

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA
SALA SEGUNDA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

Expediente **41001-31-05-001-2013-00138-01**

Neiva, cuatro (04) de noviembre de dos mil veinte (2020)

Aprobada en sesión de 27 de octubre de dos mil veinte (2020)

Decide la Sala el recurso de apelación instaurado por la parte demandante contra la sentencia de 15 de julio de 2015, proferida por el Juez Único Laboral del Circuito de Garzón, en el proceso ordinario laboral de **ARMANDO SILVA CUÉLLAR y CARMEN VARGAS DE SILVA** contra **MENESES RAMÍREZ y Cía. S.A.S.** y solidariamente **HOCOL S.A.**

ANTECEDENTES

ARMANDO SILVA CUELLAR y su esposa CARMEN VARGAS DE SILVA promovieron demanda ordinaria laboral contra MENESES RAMIREZ y CIA S.A.S. y solidariamente HOCOL S.A., para que previa la declaratoria de un contrato de trabajo entre el primero de los demandantes y la entidad principal, se declare que el despido es ineficaz y como consecuencia se ordene su reintegro al puesto de trabajo; igualmente, pretende el reconocimiento de las horas extras, reajuste de las prestaciones sociales, así como la indemnización de que trata la Ley 50 de 1990 y la de la Ley 361 de 1997; y disponga el pago de la indemnización plena de perjuicios.

Como sustento de sus pretensiones, indicó que prestó sus servicios personales a favor de la entidad encartada, para desempeñar el cargo de conductor de un tracto camión para transportar crudo para la operadora HOCOL S.A, cumpliendo un horario de 1:00pm a 8:00pm, recibiendo una asignación salarial de \$1.200.000 mensuales.

Narró que, dentro de sus funciones se encontraban las de movilizar el crudo del campo *La Honda* en el municipio de Tesalia (Huila) a los

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



descargaderos y plantas de bombeos de crudo en el campo *Babilla* y campo *Dina* en el Municipio de Aipe (Huila).

Refiere que, el 12 de enero de 2010 inició la ruta de campo Babilla hasta campo la Hocha, en donde al pasar por un “*quiebrapatras*” instalado para el no paso del ganado, perdió el control del vehículo y por el peso del tráiler tipo cisterna, el camión se “*encunetó*” y se volcó sobre la vía; que una vez se reportó el accidente, la investigación adelantada encontró como causa básica del accidente la fatiga y la falta de descanso del conductor.

Que, como consecuencia del accidente sufrido le fue dictaminado por el grupo interdisciplinario de la Administradora de Riesgos Laborales una pérdida de la capacidad laboral del 25.28%, por lo que la entidad le reconoció prestación económica por incapacidad permanente parcial por el valor de \$9.092.480 teniendo en cuenta un SMLMV de \$594.000.

Por último, relató que pese a su limitación física a causa del accidente, el 30 de marzo de 2010, la entidad le informó que el contrato finalizaba el 30 de abril del mismo año, sin tener autorización del ente competente para tal efecto y fenecida la relación laboral, hasta el mes de mayo le fueron consignadas las prestaciones sociales, título judicial que se depositó en el mes de noviembre y el cobro se hizo efectivo en el mes de diciembre de la misma anualidad.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDADA

.- **MENESES RAMÍREZ S.A.S.**, dio contestación a la demanda oponiéndose a las pretensiones por ser contrarias a la realidad.

Con relación al tipo de vinculación, indicó que se trató de un contrato de trabajo a término fijo, que feneció por su cumplimiento, que, el trabajador siempre estuvo afiliado al sistema integral de seguridad social, que el accidente ocurrido, fue debidamente reportado y fue la entidad competente quien cumplió con el deber correspondiente, a pesar que se trató de un accidente por culpa exclusiva de la víctima.

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



Sobre los hechos de la demanda indicó que, el demandante se desempeñaba como conductor y en oficios varios, que el tipo de contratación fue a término fijo y se suscribieron dos contratos, el primero inició el 24 de noviembre de 2008 hasta el 6 de octubre de 2009 y el segundo de 27 de octubre de 2009 hasta el 30 de abril de 2010, indicó que en los dos vínculos, el actor cumplió horario laboral acorde con la legislación colombiana, pero que no se trataba de una labor diaria si no que era llamado cuando se necesitaba el servicio, que de igual manera recibía un salario mínimo legal, más el auxilio de transporte y el reconocimiento de horas extras cuando las causare.

Frente al accidente sufrido por el ex trabajador, refirió que conforme al informe y la investigación realizada se acreditó que las causas que originaron el accidente, fue el exceso de velocidad, por operación inadecuada del equipo de velocidades y malas decisiones del conductor, y que a raíz de dicho accidente sabe que el trabajador se encontraba en una incapacidad laboral, pero al momento de terminsar la relación ya no se encontraba incapacitado, y que sus acreencias laborales fueron canceladas a tiempo.

.- **HOCOL S.A.** descorrió el traslado oponiéndose a las pretensiones, indicando en primer lugar que el aquí demandante nunca fue trabajador de la entidad, y se tiene acreditado que el accidente sufrido se dio por la imprudencia del trabajador. Frente a los hechos dijo no constarle en su mayoría puesto que se tratan de circunstancias ajenas a la entidad.

Propuso como excepciones las que denominó, *inexistencia de las obligaciones, cobro de lo no debido, ausencia de derecho sustantivo y falta de causa en las pretensiones de la demanda, buena fe, prescripción, y la genérica.*

Finalizó su intervención llamando en garantía a la compañía aseguradora de fianzas S.A –CONFIANZA-, entidad que tiene constituidas pólizas con la entidad Meneses Ramírez S.A.S para el pago de salarios, prestaciones sociales y de responsabilidad civil extracontractual.

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



.- La **COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS S.A –CONFIANZA**, llamada en garantía por HOCOL S.A., en su contestación manifestó no constarle los hechos de la demanda y en cuanto a las pretensiones incoadas refirió que las mismas carecen de derecho.

Frente al llamamiento en garantía, contestó ser cierto que los contratos celebrados con la entidad, aclarando que los mismos no cubren las contingencias objeto de controversia.

LA SENTENCIA

El Juez Primero Laboral del Circuito de Neiva, absolvió a la entidad demandada de todas las pretensiones, esto es, el salario en jornada adicional, los perjuicios sufridos por el accidente de trabajo, el reajuste de las prestaciones sociales, sanción moratoria y reajuste de las cotizaciones efectuadas.

Como soporte de su tesis, delimitó y resolvió cada una las pretensiones incoadas; empezó con el reajuste de salario complementario, concluyendo que es el trabajador quien debe demostrar las horas extras que laboró, y al no existir prueba documental que acredite tal circunstancia, absolvió a la entidad por tal concepto; adicional a ello, encontró que las partes establecieron en la contratación un valor a cuenta del trabajo complementario, el cual siempre le fue reconocido por nómina

De la segunda de las pretensiones, frente a las exigencias de nivelación salarial que establece HOCOL S.A., dijo que ésta sólo aplica para aquellos trabajadores que se encuentren directamente laborando para la entidad, circunstancia que encontró acreditada por la testimonial de OLGA CECILIA CABRERA.

Seguidamente, frente a la indemnización por culpa patronal del accidente de trabajo sufrido por el trabajador, refirió que para que se reconozca la contemplada en el art. 216 del CST, recae en cabeza del trabajador la carga de demostrar la culpa probada del empleador en el accidente sufrido; al

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



respecto, concluyó el *a quo* que, con el informe de investigación en donde se determinó la causa del accidente ésta quedó desvirtuada, al concluirse que se originó por la imprudencia del conductor y la falta de sentido común, máxime cuando el trabajador fue capacitado sobre las medidas de seguridad que debía cumplir en su labor, y que una vez realizado los exámenes al automotor se constató que no tenía ninguna falla mecánica, y era responsabilidad del trabajador poner de presente si el vehículo requería algún arreglo; por lo que concluyó que el elemento culpa no se encuentra acreditado.

Sobre, la reclamación de indemnización por despido injusto, concluyó el Juez de instancia que el contrato suscrito se trató de una vinculación a término fijo, que se dio por terminado legalmente, por medio de un aviso con antelación de 30 días antes de su fenecimiento, manifestando la empleadora su intención de no prorrogarlo, por lo que concluyó que el despido no acaeció de forma ilegal.

Sobre el reintegro, concluyó el *a quo* que, el actor si bien, a la fecha de terminación del contrato había sufrido un accidente que generó consecuencias en su salud, para el momento de su despido no estaba incapacitado, conforme la documental aportada (fl. 52), pues se reintegró al puesto laboral un mes antes de la terminación, y que el extrabajador manifestó su gravedad de salud pasados tres años de la terminación del vínculo, por lo que no se cumple con el principio de inmediatez.

De la sanción moratoria incoada y de las demás pretensiones relativas al reajuste de cotización a pensión o del reajuste de las prestaciones sociales, de manera muy resumida, describió que no se logró demostrar que devengara un salario mayor al recibido, por lo que no es posible acceder al reajuste de las liquidaciones, y tampoco se le adeudaron salarios, por lo que no prospera ésta.

Por último, sobre la solidaridad de HOCOL S.A., igualmente se absolvió a la entidad por no existir condenas contra el demandante principal; similar situación aconteció con el llamamiento en garantía, en cuanto no se profirió condena alguna.

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, el apoderado de la parte demandante interpuso recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia y fundamentándolo en los siguientes términos:

Que el juez de instancia no realizó un análisis integral de la demanda y su contestación, así como tampoco de los medios de prueba que obran en el expediente, pues indicó que con su escrito introductorio requirió a la entidad encartada que allegara junto con la contestación, las pruebas que servían como soporte de las pretensiones de la demanda, entre ellas, el contrato de trabajo escrito, el reporte del accidente de trabajo, las tablas salariales, el soporte del trabajo complementario, los exámenes de ingresos y egresos realizados al trabajador entre otros; que la omisión de presentar estas documentales, ocasionó un ocultamiento a la justicia, y debió el operador judicial ante tal circunstancia decretar una inspección judicial para obtener la realidad procesal.

Seguidamente, expresó su inconformidad de forma extensa, sobre todo el contenido de la providencia, que en resumidas sustentó así;

Manifestó textualmente que; *“(...) En la sentencia niegan las pretensiones de la demanda, pero en el primer punto declara la existencia del contrato de trabajo, es así que el despacho no se toma en la tarea de analizar o validar si jurídicamente es válida la existencia de tantos contratos de trabajo sin solución de continuidad uno del otro, se trató de contrato sucesivos del contrato (sic), por ello el despacho no analizó la causa de la terminación del contrato de trabajo, no se dijo nada sobre la terminación de la causa del trabajo, se dijo que era por expiración del contrato, pero esa no es la causa, porque en un causa igual otro trabajador fue despedido en las mismas condiciones (...)”*

Sobre el reajuste salarial, mencionó que el Despacho no tuvo en cuenta las tablas salariales de HOCOL, donde se establece lo que le correspondía al trabajador como salario, partiendo de un mínimo legal mensual, que como soporte de ello se encuentran actas de HOCOL sobre la labor realizado por el

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



demandante; y que dichas documentales no obran dentro del expediente porque HOCOL no las aportó como era debido.

Sobre la culpa patronal, manifestó que el *a quo* hizo un análisis parcial de la prueba y no analizó en conjunto las causas que originaron el accidente laboral, pues la causa principal no fue el sistema de velocidades si no por la caja de cambios, sumado a que, el empleador no capacitó a su trabajador para la labor contratada y que si bien los testigos dan cuenta de que se hicieron sendas capacitaciones no existe prueba documental que soporte lo dicho.

Respecto del despido injusto, aludió que el trabajador laboró al servicio de la entidad dos años continuos y al finalizar la incapacidad, la entidad decide dar por terminado su contrato, lo que claramente se puede entender como un actuar discriminatorio, ya que el empleador conocía el deterioro de salud del trabajador y que había sido calificado con una PCL mayor al 25%, lo que lo cataloga como una persona que goza de una estabilidad laboral reforzada.

De la sanción moratoria, recordó que el pago de las prestaciones sociales se llevó a cabo hasta diciembre de 2010, siendo así existió un evidente retardo en la consignación de las acreencias laborales.

Terminó su intervención, solicitando que se adopten las medidas necesarias para que se alleguen al expediente las pruebas documentales que soportan las pretensiones de la demanda y que se encuentran en el poder de los encartados.

En los términos del Decreto 806 de 2020, acogido por la Sala en sesión extraordinaria de 11 de junio del mismo año y declarado exequible por la Corte Constitucional, la demandada HOCOL S.A., presentó escrito de alegatos en la oportunidad otorgada, solicitando se confirme la sentencia de primera instancia en atención a que se demostró por parte de la empleadora del demandante, que la terminación del contrato de trabajo no obedeció a actos discriminatorios, ni se produjo sin justa causa, sino con sustento legal, además de no haberse probado la culpa patronal en el accidente de 12 de enero de 2010, como tampoco el trabajo suplementario reclamado.

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



Frente a la solidaridad alegada manifestó su oposición, reiterando que en atención a que las labores de conducción y transporte terrestre son extrañas a las normales de su accionar cotidiano, sumado a que la relación contractual laboral del demandante con la Sociedad Meneses Ramírez S.A.S., lo era para prestar servicios a varias empresas por evento o llamado para viaje, no es viable su declaración.

Por su parte la SOCIEDAD MENESES RAMÍREZ S.A.S., a través de su representante judicial manifestó que es acertada la decisión del *a quo*, debiendo confirmarse, bajo el entendido que no se probaron los supuestos de hecho alegados, cuando la carga recaía en la parte demandante; agregando que deben tenerse en cuenta los argumentos de defensa presentados en primera instancia tanto por la sociedad, como por HOCOL y la llamada en garantía.

Cuando fue su oportunidad, la parte demandante, guardó silencio.

CONSIDERACIONES

Por ser esta Sala competente como superior funcional de la Juez que profirió la sentencia, y hallarse cumplidos los presupuestos procesales, sin encontrar causal de nulidad que invalide lo actuado, se pronunciará decisión de fondo.

.- Problema Jurídico

Establecer; i) si le asiste derecho al demandante al reajuste salarial y prestacional, ii) si el accidente sufrido el 12 de enero de 2010, fue causado por culpa atribuible al empleador, iii) Si la terminación del contrato de trabajo, ocurrió estando el demandante en estado de incapacidad, y si le asiste al demandante derecho al pago de la indemnización contenida en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, por cuanto no medió autorización del Ministerio del Trabajo y iv) si hay derecho al reconocimiento de la sanción moratoria por el pago tardío de las acreencias laborales a la terminación del ligamen.

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



- Del vínculo laboral.

Desatará la Sala el recurso de alzada interpuesto por el recurrente demandante, de manera puntual y precisa sobre cada uno de los reparos realizados.

Sea lo primero mencionar que, sobre el reparo relacionado con que el Juzgador de primera instancia, no adelantó un análisis minucioso para determinar la validez de los sucesivos contratos de trabajo celebrados entre las partes; obsérvese que en la demanda inicial nada se pretendió sobre tal circunstancia, pues la pretensión principal se limitó a la declaratoria de un único contrato de trabajo con extremos temporales entre el 27 de octubre de 2009 y el 30 de abril de 2010; por ello, no correspondía al *a quo* y ahora a ésta Sala emitir ningún pronunciamiento sobre la validez de los contratos celebrados por las partes.

Ahora, no existiendo controversia sobre la relación laboral que unió a las partes, bajo un contrato laboral a término fijo, para desempeñarse en las labores descritas en la demanda, teniendo como fecha de inicio el 27 de octubre de 2009 y finalización el 30 de abril de 2010, continua la Sala desatando el recurso en los siguientes términos;

- Del Reajuste salarial y prestacional

Menciona el togado, que el *a quo* no tuvo en cuenta las tablas salariales de HOCOL, donde se establecen las asignaciones que le correspondían al trabajador, las cuales partían de un salario mínimo y de allí se reconocían valores por concepto de auxilios de alimentación y transporte, más un bono por viaje por la suma de \$30.000; al respecto, se encuentra que dicha pretensión está llamada al fracaso, por estas razones;

- A folios 283-284 y 285 del cuaderno 2, reposan las planillas de autoliquidación de aportes (riesgos laborales-salud y pensión) evidenciándose que el ingreso base de cotización ascendía para el año 2009

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



y para el año 2010 un poco más de un SMLMV.

- Con la documental obrante a folio 6 del cuaderno 1, se tiene que la liquidación realizada por la entidad demandada, se hizo teniendo en cuenta un salario de \$677.500.

- El demandante no arrimó prueba alguna que corroborara que el salario real devengado era superior al que obra en las pruebas reseñadas, pues no milita dentro del dossier desprendible de nómina que certifique ingreso diferente al pactado en el contrato.

- Si observamos los conceptos por los cuales el demandante afirma que devengaba un salario superior al mínimo legal vigente, esto es las tablas salariales de HOCOL, infiérase que si bien a folio 596 del cuaderno 3, se observa acta de reunión contrato C8 0056, que dispuso que *«al personal asignado al contrato de carga liquida, además del salario básico regional se les da un bono por viaje a la Hocha de \$30.000»*, lo cierto es que, la testimonial de OLGA CECILIA IPÚZ CABRERA da fe que dichas tablas y tarifas sólo se aplicaban a los trabajadores directos de HOCOL.

Sumado a que tal como lo indicó el recurrente, la tabla de salarios a la que se refiere y que no fue aplicada al trabajador no obra en el proceso, de ahí que, no logró probar que el salario devengado era superior al cancelado.

Bajo esos derroteros, no hay lugar a la reliquidación de los salarios y prestaciones que se reclaman.

- Del accidente de trabajo.

Frente al accidente sufrido, reparó el apelante que el *a quo* realizó un análisis parcial de la investigación del accidente laboral, toda vez que la causa del mismo no fue por la velocidad del automotor si no por falla de la caja de cambios del vehículo, al respecto descende la Sala analizar la prueba producida en el juicio;

Obra en el plenario informe de investigación de incidentes, en donde éste se describió así; *“(...)se encontraba bajando del campo la Hocha cargado de*

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



crudo en la tractomula de placas VXA 143, pasando el quiebrapatas se saltó el cambio de 5ª y no lo pudo pasar al otro, él bregó a meter los otros cambios pero el carro no le respondió y el carro entonces le ganó, el carro quedó en neutro, le cogió impulso y no lo pudo frenar, entonces lo encunetó al lado izquierdo recostándolo contra la peña (...). (fl. 225).

Seguidamente el informe enuncia las probables causas inmediatas del accidente, esto es, en acciones: *desarrollo de la labor o movimiento a una velocidad inadecuada, trata de ahorrar tiempo y esfuerzo, se opera el equipo a velocidades no adecuadas, se toman decisiones equivocadas o no se usa el sentido común*. (fl. 225 vuelto), como factores personales, quedó consignado que las causas fueron *ahorrar tiempo y esfuerzo: exceso de velocidad*. (fl. 228 vuelto), como causas básicas, en los factores personales se tiene que ocurrió por *la fatiga, falta de descanso, ahorrar tiempo y esfuerzo: exceso de velocidad*. (fl. 228 vuelto), en factores de trabajo; *inicio de labores en horas de la madrugada, inadecuada planeación del trabajo*. (fl. 228 vuelto), en Causa Raíces *solicitudes de servicios a tempranas horas de la mañana (madrugada), y manejo a alta velocidad*. (fl. 228 vuelto).

A su vez, véase que el reporte enviado por la entidad CHEPE y CRISTOBAL, se informa que una vez *desarmada totalmente y revisada las partes de la caja, no se encontró en ella ningún desgaste, fisuras en piñones del eje corredizo, sincronizadores deslizantes, trenes fijos, tomo fuerzas y rodamientos. En total la revisión de la caja estaba en perfecto estado*. (fl. 233).

Y del testimonio de EDINSON WILLIAM GUZMÁN MEDINA, coordinador de operaciones que hizo parte del personal que realizó la investigación dijo textualmente que *“la causa del accidente es por ahorrar tiempo y esfuerzo, pero no por falla del vehículo, fue más por la persona como tal”*.

De lo resumido, no existe asomo de duda que las causas que originaron el accidente laboral fueron varias, entre ellas el exceso de velocidad y también la fatiga y el cansancio del actor; pero acertado es concluir que el automotor no se encontraba averiado ni tampoco se encontraron fallas en la caja de cambios, pues el informe de revisión de ésta pieza certificó que se encontraba

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



en buen estado y no fue el motivo por el cual el conductor perdiera el control del automotor; pues de todos los factores analizados del accidente, el que predominó fue el exceso de velocidad.

- De la culpa patronal

Es preciso recordar que para el reconocimiento y pago de ésta indemnización, además de la ocurrencia del *riesgo- enfermedad o accidente-* en este caso el accidente padecido por el señor Silva, debe estar suficientemente comprobada la culpa del empleador, al amparo de múltiple jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, donde ha reiterado que esta responsabilidad tiene una naturaleza eminentemente subjetiva e implica que se establezca no sólo el daño a la integridad o a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo, sino que se demuestre también el incumplimiento por parte del empleador de los deberes de protección y seguridad que le exige tomar las medidas adecuadas en atención a las condiciones generales y especiales del trabajo, que para el caso en estudio se ciñe en evitar que el trabajador sufra menoscabo en su salud e integridad a causa de los riesgos propios que se pueden llegar a generar, en el caso de la conducción.

De lo anterior se infiere que la demostración de la culpa del empleador, según las reglas de la carga de la prueba, corresponde asumirla al demandante, lo que significa que verificada la omisión del empleador en el cumplimiento de sus deberes de protección y seguridad, se genera para él la obligación de indemnizar los perjuicios causados al trabajador.

Así lo reiteró la jurisprudencia en sentencia SL13653-2015 donde se puntualizó que « (...) *la parte demandante tiene la carga de probar la culpa o negligencia del empleador que da origen a la indemnización contemplada en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, además de que el empleador puede desligarse de ella demostrando diligencia y cuidado en realización del trabajo (...)*».

Es así, que tampoco es de recibo el planteamiento del apelante cuando refiere que se invierte la carga de la prueba a las entidades encartadas, pues

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



itérese que recaea en cabeza del trabajador probar las circunstancias de hecho que dan cuenta de la culpa del empleador en la ocurrencia del infortunio¹, y de no encontrarse acreditada la culpa patronal mal podría el Juzgador de instancia y esta Sala emitir condena al respecto.

Sobre el accidente, sostuvieron los testigos que se trató de un accidente por la falta de control y exceso de velocidad del conductor, veamos;

JULIO CESAR RUJANA GONZÁLEZ, dijo haber prestado sus servicios a favor de la encartada del año 2008 hasta diciembre de 2012 como coordinador de operaciones, que *Meneses Ramírez tenía un contrato con Hocol para el transporte de fluidos hacia los pozos, y de carga secas hasta los pozos de Hocol*, dijo conocer al demandante dentro de la entidad por ser el conductor de la tracto mula. Al preguntársele sobre el accidente sufrido por el demandante dijo; “(..)no estaba en mi turno, pero fue de mi conocimiento, porque fue un llamado que hizo HOCOL, lo que se quedó en la investigación, fue que Armando Silva atendió el llamado, salió de Meneses en su vehículo, en el transcurso de Neiva y la Hocha sobrepasó unos compañeros que habían salido primero, ellos llegan y se enturnan de acuerdo van llegando “(..) él quería salir primero, salieron las personas que estaban primero que él, el rebasó los vehículos para tomar el primer lugar, y para salir de la Hocha hay una colina bastante pronunciada, y sobrepasa a tres vehículos para tomar la posición y fue ahí donde pasó el accidente(..)”, más adelante señaló que en su concepto, el demandante fue imprudente en la labor de conducción lo que ocasionó que perdiera el control del vehículo, que quedó establecido con la investigación que el cansancio y la fatiga que presentaba el trabajador, no fueron las únicas causas del accidente.

EDINSON WILLIAM GUZMÁN MEDINA, dijo ser el coordinador de operaciones de la encartada, que conoció al demandante en la entidad, que tiene conocimiento que estuvo en varias oportunidades vinculado en la empresa, que era el conductor de la entidad. Al indagársele sobre el accidente sufrido por el actor refirió que “*lo que se y de acuerdo a las investigaciones que se hicieron en la empresa, y que reposan dentro de las investigaciones de HOCOL en conjunto con MENESES RAMÍREZ, y de acuerdo a esa investigación, salió por mucha*

¹ CSJ SL7056-2016 radicación No. 47196 MP Clara Cecilia Dueñas Quevedo

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



aceleración y adelantamiento de vehículos y no manipular los cambios cuando deben hacerlo”, dijo que participó en la investigación que se hizo y “concluyó que la causa del accidente es por ahorrar tiempo y esfuerzo, pero no por falla del vehículo, fue más por la persona como tal”. También refirió que es responsabilidad del conductor hacer la debida inspección al automotor diariamente e informar las situaciones que presente, para que sean los mecánicos los que solucionen el problema.

OLGA CECILIA IPÚZ CABRERA, dijo laborar a favor de la entidad demandada desde enero de 2008 como coordinadora de talento humano, al preguntársele sobre el actor dijo que era el conductor de la entidad, que sobre el desempeño de su labor *“tuvo varios llamados de atención, una suspensión por velocidad, tuvo actas de compromiso por trabajo en equipo, tenía inconvenientes con los compañeros, faltó a varias normas y políticas de la empresa”,* frente a sus asignaciones salariales, refirió que el trabajador muy pocas veces laboró horas extras pero igual le eran reconocidas puesto que en el contrato se pactó un valor que cubriera dichas horas extras. Por último refirió que HOCOL tenía tarifa de salarios que aplicaba a aquellos trabajadores que eran contratados directamente por HOCOL, y no para quienes eran vinculados por Meneses Ramírez. Por último refirió que al momento de fenecer el contrato el demandante ya no se encontraba incapacitado, ni presentaba ningún tipo de limitación, pero conoció que tuvo un 25% la pérdida de la capacidad laboral.

Así entonces, la culpa comprobada del empleador debe ser suya propia y no derivada del comportamiento del trabajador que sufre el accidente. Por tal razón *‘la culpa comprobada del patrono’* es la condición exigida para que se produzca la consecuencia jurídica según la cual el empleador debe la indemnización total y los perjuicios al trabajador que sufre el accidente o padece la enfermedad profesional, o a los beneficiarios en caso de muerte.

- Del fuero por estabilidad laboral reforzada

Recordemos que un trabajador que se encuentre en situación de debilidad manifiesta por las afectaciones en su estado de salud, por cualquier motivo, esto es, común o profesional, tiene derecho a la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, entre otras cosas, de no ser despedido:

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



«[...] por razón de su limitación [discapacidad], salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo».

Ahora, la reciente sentencia de la Sala de Casación Laboral al resolver un caso de similares connotaciones determinó que *i) el carné de la EPS, sin detrimento de su utilidad para identificar a las personas con discapacidad, no tiene un carácter constitutivo sino simplemente declarativo, pues la diversidad funcional es una situación vivida por la persona, demostrable a través de cualquier medio probatorio* y *ii) tampoco se debe exigir una calificación formal al momento de terminación del contrato de trabajo.* (SL 2586 de 2020)

Aclarado lo anterior, debe la Sala determinar si el demandante se encontraba en situación de debilidad manifiesta al momento de la terminación del contrato de trabajo y si su empleador la conocía, sin que para acreditar dicho estado sea menester portar el carnet de la EPS que lo identifique como tal y tampoco una calificación que así lo determine.

Al respecto, obra a folios 66 a 69 del expediente dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral expedido por Positiva ARL donde se determinó al señor Silva Cuéllar en 25.38% con fecha de estructuración el 12 de enero de 2010, por lo que al momento en que se terminó el contrato, era una persona con discapacidad.

Ahora, si bien en ese momento de fenecimiento del vínculo laboral el empleador e inclusive el demandante no conocían esta situación, pues el dictamen se expidió hasta el 28 de enero de 2011, lo cierto es que las limitaciones y deficiencias físicas se dieron con ocasión del accidente de trabajo de 12 de enero de 2010 en función de su actividad laboral y a partir de ese momento, el actor recibió incapacidades que se extendieron hasta el 12 de marzo de 2012 (fl. 64).

De lo anterior se concluye que el empleador estaba enterado de las continuas incapacidades médicas del actor desde el momento en que sufrió el accidente, pues aunque refiere no haber tenido conocimiento de las mismas, tal afirmación no resulta lógica, pues su trabajador dejó de prestar el servicio

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



para el cual fue contratado por un total de 162 días, lo que traduce que el accidente y las secuelas que este le dejó le impidieron desarrollar sus funciones, por lo que era un hecho notorio su estado de salud.

Sobre el particular, recordemos las directrices de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, cuando indicó que;

«En este punto, nuevamente vale recordar que los dictámenes proferidos por los organismos científicos no son una prueba solemne de la discapacidad, de suerte que en estos casos rige el principio de libertad probatoria y de formación de convencimiento. Por consiguiente, bien podría ocurrir que la discapacidad se infiera no de un dictamen sino de los elementos de persuasión aportados que demuestren que la discapacidad era evidente o previsiblemente conocida por el empleador.» (SL 2586 de 2020)

También enseñó la Corporación, en la citada sentencia que;

«Por tanto, en los casos de las personas con discapacidad es necesario que la facultad del empleador para terminar los contratos a término fijo tenga una dosis mínima de racionalidad o de objetividad, precedida de motivos creíbles y objetivos, que descarten sesgos discriminatorios. De modo que, si se alega que la decisión está libre de estos prejuicios, necesariamente es el empleador quien tiene el deber de demostrar que ello es así, aportando el medio de convicción de la objetividad de su decisión. Y tal prueba no es otra que aquella que acredite que la necesidad empresarial para la que fue contratado el trabajador, desapareció, pues no de otra forma podría justificarse la no renovación del contrato.»

De allí, obsérvese que al momento en que regresó el trabajador a su puesto de trabajo el 12 de marzo de 2010, recibió la carta de preaviso, donde se le comunicó que *«la presente para informarle que su contrato de trabajo vence el 30 de abril de 2012 y no será renovado»*, sin que el empleador motivara la terminación del contrato o demostrara en este juicio que la actividad para la cual fue contratado el señor Silva Cuéllar se extinguió o que ya no era necesaria la actividad que prestaba para la entidad, situación que al no acreditarse, demuestra que la decisión de no renovar el contrato tuvo como fundamento el estado de discapacidad del actor, encontrándose el empleador entonces frente a una conducta discriminatoria.

Así las cosas, y siguiendo los nuevos lineamientos de la Sala de Casación Laboral, se declarará ineficaz la terminación del contrato y se ordenará a Meneses Ramírez y Cía. S. en C. que proceda a reintegrar al demandante a un

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



cargo compatible con su discapacidad, junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir hasta la fecha de su reubicación, debidamente indexados, y al pago de los aportes a los subsistemas de pensión y salud. Para tales efectos, se deberá tener en cuenta el salario mínimo legal para cada época, sin que esto signifique que la naturaleza del contrato inicial haya sido modificada.

- De la sanción moratoria.

Reparó el demandante que se hace acreedor de la indemnización de que trata el artículo 65 del CSTSS, toda vez que fenecido el vínculo laboral el 30 de abril de 2010, fue hasta el 11 de diciembre de ese año, cuando se le notificó de la consignación correspondiente a la liquidación de las acreencias laborales.

Véase que, no existe duda que la relación laboral feneció el 30 de abril de 2010, luego a folio 6 del expediente, obra *liquidación de prestaciones sociales*, no consta que la misma haya sido recibida por el demandante pues carece de firma, y si bien indicó la entidad que no fue recibida por el demandante porque la devolvió, no obra prueba que soporte lo dicho.

Ahora, si está probado que fue hasta el 11 de diciembre de 2010 que la entidad informó al actor sobre la consignación de la liquidación de las prestaciones sociales, realizada el 12 de mayo de 2010 en el Banco agrario (fl. 10); de ese modo, conforme las enseñanzas de la jurisprudencia laboral, consignar un título de depósito judicial por concepto de acreencias labores sin informar tal situación al ex trabajador, es equivalente a no pagar, por lo que la simple consignación no puede tener el carácter liberatorio de la sanción contemplada en el artículo 65 del C.S.T.; por ello, la conducta del empleador resulta reprochable y desconocedora del ordenamiento legal, y de los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador, por no realizar la notificación inmediatamente después de la consignación de los valores adeudados.

Bajo tal escenario, se condenará a la sanción moratoria, esto es, un día de salario por cada día de mora desde el 1º de mayo de 2010 (día siguiente a la terminación del vínculo) hasta el 11 de diciembre de 2010 (fecha de la

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



comunicación, y que como se indicó el trabajador tuvo conocimiento), es decir un total de 221 días, teniendo en cuenta el salario de \$616.0000 como consta en la liquidación, arroja un valor de \$20.533 diarios, debiéndose reconocer al ex trabajador la suma de \$4.537.793, para esa época, valor que deberá ser indexado al momento de su pago de conformidad con el IPC certificado por el DANE.

COSTAS

No hay lugar a condena en costas por salir avante parcialmente el recurso de apelación.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior Del Distrito Judicial De Neiva, *“administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley”*,

RESUELVE

PRIMERO: **CONFIRMAR** el numeral primero de la sentencia emitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva el 5 de agosto de 2014.

SEGUNDO: **REVOCAR** de forma parcial el numeral segundo de la sentencia, el que quedará así;

“SEGUNDO: **ABSOLVER a MENESES RAMIREZ Y CIA S. en C., HOY MENESES RAMIREZ S.A.S.**, de las pretensiones de pago de salarios en jornada adicional, perjuicios sufridos por su accidente de trabajo acontecido el 12 de enero del año 2010, reajuste de prestaciones sociales, indemnización por despido injusto, reajuste de cotización a la seguridad social y demás pretensiones de su demanda.”

TERCERO: **ADICIONAR** la sentencia, de la siguiente forma;

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



“SEXTO: DECLARAR ineficaz la terminación del contrato de trabajo y en consecuencia **ORDENAR** a Meneses Ramírez y Cia. S. en C., reintegre al demandante a un cargo compatible con su discapacidad, junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir hasta la fecha de su reubicación, debidamente indexados, y al pago de los aportes a los subsistemas de pensión y salud; para ello, tendrá en cuenta el salario mínimo legal de cada época.

SEPTIMO: CONDENAR a **MENESES RAMÍREZ Y CIA S. en C, HOY MENESES RAMIREZ S.A.S.**, al reconocimiento y pago de la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del CSTSS, en cuantía de CUATRO MILLONES QUINIENTOS TREINTA Y SIETE MIL SETECIENTOS NOVENTA Y TRES PESOS (\$4.537.793), suma que deberá ser debidamente indexada al momento de su pago.”

CUARTO: CONFIRMAR los demás decisiones de la sentencia objeto de alzada.

QUINTO: NO CONDENAR en costas por las razones expuestas.

SEXTO: DEVOLVER el expediente al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE,

LUZ DARY ORTEGA ORTIZ

GILMA LETICIA PARADA PULIDO

ENASHEILLA POLANÍA GOMEZ