que, del análisis en conjunto del material probatorio antes relacionado, quedó evidenciado por parte del actor el incumplimiento de algunas funciones a su cargo, como lo fueron, actuar diligentemente y reportar la falla que estaba presentando la máquina de engomar, junto con la omisión de informar de manera oportuna de dicho error, para evitar el daño del material a su cargo.

Así las cosas, se concluye que la entidad accionada logró demostrar la conducta que le imputó al demandante, acerca del procedimiento irregular que se llevó a cabo en la oficina en la que prestó sus servicios,



relacionados con el inmediato cumplimiento del material a su cargo, y de sus funciones, en concordancia con lo dispuesto en el literal a) numeral 6 del artículo 62 del C.S.T., quedando debidamente probada por la entidad tal situación, por lo cual, le asiste el derecho de dar por terminado el contrato de trabajo al actor, habida cuenta que se configuró la causal determinada en la carta de despido.

Así las cosas, se confirmará la decisión proferida en primera instancia.

#### **4.1. CULPA PATRONAL**

Con el objeto de determinar si le asiste o no el derecho a lo solicitado por la actora, se hace necesario traer a colación lo señalado en el artículo 216 del C.S.T., el cual establece que:

*“Cuando exista culpa suficiente comprobada del patrono en la ocurrencia del accidente de trabajo o en la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios (...)”*

De lo anterior se colige que, cuando existen elementos de juicio que acrediten la conducta negligente, omisiva o descuidada del empleador en el accidente de trabajo o enfermedad profesional lo obliga a resarcir al empleador o en este caso a sus beneficiarios, los perjuicios que se causen como consecuencia del accidente laboral.

El artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo que literalmente solo cobija a los trabajadores por contrato de trabajo y obliga a sus empleadores a pagar perjuicios derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, debe interpretarse desde la Constitución y puntualmente desde el ámbito de los convenios internacionales del trabajo que hacen parte de la legislación interna.

Cuando se reclama por la vía judicial la indemnización plena u ordinaria, el trabajador soporta la carga de probar tres situaciones: 1) el hecho generador del daño, 2) la culpa del empleador y 3) la relación de causalidad entre el comportamiento culposo y el perjuicio.



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

Ref. Ord. JESÚS EDDISON GÓMEZ  
BECERRA  
C/ INMCOR IMPRESORES S.A.S  
Rad. 012- 2019 - 00426- 01

Asimismo, la jurisprudencia ha sostenido que: *“La responsabilidad a que alude el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, tiene como requisito sine qua non la comprobación suficiente de la culpa patronal, pues en este caso no basta la comprobación del accidente”.*

En cuanto al tema en mención la Corte Suprema de Justicia, ha venido sosteniendo de tiempo atrás que:

*“Con la anterior necesaria y previa precisión, es del caso precisar que **para que se cause la indemnización ordinaria y plena de perjuicios prevista en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo exige la ley, amén, obviamente, de la ocurrencia del riesgo, esto es, el accidente de trabajo o la enfermedad profesional, la ‘culpa suficientemente comprobada’ del empleador;** a diferencia de lo que ocurre con las prestaciones económicas y asistenciales tarifadas previstas, hoy, en los artículos 249 y siguientes de la Ley 100 de 1993, Ley 776 de 2002 y demás normas que las reglamentan, especialmente las contenidas en el Decreto 1295 de 1994, que se causan por el mero acaecimiento de cualquiera de las contingencias anotadas, sin que para su concurso se requiera de una determinada conducta del empleador.”*

*“Dicha diferencia estriba, entonces, esencialmente, en que la segunda de las responsabilidades señaladas, es decir, la del Sistema General de Riesgos Profesionales, es de carácter eminentemente objetivo, de modo que, para su definición, basta al beneficiario de las prestaciones que de ella se desprenden acreditar el vínculo laboral y la realización del riesgo con ocasión o como consecuencia del trabajo; en tanto que, **la responsabilidad que conlleva la indemnización ordinaria y total de perjuicios tiene una naturaleza subjetiva, de modo que, su establecimiento amerita, además de la demostración del daño a la integridad o a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo, la prueba del incumplimiento del empleador a los deberes de protección y seguridad que, según lo señalado por el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo, de modo general le corresponden.”***

*“Este sistema dual de responsabilidad asegura, por una parte, que el Sistema General de Riesgos Profesionales cubra los riesgos que por su propia naturaleza genera el trabajo; y, de otro lado, **que los daños ocasionados al trabajador por conducta culposa y dolosa de su empleador le sean resarcidos total y plenamente, atendiéndose el régimen general de las obligaciones.**”<sup>2</sup>*

Es de indicar que, el demandante en el hecho “décimo quinto” de la demanda señala que, *“adquirió una enfermedad en sus pies y manos”*, debido a unos materiales de baja calidad.

---

<sup>2</sup> Sentencia del 30 de junio de 2005 (Rad. 22656)



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

Ref. Ord. JESÚS EDDISON GÓMEZ  
BECERRA  
C/ INMCOR IMPRESORES S.A.S  
Rad. 012- 2019 - 00426- 01

De la historia clínica se evidencian las diferentes consultas médicas:

- **04-07-2014, el motivo de la consulta “tengo una alergia en el pie”**
- 28-09-2015 refiere mejoría del dolor, asistió por celulitis de miembro inferior derecho.
- 01, 02, 07, de octubre de 2015, valoración médica en domicilio celulitis de miembro inferior derecho (fl.24, 26, ).
- **04-05-2018**, con diagnóstico del túnel carpiano, refiere desde hace 6 meses inicia cuadro de dolor a nivel de muñecas (fl. 19).
- 17-12-2018 dermatitis alérgica de contacto (fl.42)
- 01-03-2019 cita de control (fl.38); motivo de consulta por una alergia (fl.41).
- 10-05-2019, historia clínica Grupo Médico Especializado AIREC LTDA (48).
- *17-05-2019: cuadro clínico de 1 año de evolución consistente en dolor en manos bilateral de predominio derecho no irradiado asociado exacerbación del dolor con el agarre, al levantar objetos pesados; diagnóstico: síndrome del túnel carpiano (emg julio de 2018) (fl. 60).*

De la Histórica Clínica Ocupacional con fecha de examen de retiro de 18-12-2017 (fl. 55).

ENFERMEDAD GENERAL

Nombre	Concepto	Observaciones
ENFERMEDAD ACTUAL	SI	DERMATOSIS CRONICA HACE 3 ANOS EN PIERNA DERECHA NO MEJORA CON TTO DERMATOLOGICO
		LEVE DOLOR EN MUÑECA DERECHA HACE 3 MESES PERIO NO HA CONSULTADO

De la revisión del Decreto No 1477 de 2014 la dermatitis de contacto es enfermedad laboral dependiendo de los agentes químicos a que se encuentre expuesto el trabajador, sin embargo, no se tiene claridad a qué agentes se encontraba expuesto el demandante

Aunado a lo anterior, de lo rendido por los testigos antes referenciado se extrae que:

La señora **KELLY DAYANA RAMÍREZ**, señaló que el actor le contó que había llevado el certificado de la EPS a la empresa para reportar su enfermedad, es decir que, tiene conocimiento de dicha situación por los dichos del demandante y no por conocimiento directo.

La señora **SANDRA XIMENA** indicó que laboró con el actor, y este le había contado de su alergia y demás problemas de salud; desconociendo en



qué fecha le diagnosticaron dichos problemas; tampoco se enteró si aquél lo reportó a la empresa.

Por otra parte, LUDIS PAREJA y ALEXANDER BONILLA, expresaron que en ningún momento se enteraron de que, el actor venía presentando problemas de salud, ni mucho menos escucharon que éste lo reportara ante la entidad.

Concluyendo la Sala que, el presente caso que, no hay prueba en el expediente que la enfermedad que se reportó en el examen de retiro “*dermatitis crónica*”, sea de origen laboral, máxime cuando no fue calificada ni su origen ni su % de PCL.

Resaltando que, el demandante no reportó a la empresa las alergias o controles a los que estuviese asistiendo; no se evidencia en alguna contraindicación a un producto; no hay antecedentes que sea una patología laboral, ni tampoco hay un nexo de la patología con lo que realizaba, no se demostró la causa de la enfermedad profesional ni tampoco el nexo causal.

#### **4.2. INDEMNIZACIÓN ARTICULO 65 CST**

Con relación a la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, tenemos que debe analizarse la conducta del empleador en cada caso, para determinar si actuó de buena o mala fe al no cancelar los salarios y prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo.

Es de resaltar que, la terminación del contrato de trabajo se generó a partir del 13 de diciembre de 2017 y, la liquidación de las prestaciones sociales se le canceló al actor el 31-12-2017, esto es, observándose un tiempo prudencial por parte de empleador para efectuar el respectivo pago, es decir que, no le asiste razón a lo pretendido a la parte actora.



### 4.3. HORAS EXTRAS

Es pertinente resaltar que, el pago de las horas extras/trabajo complementario, cuando se persigue vía judicial no procede por la simple afirmación genérica del interesado, que ha laborado dominicales y/o festivos, durante un período determinado, pues es necesario allegar los documentos que acrediten el servicio o certificación expedida por la entidad que no permita duda alguna sobre el servicio prestado por el trabajador, conforme a esto ha dicho el Consejo de Estado en Sentencia del 20 de Septiembre de 2001. M.P. Alberto Arango Pinilla. Expediente: 98-5277-0434-2001:

*“Quien reclama Sobreremuneración por trabajo nocturno, por trabajo en horas extras o en días dominicales y festivos, debe aportar prueba específica, clara y fehaciente sobre el trabajo realizado en cada uno de los momentos en que se pide la Sobreremuneración. No bastan afirmaciones generales de que durante un lapso determinado se hubiere trabajado eventualmente horas extras o dominicales sino que es necesario la comprobación plena de estos extremos”*

Igualmente, no ha sido ajena la Honorable Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral sobre este puntual aspecto, pues de antaño ha sido enfática en expresar que:

*“(…) Admitido que el trabajador laboró en días domingos y festivos, y que este trabajo corresponde al lapso de tiempo fijado en la demanda entre dos fechas determinadas, el número de unos y otros no puede calcularse tomando calendarios o almanaques correspondientes a esos años y sumando los domingos y festivos que de ello resultan, pues tales calendarios constituyen medios de pruebas ajenos al proceso dentro del cual no se llevó a efecto la inspección judicial, ni dictamen pericial destinados a precisar dicho número” (Casación 23 de noviembre 1972 CXLIII, 700)*

*“Según jurisprudencia muy repetida, “la prueba para demostrar el trabajo suplementario debe ser de una definitiva claridad y precisión y no es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones para deducir un número probable de horas extras trabajadas. (CSJ, Cas. Laboral, sent. Marzo 2/49; jun. 15/49; feb. 16/50; mar. 15/52; dic. 18/53.)*

Y, esa Corporación, con ponencia de la Dra. ISAURA VARGAS DÍAZ, Radicación N° 31637, 15 de julio de 2008, puntualizó:

*“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*



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

Ref. Ord. JESÚS EDDISON GÓMEZ  
BECERRA  
C/ INMCOR IMPRESORES S.A.S  
Rad. 012- 2019 - 00426- 01

*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”.*

Bajo la interpretación del marco normativo y el criterio jurisprudencial que antecede, se colige que, debe valorarse el acervo probatorio aportado, con el fin de establecer si efectivamente está debidamente acreditada la labor extra deprecada por parte del accionante.

Es así que, revisada la prueba documental arrojada al plenario, no se encuentran relacionadas las horas extras o complementarias que pretende hacer valer el actor, concluyendo la Sala que se confirmará esta decisión.

En el mismo sentido tampoco hay lugar a reliquidar prestaciones sociales, pues, como ya se advirtió, no se encuentran probadas las horas extras.

#### **4.4. DOTACIÓN DE CALZADO Y VESTIDO DE LABORES**

En cuanto a esta pretensión, se tiene que esta fue establecida a favor de trabajadores que devenguen hasta 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Es así como el artículo 230, modificado por la Ley 11 de 1984, artículo 7º del C.S.T., establece tres dotaciones al año, cuya finalidad es que el trabajador las utilice en las labores para las que fue contratado y es imperativo que lo haga so pena de perder el derecho a recibirla para el período siguiente.

No está prevista la compensación en dinero, pues se perdería la esencia de la norma, que no es otra que entregar el calzado y vestido de labor por causa o con ocasión del trabajo, pero nunca cuando ya la relación laboral ha finalizado, antes, por el contrario, el legislador lo prohibió en forma expresa y terminante en el artículo 234 del C.S.T.



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

Ref. Ord. JESÚS EDDISON GÓMEZ  
BECERRA  
C/ INMCOR IMPRESORES S.A.S  
Rad. 012- 2019 - 00426- 01

Pero, ello no significa que el empleador que haya omitido el suministro en vigencia del vínculo laboral a su terminación quede automáticamente redimido por su incumplimiento, pues ha de aplicarse la regla general en materia contractual de que el incumplimiento de lo pactado genera el derecho a la indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable y en favor del afectado.

Entonces, el empleador incumplido deberá pagar al trabajador la respectiva indemnización de perjuicios, la cual, como no se halla legalmente tarifada, debe demostrarse en el juicio, como lo ha sostenido la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, de allí que, al no estar acreditados, debe absolverse a la parte demandada por este concepto.

Las partes presentaron alegatos que se circunscribe a lo debatido en primera instancia y en el contexto de esta providencia se le da respuesta a los mismos.

Sin costas en esta instancia.

En mérito de lo expuesto la Sala Quinta 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 consultada No. 189 del 7 de octubre de 2020, proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali.

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

**TERCERO:** En caso de no interponerse casación por las partes en la oportunidad legal, por Secretaría, devuélvase el expediente al Juzgado



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

Ref. Ord. JESÚS EDDISON GÓMEZ  
BECERRA  
C/ INMCOR IMPRESORES S.A.S  
Rad. 012- 2019 - 00426- 01

de Origen. A partir del día siguiente a la desfijación del edicto comienza a correr el término para la interposición del recurso extraordinario de casación, para ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si a ello hubiere lugar.

**NOTIFÍQUESE POR EDICTO**

**Se firma por los magistrados integrantes de la Sala:**

**CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ**  
**Magistrado Ponente**

**ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ**  
**Magistrada Sala**

**MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO**  
**Magistrada Sala**

Firmado Por:

Carlos Alberto Oliver Gale

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 005 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: **820bfd7ca505ab12390be72492d4a74f857664e1c2be0def550d6fb7990ec78a**

Documento generado en 29/09/2023 09:08:13 AM

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