

DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA**TRIBUNAL SUPERIOR****SALA SEGUNDA DE DECISION****SALA LABORAL****I. IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO, RADICACIÓN Y PARTES INTERVINIENTES**

Tipo de Proceso	ORDINARIO LABORAL
Radicado	13001-31-05-008-2015-00722-01
Demandante	JOSE ALFREDO MACHETE MORENO
Demandado	CBI COLOMBIANA SA
Magistrado Ponente	CARLOS FRANCISCO GARCÍA SALAS

En Cartagena a los dieciséis (16) días del mes de junio del año dos mil veintiuno (2021), la Sala Segunda de Decisión Laboral, presidida por el suscrito como Magistrado Ponente, procede a resolver la CONSULTA, dentro del proceso (Ordinario Laboral), instaurado por: **JOSE ALFREDO MACHETE MORENO** contra **CBI COLOMBIANA SA** radicación única **13001-31-05-008-2015-00722-01**, a efectos de resolver la apelación.

En armonía con lo anterior, el Decreto Legislativo 806 de 2020 artículo 15, determinó que la decisión de segunda instancia se dictara por escrito, una vez ejecutoriado el auto que avoca el respectivo recurso o el grado jurisdiccional de consulta, según fuere el caso y previo traslado a las partes para alegar de conclusión (también en forma escrita).

ALEGATOS: Esta etapa se surtió mediante auto de fecha 23 de marzo del 2021, notificado por Estado No 49 del 25 de marzo del 2021, y que se encuentra debidamente ejecutoriado.

II. OBJETO

El objeto de esta sentencia es resolver el grado jurisdiccional de consulta contra la sentencia del 24 de abril de 2019, proferida por el Juzgado Octavo Laboral de Cartagena, mediante la cual declaró probadas las excepciones de fondo, absolvió a la demandada de las pretensiones, condenó en costas a la parte demandante, fijo agencias en derecho en 1 SLMV.

III. CUESTION PREVIA

Solicitud de Prueba de Oficio: Advierte la Sala que, en esta segunda instancia, que la parte demandada CBI COLOMBIANA S.A., solicitó que se decretara como prueba de oficio y se incorporara al proceso la Guía Técnica Colombiana GTC-250 sobre "Buenas prácticas sociales para la exploración y explotación de hidrocarburos".

Para esta Colegiatura, dicho pedimento probatorio contraria la naturaleza contemplada por el legislador para el decreto de una prueba de oficio, pues recuérdese que esta debe nacer de la voluntad del Juez y solo cuando este la considere indispensable para el esclarecimiento de los hechos controvertidos en el proceso, presupuestos que no se cumplen en el caso bajo examen.

Aunado a ello, se tiene que la solicitud, tampoco cumple con los requisitos de procedencia establecidos en el artículo 83 del CPTYSS, debido a que dicha prueba no fue pedida ni decretada en primera instancia, por lo que se niega la práctica de la misma.

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, RESUELVE: NO ACCEDER a la solicitud de prueba de oficio presentada por la apoderada de la parte demandada.

DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA**TRIBUNAL SUPERIOR****SALA SEGUNDA DE DECISION****SALA LABORAL**

Renuncia de Poder: Mediante correo electrónico adiado 25 de noviembre de 2020 la sociedad VT SERVICIOS LEGALES S.A.S. presentó renuncia al poder que le fue conferido por CBI COLOMBIANA S.A., previa comunicación al liquidador de la referida sociedad.

la renuncia presentada se encuentra ajustada al contenido del artículo 76 del CGP, aplicable por vía de integración analógica contenida en el artículo 145 del CPTSS, por lo que resulta procedente.

Reconocimiento de Poder: El doctor ENRIQUE GÓMEZ MARTÍNEZ, en calidad de liquidador de la demandada CBI COLOMBIANA S.A. manifiesta otorgar poder a los abogados SEBASTIÁN JIMÉNEZ OROZCO, identificado con cédula de ciudadanía No.1.144.051.110 y tarjeta profesional No. 263.908 del C. S. de la J. y SARA URIBE GONZÁLEZ, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.144.167.510 y tarjeta profesional No. 276.326 del C. S.J, a quienes se les reconoce personería para actuar conforme a las facultades conferidas, por ser procedente.

IV. ANTECEDENTES RELEVANTES:

Pretensiones: El demandante solicitó en su escrito de demanda: Que se declare que la terminación fue injusta. Que la empresa no realizó acciones tendientes a evitar el accidente de trabajo. Que la demandada es responsable del accidente de trabajo. Que se le paguen los perjuicios sufridos. Que se declare la ineficacia del despido, por encontrarse en recuperación.

Hechos: Fundó sus pretensiones en quince (15) hechos, siendo los más relevantes: Que el demandante laboro para la demandada desde el 5 de mayo de 2014 al 27 de mayo de 2015. Que el día 3 de marzo de 2015 el actor sufrió un accidente en las instalaciones de la empresa. Que fue despido durante su periodo de recuperación. Que las partes firmaron un documento denominado acuerdo de terminación y transacción. Que la empresa consigo la suma de \$10.102.288, por orden del fallo de tutela.

Contestación de la demanda: Mediante auto de fecha 16 de febrero de 2016 (fls71), se admitió la demanda y se ordenó correr traslado a la parte demandada, quien contesto la demanda como se aprecia a folios96 al 109. Manifestando que los hechos 1,2,3 y 13, son ciertos. Que los hechos 4,10,11,12 no le consta; que los hechos 5,6,7,8,9,14 y 15 no son ciertos. En su defensa propuso las excepciones de cosa juzgada, compensación, inexistencia de la obligación, imposibilidad de la ejecución del reintegro como obligación de hacer y todas las restantes como sus derivadas. Prescripción y genérica.

V. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cartagena, mediante sentencia de fecha 24 de abril del 2019, declaró probadas las excepciones de fondo, absolvió a la demandada de las pretensiones, condeno en costas a la parte demandante, fijo agencias en derecho en 1 SMLMV.

ARGUMENTOS DE LA DECISIÓN: La Juez a quo consideró que en el presente asunto no se encontraba probado que la terminación se hubiera dado por la presunta debilidad manifiesta que alegaba el actor, que lo que se encontró probado es que la relación laboral terminó por mutuo acuerdo entre las partes, tal como constaba el acuerdo de transacción firmado, del que el actor nada dijo que hubiera sido obligado o coaccionado a firmarlo, cuestión que igual de haberlo indicado debió haberse probado. En relación con el accidente de trabajo y la indemnización de

DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA**TRIBUNAL SUPERIOR****SALA SEGUNDA DE DECISION****SALA LABORAL**

perjuicios, no encontró elementos de juicios que indicaran el actuar omisivo o negligente de la demandada en el accidente sufrido por el actor.

VI. CONSULTA

Siendo adversa la sentencia al trabajador en todas sus partes, de conformidad con el artículo 69 del CPLYSS se procede al estudio del grado jurisdiccional de consulta.

VII. FUNDAMENTOS LEGALES Y JURISPRUDENCIALES PARA SUSTENTAR LA TESIS DE LA SALA

- Artículo 26 Ley 361 de 1997
- Artículo 2 Ley 1145 de 2007
- Ley 1618 de 2013
- Convenio 129 OIT
- Artículos 61, 62 y 64 del CST

Subreglas:

- Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral Sentencia Rand No. 45348 de fecha 19 de febrero de 2014, Magistrada Ponente: CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.
- Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1360 -2018 radicación 53394, del 11 de abril de 2018, M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en sentencia de radicación No. 48351 del 17 de agosto de 2016. M.P. Dr. FERNANDO CASTILLO CADENA.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en sentencia SL 711 DE 2021. M.P. Dr. GERARDO BOTERO ZULUAGA.

VIII. ARGUMENTOS PARA RESOLVER:

La controversia en esta instancia se decidirá de acuerdo a los hechos y pretensiones.

INEFICACIA DEL DESPIDO

En el plenario es un hecho pacífico y sin discusión que el señor JOSE ALFREDO MACHETE MORENO, celebró un contrato de trabajo a término de obra o labor determinada, el día 6 de mayo de 2014, para desempeñarse como Capataz C; la que terminó el día 27 de mayo del 2015 (folio 25 al 39). Considera el demandante que su despido es ineficaz por haber sido despedido cuando se encontraba en un estado de debilidad manifiesta.

Esta situación nos lleva a indicar que en virtud de los artículos 13 y 53 de la C.P. existe un principio de estabilidad laboral para aquellas personas que se encuentren con algún grado de discapacidad. Por supuesto, ello no significa que tal estabilidad sea perenne, o que esta vocación de estabilidad laboral reforzada mute en la imposibilidad del empleador para dar por terminado el contrato de trabajo que lo ligue con un determinado trabajador. El artículo 13 indica: *“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”*. Por su parte el artículo 53. *“El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales (...)”*

DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA**TRIBUNAL SUPERIOR****SALA SEGUNDA DE DECISION****SALA LABORAL**

Al tenor de los artículos 13 y 53 ídem, nos lleva a entender que la estabilidad allí planteada no es inmutabilidad. Ha de entenderse que el principio de estabilidad laboral reforzada para personas con algún grado de discapacidad, se traduce en la necesidad de adoptar medidas especiales para salvaguardar el derecho al trabajo que se encuentra en cabeza de estas personas, por cuanto se hallan en una condición de debilidad manifiesta respecto a los demás.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha indicado que para ser beneficiario de la protección no es necesario tener un dictamen que te identifique como una persona en condición de discapacidad, o que se le identifique de esa manera en un carnet, como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997.

Por lo tanto, la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada es tanto para quienes acrediten una discapacidad médicamente calificada por los órganos competentes como a para las personas que se hallen en condición de debilidad manifiesta por una condición de salud, con independencia de si el despido se produce durante el transcurso de una incapacidad por enfermedad general o, si ocurre después, en circunstancias de que las que se puede inferir que la persona no ha recobrado plenamente su estado de salud. En ese orden, la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su invalidez, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, y que las pruebas que militen en el proceso permitan concluir el conocimiento del empleador sobre las condiciones de salud de su trabajador al momento de la terminación contractual. Es decir, no solo se necesita las especiales condiciones de salud o discapacidad, sino que debe probarse el conocimiento que sobre ello tiene el empleador.

En cuanto a la carga de la prueba, recuérdese que, conforme al actual y reciente criterio de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, *«el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada»* - sentencia SL1360-2018-.

La prohibición contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es la de despedir al trabajador por razón de su discapacidad, por lo que, al contrario, las decisiones motivadas en una razón objetiva no requieren ser autorizadas por la autoridad administrativa laboral.

En el sub lite, se evidencia que las partes de común acuerdo dieron por terminado el contrato de trabajo, tal como consta en el documento denominado “acuerdo de terminación y transacción” (folio 41 AL 42).

El contrato de transacción es viable en un contrato de trabajo o relación laboral siempre que los derechos sujetos a la transacción no sean de aquellos ciertos e indiscutibles. La transacción es un contrato o acuerdo de voluntades cuyo propósito es terminar los conflictos sin la intervención de la justicia, pues son las partes quienes se ponen de acuerdo respecto a los derechos, obligaciones o deudas reclamadas.

Lo importante es que el documento que contenga la transacción cumpla con los requisitos ya señalados: i) Exista un conflicto actual o uno futuro eventual. ii) Que no se trate de derechos ciertos e indiscutibles. iii) Que la voluntad de las partes sea expresa y libre de vicios de consentimiento.

En el presente asunto, se verifica el cumplimiento de los requisitos antes señalados para que sea válida la transacción. Y no se encuentra evidencia alguna que la parte demandante haya sido presionado o coaccionado a firmarla.

DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA**TRIBUNAL SUPERIOR****SALA SEGUNDA DE DECISION****SALA LABORAL**

Descendiendo al caso bajo estudio, no se activó la presunción contenida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, pues la terminación del contrato fue de mutuo acuerdo, mediante transacción celebrada libre y voluntariamente. Y si el demandante lo que pretendía era la nulidad del acuerdo transaccional, debió probar algún vicio del consentimiento; pues debemos recordar que el contrato de transacción es viable en un contrato de trabajo o relación laboral siempre que los derechos sujetos a la transacción no sean de aquellos ciertos e indiscutibles.

Por lo anterior se confirma la sentencia en este tópico.

CULPA PATRONAL

Por otro lado, persigue el actor, se declare responsable a la demandada del accidente acaecido el día 3 de marzo de 2015.

Pues bien, nuestra jurisprudencia ha establecido que la culpa que exige para determinar la responsabilidad plena de perjuicios del artículo 216 del CST es la **culpa leve** que se predica de quien como buen padre de familia debe emplear *'diligencia o cuidado ordinario o mediano'* en la administración de sus negocios¹.

Así mismo se ha precisado que la culpa a que hace referencia es **la contractual** porque al empleador le competen la diligencia y el cuidado en la administración de los negocios propios en este caso las relaciones subordinadas de trabajo². En tal sentido recoge lo manifestado por el Tribunal Supremo del Trabajo en sentencia del 15 de febrero de 1959 cuando dijo que no se trata de la culpa de un tercero que le produce un daño a otro tercero. Se trata de la culpa de un contratante, que, dentro de la ejecución de un contrato laboral, le causa un perjuicio al otro contratante, y que por ministerio de la ley origina no ya la indemnización correspondiente al riesgo creado (propia del accidente de trabajo), sino la indemnización "total y ordinaria" por el perjuicio causado. La Corte Suprema de Justicia en sentencia sl 786 de 2019, MP JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO, preciso que no solo se debe analizar la responsabilidad laboral bajo la estirpe contractual, sino que también debe analizarse si el incumplimiento de las obligaciones de seguridad y protección del trabajador achacado al empleador por la parte actora se podía considerar como causa eficiente del accidente en relación al hecho que debe existir nexo de causalidad frente al hecho dañoso y el que lo genera.

El hecho culposo del empleador debe ser probado de manera suficiente por el trabajador, este hecho puede ser por acción u omisión; por acción puede consistir en exigirle al asalariado realizar actividades ajenas al objeto del contrato de trabajo y que pongan en riesgo su integridad. Por omisión, no es más que desatender las obligaciones que le impone el artículo 56 del CST, o en el mero incumplimiento de diligencia y cuidado en la ejecución del contrato de trabajo.

En la misma dirección, la Sala Laboral de la Corte suprema de justicia en línea jurisprudencial CSJ SL9355-2017, CSJ SL2824-2018, CSJ SL1911-2019, CSJ SL4570-2019 y SL633-2020 y esta última 2335 de 2020 magistrado ponente FERNANDO CASTILLO CADENA sostuvo:

Pero lo cierto es que a la luz del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, que contiene una regulación especial de la responsabilidad laboral, para determinar la obligación del empleador al reconocimiento y pago de la indemnización total y ordinaria de los perjuicios le basta al juzgador establecer la culpa "suficientemente comprobada", en la ocurrencia del accidente de trabajo o en la enfermedad profesional, de suerte que, en este caso, una vez determinada esa conducta culposa no se hacía necesario analizar la responsabilidad que en el infortunio pudiera haber correspondido al trabajador, salvo que se hubiese alegado por las demandadas que el accidente laboral se produjo por un acto deliberado de aquél, lo que no

¹Sent Rad. 26126 de 3 de Mayo 2006. Sent. Rad.22656 30 junio de 2005

² Sent. Rad.2365 de 10 de Marzo de 2005

DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA**TRIBUNAL SUPERIOR****SALA SEGUNDA DE DECISION****SALA LABORAL**

aconteció. Y se afirma lo anterior, por cuanto, como lo ha explicado esta Sala de la Corte, no es posible que la responsabilidad laboral del empleador desaparezca por la compensación de las faltas cometidas por las partes.

Ahora en lo que se refiere a la carga de la prueba, no existe dudas que a quien le corresponde en principio la carga de probar la culpa del empleador es al trabajador en virtud de la regla general contemplada en artículo 167 del Código de General del Proceso.

Recuérdese que el demandante está en la obligación procesal de comprobar la culpa del empleador, pero de manera suficiente, al tenor del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo; para ello, debe probar el incumplimiento de la obligación general que tiene el empleador de brindar protección y seguridad a los trabajadores, así como de la obligación especial de procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud, y una vez demostrada esa circunstancia, le surge a la demandada la obligación de acreditar en el proceso que sí había observado las normas de seguridad para los trabajadores, demostrando la configuración de alguna causal eximente de responsabilidad, para relevarse de la indemnización total y ordinaria de perjuicios establecida en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo.

Descendiendo al caso que nos ocupa, observa la Sala que el accidente de trabajo ocurrió el día 3 de marzo del 2015, en las instalaciones de la empresa, realizando su labor habitual, tal como se desprende del *“informe de accidente de trabajo del empleador o contratante ARL SURA”*; este informe contiene la descripción del accidente y allí se indica que ocurrió cuando *“caminaba en la zona 2 del andamio cuando de manera repentina alguien lo llamo y al girar el cuerpo para atender el llamado pierde el equilibrio y cae desde su propia altura y para minimizar la caída antepone su mano izquierda, presentando dolor”*.

La forma en como ocurrió el accidente de trabajo, no puede predicarse que el empleador tenga culpa en el mismo, pues no se observa que haya dejado de tomar las medidas preventivas necesarias, o no haya corregido o mitigado las situaciones de riesgo. Sumado a lo anterior la parte demandante solo hace la afirmación sobre la responsabilidad de manera general sin indicar cual o cuales fueron las causas imputables al empleador por la cuales ocurrió el accidente.

De acuerdo con los elementos probatorios, no encuentra esta Sala que aparezca suficientemente comprobada la culpa del empleador en el accidente de trabajo sufrido por el accionante, siendo que ésta era su carga probatoria. En el plenario no aparece ninguna prueba que nos permita evidenciar cual o cuales fueron las omisiones en las que pudo incurrir la empresa, y que condujeron al accidente sufrido por el actor. Del material probatorio se evidencia que la caída del actor fue un suceso repentino, que no dejó secuelas. (folio 117)

Así las cosas, se mantiene incólume la sentencia.

IX.COSTAS

SIN COSTAS. Se autoriza a la secretaria de esta Sala, teniendo en cuenta que no hay más gastos que liquidar, que una vez allegado el sub lite a dicha dependencia y ejecutoriada la providencia, proceda a enviar el mismo al juzgado de origen.

X.DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA:

En mérito de lo expuesto la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

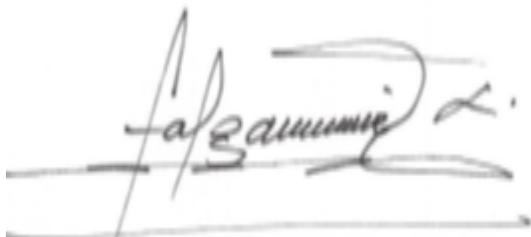
**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA****TRIBUNAL SUPERIOR****SALA SEGUNDA DE DECISION****SALA LABORAL****RESUELVE**

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha 24 de abril de 2019, proferida por al Juzgado Octavo Laboral de Cartagena, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **JOSE ALFREDO MACHETE MORENO** contra **CBI COLOMBIANA SA**, por las anteriores consideraciones.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia. Se autoriza a la secretaria de esta Sala, teniendo en cuenta que no hay más gastos que liquidar, que una vez allegado el expediente a dicha dependencia y ejecutoriada la providencia, proceda a enviar el mismo al juzgado de origen.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE
CARLOS FRANCISCO GARCÍA SALAS
Magistrado Sala Laboral

CARLOS FRANCISCO GARCÍA SALAS
Magistrado Ponente



FRANCISCO ALBERTO GONZÁLEZ MEDINA
Magistrado


JOHNESSY DEL CARMEN LARA MANJARRES
Magistrada