

Magistrado Ponente: MARGARITA MÁRQUEZ DE VIVERO

Número de Radicación: 130013105002201700085-01

Tipo de Decisión: Revoca sentencia.

Fecha de la Decisión: 02 de septiembre de 2022.

Clase y/o subclase de proceso: Ordinario -laboral

CULPA PATRONAL/ RECONOCIMIENTO Y PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN ORDINARIA Y PLENA DE PERJUICIOS / Se debe acreditar, no solo que el trabajador sufrió un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, sino también la “*culpa suficientemente comprobada del empleador*” en la ocurrencia del mismo y el nexo causal, pues se trata de una responsabilidad inminentemente subjetiva.

CARGA DE LA PRUEBA/La tesis actual de la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral, dispone que por regla general, debe ser asumida por la o las víctimas del siniestro, (teniendo en cuenta que las negaciones indefinidas no requieren de prueba, por excepción, cuando se denuncia el incumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección asignadas al empleador, a los accionantes les basta enunciar dichas omisiones y el empleador debe probar que cumplió sus deberes de prevención, cuidado y diligencia a fin de resguardar la seguridad e integridad de sus trabajadores.

CULPA BASADA EN UN COMPORTAMIENTO OMISIVO/ No basta la sola afirmación genérica del incumplimiento del deber de protección o de las obligaciones de prevención en la demanda, sino que es menester delimitar en el escrito de demanda en qué consistió la omisión del empleador, así como la conexidad que tuvo con el infortunio, para efectos de establecer la relación causal entre la culpa y el hecho dañino. CSJ SL2336-2020.

CAUSALES DE EXONERACIÓN DE RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR/ La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha considerado que tienen tal carácter la (i) culpa exclusiva de la víctima o el hecho de un tercero y, como causas ajenas, (ii) el caso fortuito y la fuerza mayor.

FUENTE FORMAL/Artículo 216 del CST

FUENTE JURISPRUDENCIAL/ CJS SL sentencia del 5 de junio de 2019, Rad. No. 72625, M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, CJS SL sentencia del 9 de febrero de 2021, Rad. No. 75598, M.P. Martín Emilio Beltrán Quintero, CJS SL sentencia del 5 de mayo de 2021, Rad. No. 70801, M.P. Omar Ángel Mejía Amador

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL SALA TERCERA
LABORAL CARTAGENA – BOLÍVAR**

MAGISTRADA PONENTE: Dra. MARGARITA MÁRQUEZ DE VIVERO

Proceso: Ordinario Laboral

Demandante: GERARDO JOSÉ ARROYO CASTRO

Demandado: RODAMIENTOS AGROINDUSTRIALES ROPAIN LIMITADA

Fecha Fallo Apelado: 5 de abril de 2019

Procedencia: Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cartagena

Radicación: 130013105002201700085-01

En Cartagena de Indias, a los dos (02) días del mes de septiembre del año dos mil veintidós (2022), siendo la oportunidad para proferir sentencia escrita dentro del proceso Ordinario Laboral promovido por **GERARDO JOSÉ ARROYO CASTRO** contra **RODAMIENTOS AGROINDUSTRIALES ROPAIN LIMITADA.**, conforme a los lineamientos vertidos en el Decreto 806 de 2020 emitido por el gobierno nacional, en concordancia con el Decreto Legislativo 428 de 2020 y los Acuerdos PCSJA20-11567 y PCSJA20-11581 del 5 y 27 de junio de 2020 respectivamente, proferido por el Consejo Superior de la Judicatura, se reunió la Sala Tercera Laboral de este Distrito Judicial, integrada por los Magistrados:

LUIS JAVIER ÁVILA CABALLERO, CARLOS FRANCISCO GARCÍA SALAS y **MARGARITA MÁRQUEZ DE VIVERO**, quien la preside como ponente, para proferir la siguiente:

SENTENCIA

Encuéntrese el presente asunto para resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandada contra la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cartagena el 05 de abril de 2019, mediante la cual dispuso declarar que entre el señor GERARDO JOSÉ ARROYO CASTRO y RODAMIENTOS AGROINDUSTRIALES ROPAIN LIMITADA existió un contrato de trabajo del el 23 de abril de 2014 al 22 de abril de 2016, fecha en la cual fue finalizado sin que la demandada hubiera destruido la presunción de despido discriminatorio, declarando, además, que esta última tuvo culpa suficientemente comprobada en el accidente de trabajo acaecido el día 13 de agosto de 2014.

En consecuencia, condenó a la demandada a pagar las siguientes indemnizaciones: 180 días de salario por haber despedido al trabajador mientras se encontraba en estado de debilidad manifiesta, y los perjuicios materiales en la modalidad de lucro cesante consolidado y futuro.

I.ANTECEDENTES

Rad. 2017-00085-01

1.1. LAS PRETENSIONES:

Gerardo José Arroyo Castro demanda a RODAMIENTOS AGROINDUSTRIALES ROPAIN LIMITADA., con el fin de que se declare: **(i)** que entre ellos existió un contrato de trabajo, **(ii)** que la sociedad llamada a juicio es plenamente responsable del accidente de trabajo sufrido por el actor, en razón a que no impartió inducción sobre la seguridad y salud en el trabajo, y riesgos laborales, así como por no cumplir con el lleno de los requisitos establecidos en las normas que regulan la materia, habiendo actuado la empresa de manera negligente, imprudente, omisiva y descuidada, y **(iii)** que no suministró al trabajador los elementos de protección exigidos para realizar su labor.

Como consecuencia de tales declaraciones, solicita se condene a RODAMIENTOS AGROINDUSTRIALES ROPAIN LIMITADA al pago de la indemnización plena de perjuicios prevista en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, discriminada así: daño emergente, lucro cesante calculado, daño en de la vida en relación, y los daños morales causados.

Igualmente, deprecia el pago de la indemnización de 180 días contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

1.2. SITUACIÓN FÁCTICA:

Como fundamento fáctico de sus pretensiones, el apoderado de la parte demandante señala, que entre el señor Gerardo Arroyo Castro y RODAMIENTOS AGROINDUSTRIALES ROPAIN LIMITADA existió una relación laboral desde el 23 de abril de 2014, hasta el 10 de abril de 2016, bajo la modalidad de contrato a término fijo, el cual fue finalizado de manera unilateral por parte de la empresa mientras se encontraba en estado de debilidad manifiesta, producto del accidente de trabajo que había sufrido.

Informa que mientras estuvo laborando en la empresa, devengó un salario de \$750.000, siendo su cargo el de mensajero, para el cual utilizaba como medio de transporte una motocicleta. No obstante, señala que su labor era desarrollada sin el cumplimiento de un programa de seguridad y salud en el trabajo, y sin haber recibido una instrucción adecuada sobre la prevención de riesgos y seguridad para el manejo de motocicletas, razón por la que estima que la empresa tuvo culpa del accidente que sufrió el día 13 de agosto de 2014; explica que dicho accidente le ocasionó una fractura en la tibia y peroné, siendo valorado inicialmente por la A.R.L COLMENA, quien dictaminó que presentaba una pérdida de capacidad laboral del 9.70%, y luego por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, la cual estableció un 13.20%, dictamen confirmado por la Junta Nacional.

Por último, señala que en varias ocasiones solicitó su reubicación a otro puesto de trabajo dadas sus limitaciones, pero que la respuesta de la empresa fue terminarle su contrato de trabajo sin previa autorización del Ministerio del Trabajo y de Seguridad Social.

1.3. CONTESTACIÓN DE DEMANDA:

La demandada RODAMIENTOS AGROINDUSTRIALES ROPAIN S.A.S, acepta la existencia de la relación laboral, sin embargo, aclara que la modalidad contractual utilizada fue a término fijo, siendo la fecha de terminación el 22 de abril de 2015 y no el 10 de abril de 2016 como se aduce en la demanda.

Así mismo manifestó que el demandante fue reubicado en el cargo de auxiliar administrativo, tal como lo había ordenado la ARL COLMENA después de haber sufrido el accidente.

Frente a la ocurrencia del infortunio laboral, señala que el mismo fue ocasionado por el propio demandante al no mantener la distancia debida con el vehículo al cual chocó.

Finalmente, adujo que el actor al momento de la terminación del contrato ya había sido dado de alta por parte de la ARL, por lo que no estaba en una situación de debilidad manifiesta.

Conforme a ello, se opuso a todas las pretensiones de la demanda, proponiendo como medios exceptivos los que denominó: cobro de lo no debido, inexistencia de la obligación y procedimiento inadecuado para actuar.

1.4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cartagena, mediante sentencia del 5 de abril de 2019 declaró que entre el señor GERARDO JOSÉ ARROYO CASTRO y RODAMIENTOS AGROINDUSTRIALES ROPAIN LIMITADA existió un contrato de trabajo del 23 de abril de 2014 al 22 de abril de 2016, fecha en la cual fue finalizado, sin que la demandada hubiera destruido la presunción de despido discriminatorio, declarando, además, que esta última tuvo culpa suficientemente comprobada del accidente de trabajo que sufrió el demandante el día 13 de agosto de 2014.

Como consecuencia de lo anterior, condenó a la demandada a pagar las siguientes indemnizaciones: 180 días de salario por haber despedido al trabajador mientras se encontraba en estado de debilidad manifiesta, y los perjuicios materiales en la modalidad de lucro cesante consolidado y futuro.

En primer lugar estableció que entre las partes lo que había existido era un contrato a término fijo inferior a un año, el cual fue prorrogado un total de cuatro veces, siendo la última prórroga de un año.

Luego abordó el punto atinente a la culpa patronal, explicando que de acuerdo con lo reglado por el artículo 216 del CST, para que prospere la condena por indemnización plena de perjuicios, el demandante debe demostrar no solo que padece una enfermedad o que sufrió un accidente de tipo profesional, sino también, que la afectación a su salud fue consecuencia o efecto de la negligencia del empleador en el acatamiento de los deberes que le correspondía, específicamente el de velar por la seguridad y protección de sus trabajadores.

Seguidamente, analizó las pruebas allegas al proceso, concluyendo que se había demostrado que la empresa tuvo culpa en el accidente sufrido por el actor, lo que

la hacía responsable de las afectaciones en la salud de este (fractura de tibia y peroné). Lo anterior, por no tener la empresa una política de seguridad y salud en el trabajo en la época de ocurrencia del siniestro, así como por no haber capacitado al actor sobre los posibles riesgos de su labor, y no haber probado que el casco que éste tenía cumpliera con las normas de seguridad NTC 4533.

Por último, estimó que el demandante al momento de su desvinculación se encontraba en estado de discapacidad, sin que la empresa hubiera demostrado que la terminación del contrato obedeciera a alguna baja de ventas o de producción.

1.5. RECURSO DE APELACIÓN:

El extremo pasivo de la Litis, solicita al Tribunal revocar la sentencia de primera instancia, argumentando básicamente que existe una falta de prueba para condenar por culpa patronal, aunado a que, a su juicio, no se encuentra acreditada la supuesta debilidad manifiesta del actor.

1.6. DEL TRÁMITE DE SEGUNDA INSTANCIA:

Ejecutoriado el auto que admitió la apelación, el despacho procedió a correr traslado para alegar conforme a las directrices vertidas en el Decreto 806 de 2020 emitido por el gobierno nacional, el cual fue descorrido por la ARL COLMENA y el demandante.

2. CONSIDERACIONES

2.1. PRESUPUESTOS PROCESALES

Los presupuestos procesales de demanda en forma, capacidad para ser parte, competencia del Juez y capacidad procesal están satisfechos, en razón de ello la sentencia será de mérito.

2.2. PROBLEMA JURÍDICO

El estudio de la Sala se contrae en establecer, sí en el proceso se encuentra o no suficientemente acreditada la culpa del empleador en el accidente de trabajo sufrido por el demandante.

De ser afirmativa la respuesta, se procederá a determinar si el señor Gerardo Arroyo Castro tiene derecho al pago de los perjuicios materiales e inmateriales que reclama.

Así mismo, deberá estudiarse si hay lugar o no al pago de la indemnización de 180 días establecida en la Ley 361 de 1997.

2.3. FUNDAMENTOS DE DERECHO Y JURISPRUDENCIA APLICABLE AL CASO

- Código Sustantivo del Trabajo, artículo 216

- Sala de Casación Laboral, sentencia del 5 de junio de 2019, Rad. No. 72625, M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo
- Sala de Casación Laboral, sentencia del 9 de febrero de 2021, Rad. No. 75598, M.P. Martín Emilio Beltrán Quintero
- Sala de Casación Laboral, sentencia del 5 de mayo de 2021, Rad. No. 70801, M.P. Omar Ángel Mejía Amador

2.4. DE LA CULPA PATRONAL, LA CARGA DE LA PRUEBA Y LA JURISPRUDENCIA VIGENTE SOBRE EL TEMA

Sea lo primero recordar, que para que proceda el reconocimiento y pago de la indemnización ordinaria y plena de perjuicios prevista en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, debe encontrarse acreditado no solo que el trabajador sufrió un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, sino también la *“culpa suficientemente comprobada del empleador”* en la ocurrencia del mismo y el nexo causal, pues se trata de una responsabilidad inminentemente subjetiva,

De acuerdo con la doctrina de la Sala de Casación Laboral, el mero incumplimiento del empleador de su obligación de brindar protección y seguridad al trabajador, ya sea porque ejerció una acción que no debía, ejecutó un control de manera incorrecta o incurrió en una conducta omisiva, resulta suficiente para imponer este tipo de condena.

Así lo reiteró en la sentencia SL2206 de 2019, al indicar: *“Cuando el empleador incumple culposamente los deberes de protección y seguridad derivados del contrato de trabajo, se presenta la responsabilidad de indemnizar al trabajador que sufre el infortunio laboral o la enfermedad profesional, o a sus beneficiarios, respecto de los daños que le fueran ocasionados con ese proceder, que comprende toda clase de perjuicios, ya sean materiales o morales. En otras palabras, la abstención en el cumplimiento de la diligencia y cuidados debidos en las relaciones subordinadas de trabajo, constituye la conducta culposa que exige la citada normativa legal.”*

Ahora, en lo que respecta a la carga de la prueba, se tiene que en principio la jurisprudencia establecía, que por regla general la misma debía ser asumida por el trabajador demandante, por lo que a este le correspondía la obligación de demostrar las circunstancias de hecho que daban cuenta de la culpa del empleador en la ocurrencia del infortunio laboral, es decir, que debía demostrar la existencia de un incumplimiento por acción o por ejecución incorrecta de un control.

No obstante, en sentencia SL2168 de 2019, la Corte dejó claramente establecida una excepción a dicha regla general, según la cual, si el trabajador denuncia específicamente que el incumplimiento obedeció a una omisión en las obligaciones de cuidado y protección, se invierte la carga de la prueba y es *“el empleador el que asume la obligación de demostrar que actuó con diligencia y precaución, a la hora de resguardar la salud y la integridad de sus servidores”*, de conformidad con lo previsto en los artículos 177 del Código de Procedimiento Civil hoy 167 del Código General del Proceso y 1.604 del Código Civil.

Dicho de otro modo; cuando el trabajador edifica la culpa en un comportamiento omisivo, como en el caso de marras, de acuerdo con la jurisprudencia vigente de la Corte, al accionante debe enunciar dichas omisiones (teniendo en cuenta que las negaciones indefinidas no requieren de prueba) para que la carga de la prueba, se traslade a quien ha debido obrar con diligencia, es decir al empleador.

También ha explicado la Corte, que en la culpa basada en un comportamiento omisivo, no basta la sola afirmación genérica del incumplimiento del deber de protección o de las obligaciones de prevención en la demanda, sino que es menester delimitar, allí mismo, en qué consistió la omisión que llevó al incumplimiento del empleador de las respectivas obligaciones derivadas del propio contrato de trabajo y de la labor prestada por el trabajador y la conexidad que tuvo con el siniestro, para efectos de establecer la relación causal entre la culpa y el hecho dañino, pues nadie está obligado a resarcir un daño sino cuando ha dado causa o contribuido a él.

Siguiendo esta línea argumentativa, recientemente en sentencia SL1987 de 2021 la Sala de Casación Laboral preciso:

*“En suma, esta Sala considera conveniente dejar en claro, que si el actor cumple la carga probatoria que le corresponde en la culpa por omisión, es decir, **concreta las omisiones que conllevaron el incumplimiento constitutivo de la culpa del empleador y prueba el nexo causal entre ese incumplimiento y el daño, le traslada a este la carga de demostrar que fue diligente y cuidadoso en tomar las medidas adecuadas y razonables para evitar el accidente o enfermedad laboral en cuestión, en aplicación del art. 1604 del CC.***

*En ese escenario, conforme a la sana crítica y de acuerdo con el estándar de la culpa leve, **el juzgador evaluará si el empleador fue diligente o no en sus obligaciones de medios para evitar el accidente o la enfermedad profesional del caso.** Si el empleador no cumple con la carga de probar la diligencia y cuidados debidos en la toma de las medidas de protección para garantizar razonablemente la seguridad y la salud de cara al siniestro ocurrido, será declarado culpable del accidente o enfermedad profesional respectiva”.*

En el caso bajo examen, el demandante imputó al empleador una actitud omisiva como causante de la enfermedad laboral que padece, consistentes en: **(i)** no contar con un programa de seguridad y salud en el trabajo, **(ii)** no haberle dado una instrucción adecuada sobre la prevención de riesgos y seguridad para el manejo de motocicletas en su desempeño como mensajero, y **(iii)** no haberle suministrado al actor un casco certificado de acuerdo al Decreto 1737 de 2004.

Omisiones, que, a su juicio, constituyeron la causa eficiente del daño o del acaecimiento del accidente de trabajo, por lo que, de acuerdo con los derroteros jurisprudenciales antes expuestos, la carga de la prueba se invirtió, y en consecuencia era a RODAMIENTOS AGROINDUSTRIALES ROPAIN LIMITADA., a la que le correspondía demostrar, que no incurrió en las negligencias que se le indilgan.

Por tanto, procede la Sala a determinar si el empleador demostró haber adoptado las medidas pertinentes, a fin de preservar la salud del demandante:

- **2.4.1 De la obligación de adoptar un Programa de Salud Ocupacional y Capacitaciones sobre el Manejo de Riesgos en el Trabajo.**

En Colombia a partir de la Ley 9ª de 1979 y el decreto reglamentario 614 de 1984, se marcó la pauta en cuanto una legislación organizada sobre salud ocupacional, que vinieron a ser complementadas con las distintas resoluciones emanadas del gobierno nacional. Concretamente el Decreto 1443 de 2014, por medio de la cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, establece de forma expresa en su artículo 5º que lo empleadores se encuentra obligados a **“establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos, sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de, contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas.”**

La referida política, según lo dispone esa misma normativa (art. 7º), tiene por objetivo **(i)** la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los posibles riesgos, y los controles respectivos; **(ii)** la protección de la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del sistema que se implemente para ello; y **(iii)** el cumplimiento de las distintas reglamentaciones aplicables en materia de riesgos laborales.

Del mismo modo, el artículo 11º *ibídem* impone en cabeza del empleador la obligación de desarrollar un programa para capacitar a sus trabajadores que les proporcione a estos los conocimientos necesarios para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo.

A fin de demostrar su diligencia, la demandada allegó al plenario los siguientes documentales:

- ✓ Copia del Manual Sistema Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de los años 2015 y 2016 (Fl. 162-192)
- ✓ Copia del Programa de Inducción con Riesgos Prioritarios y Medidas de Control del año 2015. (Fl.193-225)
- ✓ Copia del Programa de Gestión y Prevención de Riesgos de Seguridad Vial (Fl.226-280)
- ✓ Copia del Esquema, Desarrollo e Implementación del Programa de Mantenimiento Mecánico Para vehículos de la Empresa (Fl.257-249)

No obstante, una vez analizados los mentados documentos, evidencia esta Colegiatura que los mismos, en realidad, fueron constituidos con posterioridad al accidente de trabajo. En Efecto, los mentados manuales y programas fueron implementados solo a partir del mes de agosto de 2015, siendo que la fecha del siniestro fue el 13 de agosto de 2014, es decir, un año después de la fecha del

infortunio, lo cual indica que para el momento de su ocurrencia la empresa, efectivamente, no contaba con un programa de seguridad y salud en el trabajo.

El demandado tampoco demostró que le hubiera brindado al actor una capacitación adecuada sobre la prevención de riesgos y seguridad para el manejo de motocicletas en su desempeño como mensajero. Ello, debido a que, si bien los testigos José Miguel Altahona e Isabel Manotas manifestaron que al señor Gerardo Arroyo sí había recibido capacitaciones, lo cierto es que, al momento de preguntarles sobre qué versaban, solo hicieron referencia a la introducción inicial que se le hace a cualquier trabajador sobre su puesto de trabajo, en relación con las funciones que tendría que desempeñar a partir del momento de su contratación, más nunca dijeron que se le hubiera impartido instrucción sobre la prevención de riesgos y seguridad en su puesto de trabajo, con lo cual resulta evidente que la sociedad convocada a juicio, no cumplió con las obligaciones especiales contenidas por el artículo 56 del CST, a la luz de los decretos señalados *Ut supra*.

- **2.4.2 De la obligación de suministrar los implementos de seguridad.**

El numeral segundo del artículo 57 del CST establece que es obligación del empleador suministrar los elementos de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

Conforme a ello, tenemos que, en el presente caso, al tratarse de una persona que ejercía el cargo de mensajero, cuya labor requería el uso de una motocicleta, resulta pertinente remitirnos a las normas de tránsito, específicamente la Ley 769 de 2002, mediante la cual se expide el Código Nacional de Tránsito Terrestre, que en su artículo 94 establece de forma expresa que los conductores de este tipo de vehículos deben portar: **(i)** chalecos o chaquetas reflectivas, y **(ii)** casco de seguridad; dejándose claro que este último elemento debía estar acorde con las exigencias vertidas en la Resolución del Ministerio de Transporte No. 1737 de 2004, relacionadas con el cumplimiento de las especificaciones técnicas de la NTC 4533.

Así pues, tenemos que en el presente asunto la demandada únicamente acreditó que el actor portaba un casco de seguridad para el desarrollo su labor, dado que así fue aceptado por ambas partes, sin que se especificara si este elemento cumplía con las exigencias arriba señaladas, siendo esta una carga probatoria que le incumbía a la empresa, razón por la cual es dable decir que existió un suministro parcial de los elementos de seguridad por parte de la empresa.

En ese orden de ideas, una vez evidenciada la negligencia de la entidad RODAMIENTOS AGROINDUSTRIALES ROPAIN LIMITADA en el cumplimiento de sus obligaciones como patrono, le corresponde a la Sala entrar a examinar si existió o no un nexo causal entre tales omisiones y la ocurrencia del accidente de trabajo sufrido con el actor, así como con las afectaciones generadas en su salud.

- **2.4.3 Del Nexo de Causalidad.**

Como se explicó anteriormente, para que se origine la culpa exigida en el artículo 216 del CST, corresponde al trabajador o sus causahabientes demostrar, además

del incumplimiento de una de las obligaciones de protección y seguridad del empleador, la existencia de un nexo de causalidad con las circunstancias que rodearon el accidente y las consecuencias derivadas del mismo.

En ese orden, en relación con la responsabilidad del empleador, se debe probar el enlace entre el hecho culposo y el daño que dicha conducta causó. De manera que, el nexo causal es indispensable ya que la conducta u omisión del demandado debe ser la causa **directa, necesaria y determinante del daño**. (Sentencia SL4027-2020 del 14 de octubre de 2020)

Para establecer el supuesto anterior, resulta indispensable determinar con precisión cual fue la causa específica que produjo el accidente de trabajo, carga probatoria que, dicho sea de paso, se encuentra en cabeza de la parte demandante. Así lo reseñó la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SL2336-2020, en la cual precisó:

“En cuanto al nexo causal que debe existir entre la culpa del empleador y el daño causado, la jurisprudencia de esta Sala también tiene enseñado que, en la culpa basada en un comportamiento omisivo, no basta la sola afirmación genérica del incumplimiento del deber de protección o de las obligaciones de prevención en la demanda, sino que es menester delimitar, allí mismo, en qué consistió la omisión que llevó al incumplimiento del empleador de las respectivas obligaciones derivadas del propio contrato de trabajo y de la labor prestada por el trabajador y la conexidad que tuvo con el siniestro, para efectos de establecer la relación causal entre la culpa y el hecho dañino, pues nadie está obligado a resarcir un daño sino cuando ha dado causa o contribuido a él.”

Pues bien, entrados al caso de marras, de acuerdo con lo narrado por las partes en el interrogatorio, en concordancia con lo expuesto por los testigos y las pruebas documentales allegadas al expediente, tenemos que el accidente de trabajo sufrido por el actor ocurrió el 13 de agosto de 2014, y que el mismo consistió básicamente en que el señor Gerardo Arroyo luego de entregar un pedido iba de camino a las instalaciones de la empresa para presentar el reporte de su labor, cuando, y sin que se especificaran las razones, colisionó con la parte trasera de un tracto camión, sufriendo fracturas de la tibia y peroné de su pierna derecha, afectaciones que generaron un 13,29% de pérdida de capacidad laboral, de conformidad con el Dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez visible a folios 20-22 del plenario.

En este punto, cabe destacar que si bien el demandante adujo que el pavimento se encontraba mojado al momento del accidente porque supuestamente había acabado de llover, lo cierto es que del informe policial del accidente de tránsito que milita a folio 118-120 se extrae que el asfalto estaba en buenas condiciones y el piso seco.

Del mismo modo, se advierte que, en dicho informe, el agente de policía dejó sentado que el responsable del accidente de tránsito había sido el conductor de la motocicleta, esto es, el señor Gerardo Arroyo, señalando como código de Hipótesis la numero 121 (Fl.118).

Una vez verificada y cotejada la hipótesis señalada por el agente de tránsito en el anexo No. 4 del Manual para el Diligenciamiento del Formato del Informe Policial Rad. 2017-00085-01

de Accidentes de Tránsito adoptado según Resolución No.004040 del 28 de diciembre de 2004, modificada por la Resolución 1814 del 13 de julio de 2005 del Ministerio de Transporte, se evidencia que el accidente ocurrió por la siguiente razón:

CÓDIGO	HIPÓTESIS	DESCRIPCIÓN
121	No mantener distancia de seguridad	Conducir muy cerca del vehículo de adelante, sin guardar las distancias previstas por el Código Nacional de Tránsito para las diferentes velocidades.

Frente al tema de la separación de vehículos, tenemos que el artículo 108 del Código Nacional de Tránsito Terrestre (Ley 769 de 2002), establece lo siguiente:

“ARTÍCULO 108. SEPARACIÓN ENTRE VEHÍCULOS. La separación entre dos (2) vehículos que circulen uno tras de otro en el mismo carril de una c alzada, será de acuerdo con la velocidad.

Para velocidades de hasta treinta (30) kilómetros por hora, diez (10) metros.

Para velocidades entre treinta (30) y sesenta (60) kilómetros por hora, veinte (20) metros.

Para velocidades entre sesenta (60) y ochenta (80) kilómetros por hora, veinticinco (25) metros.

Para velocidades de ochenta (80) kilómetros en adelante, treinta (30) metros o la que la autoridad competente indique.

En todos los casos, el conductor deberá atender al estado del suelo, humedad, visibilidad, peso del vehículo y otras condiciones que puedan alterar la capacidad de frenado de éste, manteniendo una distancia prudente con el vehículo que antecede.”

Pues bien, el actor dentro del interrogatorio que le fue practicado ante el Juez de Primer Grado confesó que al momento del accidente iba conduciendo a una velocidad entre 30 y 40 km/h, o sea, que debía guardar una distancia de por lo menos 20 metros entre él y el vehículo que llevaba delante, lo cual no cumplió de acuerdo con las anotaciones hechas en el informe del accidente de tránsito, siendo precisamente esta la causa del accidente, lo cual nos indica que fue el propio demandante quien tuvo culpa directa en la ocurrencia del siniestro.

Visto lo anterior, resulta pertinente traer a colación las causales de exoneración de responsabilidad del empleador. Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha considerado tienen tal carácter la (i) culpa exclusiva de la víctima o el hecho de un tercero y, como causas ajenas, (ii) el caso fortuito y la fuerza mayor, *“en tanto que, con su establecimiento, el nexo causal se rompe o quiebra, ante la imposibilidad de imputar el resultado dañino a quien se afirma lo cometió por acción u omisión culposa”*(Sentencia SL 14420-2014).

En ese orden, se encuentra que la primera instancia inobservó el contenido de la prueba documental antes citada, situación que la llevó igualmente a desconocer las causales de exoneración de responsabilidad enunciadas, más exactamente la relacionada con la culpa exclusiva de la víctima, causal que se encuentra plenamente acreditada en el presente asunto, pues los perjuicios del accidente de trabajo, se originaron por su culpa exclusiva del trabajador, al ponerse en peligro voluntariamente, en desatención indisciplinada de las normas de tránsito, cuyo cumplimiento no dependía de la capacitación que le suministrara la empresa sobre ello, sino que el simple hecho de contar con una licencia de conducción expedida por la autoridad competente - aspecto del cual no se tuvo discusión-, lo hacía responsable del cumplimiento de las normas de tránsito, dada su capacidad para ejercer tal actividad, la cual viene certificada precisamente por el porte de dicho documento, sin contar con los más de 10 años de experiencia que tenía realizado esa labor.

Y es que si bien las circunstancias fácticas que rodean una actividad peligrosa como la conducción de un vehículo puede desencadenar la culpa del empleador en los términos del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo; no es menos cierto que, en todo caso, como se ha venido reiterando a lo largo de estas consideraciones, debe existir un necesario nexo causal entre aquella y el daño causado que deba ser resarcido, siendo precisamente este aspecto en el que flaquea el caso del actor.

Lo anterior, teniendo en cuenta que a pesar de ser una omisión grave la ausencia de políticas al interior de la empresa que versen sobre la seguridad y salud en el trabajo, así como la falta de suministro de implementos de seguridad idóneos, no fueron éstas las circunstancias que directa o indirectamente desencadenaron el siniestro, dado que, como se expresó *Ut supra*, el accidente se originó por una imprudencia del propio demandante, al no respetar los límites establecidos en las normas de tránsito.

Recuérdese que la simple omisión de sus deberes como patrono no genera por sí sola la imposición de las consecuencias derivadas de la culpa patronal, pues para ello se requiere esencialmente que la negligencia incurrida hubiera sido la causa directa de los perjuicios sufridos por el trabajador.

En un caso de similares contornos, donde se demostró que efectivamente la empresa había incurrido en irregularidades mayúsculas frente a la labor ejercida por su trabajador, dado que se había acreditado que no estaba al día la revisión técnico mecánica del vehículo y que el conductor del mismo no poseía licencia, pero también se comprobó que estas no fueron las razones que ocasionaron el siniestro donde perdió la vida el empleado, la Sala de Casación Laboral de la Corte compartió las mismas consideración aquí expuestas frente a la existencia y necesidad del nexo causal. En efecto, así lo expresó:

“Por el contrario, se comprobó que, a pesar de la actividad peligrosa, el accidente ocurrió por la actividad propia del trabajador con independencia de aquellas, como lo concluyó el Tribunal en asertos que, además, permanecieron incólumes probatoriamente.

Luego, sin justificar en modo alguno la posible omisión en la que pudo incurrir el empleador y la presunción sobre su responsabilidad asociada a la actividad

peligrosa, con claridad se advierte que resulta intrascendente para el resultado conocido puesto que ni aun descartando tal ligereza podría haber incidido en el hecho dañoso que tuvo ocurrencia en la fecha citada.

Por el contrario, se insiste, ha de recordarse que el verdadero acto desencadenante de la trágica muerte del trabajador estuvo relacionado con su actuar autónomo, intempestivo y desmedido, aún a sabiendas de los riesgos asociados a ello, como cabe suponer dada la capacitación que también tuvo por cierta el Tribunal y no fue desacreditada por las recurrentes.” (Sentencia SL1257-2021)

Por otro lado, no sobra indicar que el hecho de que no se hubiera demostrado por parte de la empresa que el casco que portaba el demandante cumpliera con las exigencias vertidas en la Resolución del Ministerio de Transporte No. 1737 de 2004, relacionadas con el cumplimiento de las especificaciones técnicas de la NTC 4533, poco y nada incidía en la indemnización plena de perjuicios que aquí pretendida, dado que la parte del cuerpo que se vio afectada con el funesto no fue la cabeza del trabajador, sino su pierna derecha, lo cual desvanece cualquier nexo causal entre tal omisión y el daño sufrido.

Corolario de lo anterior, para la Sala no resulta procedente la indemnización plena de perjuicios pretendida, dado que la parte activa de la Litis no demostró el nexo causal entre los daños sufridos y las omisiones endilgadas a su empleador, por lo que a esta Colegiatura no le queda otra alternativa diferente que revocar las condenas impuestas en primera instancia sobre este aspecto, para en su lugar absolver a la demandada de las mismas.

2.5. DEL FUERO DE DISCAPACIDAD CONSAGRADO EN LA LEY 361 DE 1997 Y SU APLICACIÓN AL CACO CONCRETO:

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 dispone que ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo, pero si llegare a producirse el despido, tendrá derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren. Del mismo modo, por disposición expresa de la Corte Constitucional en sentencia C-531 del 5 de mayo del año 2000, dicho despido resulta ineficaz, y procede concomitantemente el reintegro.

La jurisprudencia de ésta corporación, en concordancia con la jurisprudencia emanada de la Sala de Casación Laboral, y con los pronunciamientos de la Corte Constitucional, ha establecido frente al tema lo siguiente:

(1°) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.

(2°) Sí en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, imponiéndosele al empleador la carga de desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, debiendo demostrar la justa

causa alegada, so pena de que el acto se declare ineficaz, y se ordene el reintegro del trabajador, junto con la sanción de 180 días de salario, la cual podrá compensarse con la indemnización ordinaria que si hubiere pagado, si fuere el caso.

(3°) La autorización del ministerio del ramo se impone obligatoriamente cuando el empleador pretenda despedir a un trabajador discapacitado, alegando la potestad de terminación unilateral sin justa causa con indemnización prevista por la ley, y cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas,

(4°) Existe libertad probatoria para determinar la pérdida de la capacidad laboral, es decir, si un trabajador se encuentra sufriendo una constante y progresivo deterioro de salud que le impida realizar su trabajo de una manera razonadamente normal o eficiente, el juez puede analizar en conjunto todos los medios probatorios allegados al proceso para determinar el estado de incapacidad.

(5°) El dictamen de pérdida de capacidad laboral es medio idóneo para demostrar la discapacidad, sin que éste implique prueba *adsustancia actus* para reconocer el derecho, e indistintamente del grado de minusvalía asignada por el mismo, siempre y cuando haya sido puesto en conocimiento del empleador con antelación al despido.

(6°) Recientemente, en Sentencias SL2586-2020 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y T-102 de 2020 de la Corte Constitucional, se estableció que cuando se tratare de contratos a término fijo, o contratos por obra o labor, el empleador tiene la carga de acreditar para el primero *“la desaparición efectiva de las actividades y procesos contratados”* y para el segundo que terminación del contrato obedeció a *“la extinción definitiva del objeto y/o la causa del contrato, al carácter transitorio de la labor contratada y a la desaparición de “la materia del trabajo”*; so pena de atribuirle las consecuencias contenidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En este orden de ideas, lo primero que debe analizarse es si el demandante demostró o no encontrarse en situación de discapacidad al momento de la terminación del contrato.

Pues bien, de acuerdo con las pruebas aportadas al proceso, se encuentra totalmente acreditado que el demandante sufrió un accidente de trabajo que, de acuerdo con la historia clínica aportada, dio lugar a que tuviera una recuperación extensa hasta el momento en el que se autorizó su vuelta al trabajo por parte de la ARL, quien recomendó su reubicación dada las afectaciones que tenía el actor en su salud, lo cual efectuó la entidad el 18 de agosto de 2015 de acuerdo con la documental obrante a folio 106 del expediente, en el que se indicaban también ciertas recomendaciones medico laborales relacionadas con pausas activas cada cierto número de horas y hábitos de vida saludable. Sin embargo, a juicio de esta Sala,

tales pruebas documentales, si bien demuestran que el actor tuvo una afección, lo cierto es que no permiten inferir que el trabajador estuviera sufriendo un constante y progresivo deterioro de su salud, y que dicho estado le impidiera realizar su trabajo de una manera razonadamente normal o eficiente.

Nótese que, en el presente asunto, el señor Gerardo Arroyo fue reubicado de puesto de trabajo, quedando a cargo de actividades tales como archivar documentos, realizar llamadas y alimentar el sistema, labores para las cuales no presentada ningún tipo de problema o incomodidad, y así permaneció por casi 8 meses, sin que en ese lapso se hubiera presentado algún tipo de incapacidad, o por lo menos, no se encuentra demostrado en este proceso.

Y es que la Sala llega a ese convencimiento, no porque interprete médicamente el alcance del diagnóstico efectuado al actor y sus consecuencias, sino porque las mismas recomendaciones que se dan en esa valoración médica laboral, están referidas a un contexto donde puede continuar su trabajo, con los cuidados naturales, que una persona medianamente diligente está obligada a hacer por su salud. Los exámenes clínicos y valoraciones médicas que reposan en el plenario no contienen una fuerza demostrativa suficiente que acredite que la salud del trabajador estaba limitada al punto que estaba disminuido para laborar.

Es más, el actor fue calificado solo con una pérdida de capacidad laboral del 13,29%, producto del accidente que sufrió, porcentaje que según la reiterada Jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de justicia no resulta suficiente para activar en su favor las garantías deprecadas.

Por si lo anterior no fuera suficiente, tenemos que de las declaraciones rendidas por los testigos Isabel Manotas, Virginia González y José Miguel Altahona se infiere que la empresa estaba presentando una reducción en las ventas y por consiguiente en la producción, lo que hizo innecesaria ciertas labores, siendo una de ellas la que desarrollaba el demandante, situación que convalida la justificación dada por la empresa para decidir no continuar con el contrato de trabajo del actor, pues recuérdese que la terminación estuvo fundada en una causal objetiva, tal y como lo es la expiración del plazo fijo pactado; habiéndose demostrado por parte de la demandada a través de los mentados deponentes, que la actividad ejercida por el demandante al interior de la entidad dejó de ser requerida.

Conforme a lo anterior, para la Sala no resulta procedente la sanción de 180 días contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, razón por la cual se revocará la condena impuesta por este concepto en primera instancia, para finalmente absolver a la entidad demandada de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

Costas en primera instancia a cargo de la demandante, se fijan como agencias en derecho la suma equivalente al 2% de todas las pretensiones de la demanda, conforme al acuerdo No. PSAA16-10554 del 5 de agosto de 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura y que regula las tarifas de las agencias en derecho en los procesos laborales. Sin costas en esta instancia, por no aparecer causadas.

EN MÉRITO DE LO EXPUESTO, LA SALA TERCERA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA,

Rad. 2017-00085-01

**ADMINISTRADO JUSTICIA, EN NOMBRE DE LA REPUBLICA, Y POR
AUTORIDAD DE LA LEY;**

RESUELVE

1° REVOCAR en todas sus partes la sentencia apelada, para en su lugar disponer **ABSOLVER** a **RODAMIENTOS AGROINDUSTRIALES ROPAIN LIMITADA** de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

2° COSTAS en primera instancia a cargo de la demandante, se fijan como agencias en derecho la suma equivalente al 2% de todas las pretensiones de la demanda. **SIN COSTAS** en esta instancia por no aparecer causadas.

3° Una vez ejecutoriada, devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

LOS MAGISTRADOS FIRMAN ELECTRONICAMENTE

MARGARITA MÁRQUEZ DE VIVERO
Magistrada Ponente

LUIS JAVIER AVILA CABALLERO
Magistrado

CARLOS FRANCISCO GARCÍA SALAS
Magistrado

Firmado Por:

Margarita Isabel Marquez De Vivero
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Cartagena - Bolivar

Carlos Francisco Garcia Salas
Magistrado
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Cartagena - Bolivar

Luis Javier Avila Caballero
Magistrado
Sala 005 Laboral
Tribunal Superior De Cartagena - Bolivar

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: **3bdced3a828a68a9ec262c84f79d55123b73bd9bfc396286f2711c47be017cf6**

Documento generado en 02/09/2022 03:27:28 PM

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