



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Ponente
OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Asunto.	Apelación sentencia
Proceso.	Ordinario laboral
Radicación Nro. :	66001-31-05-003-2020-00250-01
Demandante:	María de las Mercedes Velásquez Ramírez y otros
Demandado:	Eficacia S.A. Colombia Móvil S.A. E.S.P.
Juzgado de Origen:	Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira
Tema a Tratar:	Culpa patronal – origen

Pereira, Risaralda, diecisiete (17) de abril de dos mil veinticuatro (2024)
Aprobado en acta de discusión No. 54 del 12-04-2024

Vencido el término para alegar otorgado a las partes, procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira a proferir sentencia con el propósito de resolver el recurso de apelación propuesto contra la sentencia proferida el 19 de septiembre de 2023 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira dentro del proceso promovido por **María de las Mercedes Velásquez Ramírez, Yina Milena Arredondo Velásquez, Andrés Felipe Arredondo Velásquez, María Camila Ocampo Velásquez y Lubier de Jesús Ocampo Mesa** contra **Ineficacia S.A. y Colombia Móvil S.A. E.S.P.**

Recurso que fue repartido a esta Colegiatura el 09/10/2023 y remitido a este Despacho el 18/12/2023.

ANTECEDENTES

1. Síntesis de la demanda, reforma de la demanda y su contestación

María de las Mercedes Velásquez Ramírez pretende que se declare la existencia de un contrato de trabajo Eficacia S.A. desde el “01/02/2014” y se condene por los perjuicios materiales y morales causados debido al incumplimiento en las recomendaciones ocupacionales y laborales. Así, reclamó daños morales, a la vida de relación, materiales - lucro cesante futuro; además reclamó condenar a Colombia Móvil S.A. E.S.P. como solidariamente responsable de las condenas pretendidas.

Como fundamento para las pretensiones narró que i) presta sus servicios a Colombia Móvil S.A. E.S.P. desde octubre de 2021 a través de diferentes intermediarias, entre ellas, Eficacia y Servicios S.A.; ii) el 04/02/2014 fue contratada a través de Eficacia S.A. como “supervisora FVD Dealer”; iii) en febrero de 2014 fue diagnosticada con Lupus Eritematoso Discoide;

iv) El 08/04/2015 en consulta con medicina del trabajo se determinó que “(...) trabaja en la calle recomendación estricta de trabajo bajo techo por riesgo de brote cutáneo o sistémico cicatrizal” (fl. 2, archivo 04, c. 1); iv) el 24/04/2015 la dependencia técnica de medicina del trabajo de la EPS SOS determinó que “(...) de acuerdo a la evolución clínica se han dado por parte de los médicos tratantes indicaciones de cuidado en su ambiente laboral (...)” (ibidem); v) en tanto que nunca se realizó una reubicación laboral su salud fue decayendo;

vi) El 19/12/2016 el médico recomendó la reubicación laboral porque tenía alto riesgo de lesiones y por ello no se recomendaba trabajar en campo abierto debido a que su enfermedad es fotosensible;

vii) Conforme a la historia clínica de fecha 15/05/2017 su desgaste físico y psicológico fue producto del mal manejo por parte del empleador a la enfermedad de la demandante; viii) solo fue reubicada después de septiembre de 2017 cuando su salud ya estaba deteriorada; ix) a partir de mayo de 2018 fue incapacitada y el 16/07/2020 fue calificada con una PCL del 57,22%.

En los fundamentos normativos del libelo genitor explicó que sus pretensiones tenían origen en el artículo 216 del C.S.T., esto es en la culpa patronal imputable a Eficacia S.A. pues con su actuar omitió dar cumplimiento a las normas que establecen el cuidado y garantía de salud del trabajador como cumplimiento de programas de salud ocupacional, de ahí que debía otorgarse un trabajo a la

demandante compatible con sus capacidades y aptitudes, y por ello debía realizarse los movimientos de personal que fueran necesarios.

Eficacia S.A. al contestar la demanda se opuso a las pretensiones para lo cual explicó que la enfermedad que originó la PCL de la demandante es de origen común, de ahí que ninguna culpa puede imputarse a este como empleador.

De otro lado, dijo que solo hasta el 06/10/2017 conoció de las recomendaciones laborales realizadas por los médicos tratantes de la demandante, pero para esa época ésta ya se encontraba reubicada en puesto de trabajo diferente (17/09/2017). Presentó como medios de defensa la prescripción, entre otros.

Colombia Móvil S.A. E.S.P. también se opuso a la prosperidad de las pretensiones porque carece de vínculo laboral con la demandante. Presentó como medios de defensa la inexistencia de la obligación, prescripción, entre otras.

2. Síntesis de la sentencia objeto de apelación

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira declaró que la demandante no sufrió enfermedad que fuera calificada de origen laboral ni accidente bajo esta categoría, y que Eficacia S.A. como empleador cumplió con las recomendaciones laborales cuando se ordenó su reincorporación el 06/10/2017 y finalmente, negó las pretensiones de la demanda tendientes al reconocimiento de los perjuicios morales y materiales.

Como fundamento para dichas determinaciones argumentó que ninguna discusión existe sobre el contrato de trabajo entre la demandante y Eficacia S.A., por lo que fijó el litigio en determinar si el empleador había incumplido las recomendaciones ocupacionales y si existía responsabilidad por los perjuicios causados debido al incumplimiento de dichas recomendaciones.

Con ese propósito argumentó que ninguna responsabilidad subjetiva había acaecido en la medida que la enfermedad que padece la demandante – Lupus – fue calificada de origen común y “*si en gracia de discusión*” se analizara el incumplimiento en la atención a las recomendaciones laborales que tuvieron incidencia en su declaración de PCL concluyó que no se acreditó que dichas recomendaciones fueran informadas al empleador, pues ninguna prueba da cuenta

de ello ni tampoco cuál fue la situación que puso en peligro su salud, más aún cuando sí se probó que luego de finalizadas las incapacidades laborales y realizado el reintegro a trabajar la demandante dejó de prestar sus servicios a la intemperie para prestarlos en una oficina.

3. Síntesis del recurso de apelación

La demandante inconforme con la decisión presentó recurso de alzada para lo cual argumentó que quien tomó la decisión de adscribir a la patología el origen laboral fue la junta médica de calificación de invalidez y a partir de la prueba testimonial se acreditó que la demandante encontrándose incapacitada era objeto de llamadas por parte de su empleador generando así un acoso laboral, y ella entró a trabajar en buen estado de salud, pero salió de la empresa con una enfermedad que se hubiera podido evitar si se hubieren tomado las recomendaciones laborales, pues solo fue reubicada en una oficina en el 2017, pese a que las recomendaciones estaban desde el 2015.

De otro lado dijo que sí se demostró con la prueba testimonial el conocimiento que el empleador tenía de las recomendaciones laborales de la demandante, pues uno de ellos aseveró que escuchó cuando la demandante le dijo a su jefe que no podía trabajar en sitios exteriores debido a que padece de lupus y por ello, debía estar bajo techo; de ahí que desde el 2015 Eficacia S.A. sí conocía la situación de salud de la demandante, máxime que era notoria su enfermedad, pues el Lupus genera unas “*manchas*”, por lo que el empleador debía activar los protocolos de salud para que su patología no trascendiera; por lo que ocurrió una pérdida de oportunidad.

Recriminó que la culpa patronal no solo ocurre por la omisión de la empresa, sino también por la negligencia en la que incurra en los deberes de seguridad y salud en el trabajo, pues se omitió el citado deber al no realizarse el seguimiento médico año a año, en tanto que de haberse acatado dichas recomendaciones “*tal vez ella no hubiera llegado a ser inválida porque el Lupus es una enfermedad degenerativa*”.

4. Alegatos de conclusión

Los presentados por las partes en contienda abordan los temas que serán analizados en la presente decisión.

CONSIDERACIONES

1. Problemas jurídicos

De acuerdo con lo anterior, la Sala se plantea los siguientes:

1.1 ¿Demostró la parte demandante que padece una enfermedad que se produjo por la culpa suficientemente comprobada del empleador? ¿su empleador tenía conocimiento de las recomendaciones laborales?

1.2 De ser positiva la respuesta anterior ¿Qué perjuicios probó haber sufrido la parte actora?

2. Solución a los interrogantes planteados

2.1 Fundamentos jurídicos

2.1.1. Culpa patronal

El trabajador dentro de su relación laboral puede ver afectada su salud e integridad personal y por ello, se generan dos clases de responsabilidad: La objetiva, que se encuentra cubierta por el sistema de seguridad social, y la subjetiva, a cargo del empleador.

En cuanto a esta última, el artículo 216 del C.S.T. establece que el empleador deberá pagar la indemnización total y ordinaria por los perjuicios causados a su trabajador, cuando estos provengan de la culpa suficientemente comprobada de aquel en la ocurrencia en la “*enfermedad profesional*”.

En ese sentido, para la procedencia de la indemnización, además de la acreditación de la ocurrencia de la enfermedad profesional, debe estar probada suficientemente **la culpa del empleador**, responsabilidad que se enmarca en el campo subjetivo, pues implica la demostración de las circunstancias que dieron lugar a la enfermedad y la conducta del empleador en su producción.

Por otro lado, La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha enseñado que la culpa atribuible al empleador corresponde a aquellas denominadas leves, que

según el artículo 63 del Código Civil implica la falta de diligencia o cuidado que las personas emplean ordinariamente en sus propios negocios¹.

Ahora bien, en cuanto al régimen probatorio, la mencionada corporación ha interpretado que corresponde al trabajador acreditar las circunstancias de hecho que dan cuenta de la culpa del empleador en la ocurrencia del infortunio, o en palabras de la Corte *“al trabajador le atañe probar las circunstancias de hecho que dan cuenta de la culpa del empleador en la ocurrencia del infortunio”*², es decir, evidenciar que el accidente o **enfermedad profesional acaeció como consecuencia de una conducta directamente atribuible al empleador.**

Carga que se invierte cuando el trabajador *“denuncia el incumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección”*³, evento en el cual corresponderá al empleador acreditar que no incurrió en la negligencia que se le endilga – art. 1604 C.C.-, y por ello, deberá demostrar *“que actuó con diligencia y precaución, a la hora de resguardar la salud y la integridad de sus servidores”*⁴; dicho de otro modo, *“que no incurrió en la negligencia que se le endilga, mediante la aportación de pruebas que acrediten que sí adoptó las medidas pertinentes en dirección a proteger la salud y la integridad física de sus trabajadores”*⁵; o de otro lado, deberá romper el nexo de causalidad entre el accidente y su conducta, a partir de causas ajenas como sería la culpa exclusiva de la víctima o de un tercero, caso fortuito o fuerza mayor, pues a partir de su acreditación resultaría desacertado imputar al empleador el resultado dañino⁶.

Entonces, los elementos estructurales y concurrentes de una culpa patronal por omisión son: *i)* la existencia de un daño que proviene de una actividad laboral ejecutada; *ii)* la culpa del empleador en la producción del daño debido a la ausencia de cuidado en la salud e integridad física de sus trabajadores y *iii)* un nexo causal entre el daño ocurrido en el trabajador y la actitud culposa del empleador, o por el contrario *iv)* la presencia de un eximente de responsabilidad a partir de causas ajena.

2.1.2. Fundamento fáctico

¹ CORTE SUPREMA DE JUSTIICA, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 16-11-2016. Radicado 39333. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

² CSJ, SL5619-2016.

³ *Ibídem.*

⁴ *Ibídem.*

⁵ CSJ, Sent. Cas. Lab. de 16 de noviembre de 2016, Exp. No. 39.333.

⁶ CSJ, Sent. Cas. Lab. de 30 de julio de 2014. Rad. 42532.

De entrada, fracasa el recurso de apelación de la demandante en la medida que no demostró que i) el daño acaecido, esto es, la enfermedad que padece la demandante denominada – lupus - proviniera de su actividad laboral ejecutada - supervisora FVD Dealer - y mucho menos que ii) el empleador hubiese realizado conducta alguna tendiente a la producción de su enfermedad – lupus - por ello, tampoco existe iii) un nexo causal entre la patología de lupus padecida por la demandante y la actitud culposa de su empleador.

Así, auscultado en detalle el expediente se advierte que el 16/07/2020 la JRCIR emitió el dictamen de PCL en el que otorgó una pérdida de 57.22% estructurada el 10/10/2019 teniendo como origen una enfermedad común (fl. 58, archivo 05, c. 1). En la descripción de las patologías calificadas se indicaron todos ellos de origen común.

- Episodio depresivo
- Hipotiroidismo
- Lupus eritematoso discoide
- Otros trastornos de la refacción

Ahora bien, cierto es que los dictámenes de pérdida de capacidad laboral emitidos por las juntas de calificación de invalidez no son prueba solemne del origen laboral o común de una patología, pues ciertamente existe una libertad probatoria para el efecto; de manera tal que se auscultará el restante material probatorio con el propósito de evidenciar si se aportó alguna otra prueba que diera cuenta del origen profesional de la enfermedad que padece la demandante y que tuviera una contundencia mayor a la expresada en el dictamen de PCL recién referenciado.

Así, se advierte que se aportó la historia clínica de la demandante en la que el 08/04/2015 en una consulta por primera vez por medicina del trabajo se indicó que se confirmaba la patología de Lupus Eritematoso Discoide y que, en tanto trabajaba en la calle, se recomendaba el trabajo bajo techo por riesgo de brote cutáneo o sistémico (fl. 02, archivo 05, c. 1). Ese mismo día aparece en su historia clínica que la enfermedad actual que padece – lupus eritematoso – tenía como causa externa “enfermedad general” (fl. 11, ibidem). El 19/12/2016 en control por el diagnóstico mencionado se recomendó no trabajar en campo abierto debido a que la enfermedad es fotosensible (fl. 5, ibidem).

Ninguna otra prueba se aportó con el propósito de demostrar que la enfermedad que padece – lupus eritematoso – o alguna otra de las calificadas en el dictamen de pérdida de la capacidad laboral tuviera origen laboral o fuera producto de su actividad laboral y si bien, conforme a la historia clínica recién anotada se advierten las múltiples recomendaciones para trabajar bajo techo y no a la intemperie como lo hacía la demandante debido a su trabajo como supervisora en una compañía de telefonía, lo cierto es que estas obedecen precisamente a recomendaciones para evitar que la enfermedad de origen común o general que padece la demandante – lupus eritematoso – tuviera brotes, pues su presencia se exagera con la exposición al sol, más no que con ocasión a esa actividad laboral se hubiese generado o desencadenado la enfermedad que padece. Al punto se advierte que la prueba testimonial provino de compañeros de trabajo de la demandante, esto es, carentes de un conocimiento científico que permitiera a esta Colegiatura concluir que la enfermedad alegada tenía un origen profesional.

Y es que, al tenor del artículo 12 del Decreto 1295 de 1994 toda enfermedad o patología que no haya sido clasificada o calificada como de origen profesional se considerará de origen común, de ahí que resultaba imperativo evidenciar que el citado lupus tenía tal origen.

Tampoco se aportó, como era deber de la demandante, un estudio del puesto de trabajo que permitiera vincular la existencia del lupus como vinculado u originado en su actividad laboral y es que incluso dicha patología tampoco se encuentra clasificada como de origen laboral tal como se establece en la tabla de enfermedades laborales obrante en el Decreto 1477 del 05/08/2014.

Así, recaía sobre la trabajadora la obligación probatoria de demostrar que la causa eficiente de su patología provenía de algún acto u omisión de su empleador, esto es, que a partir de alguna actividad o ausencia de ella promovida por Eficacia S.A. se hubiese originado el lupus eritematoso que la afecta; por lo que, de ninguna manera bastaba con aducir el incumplimiento de los deberes de protección de su empleador, sino que se insiste, resultaba imperativo que la demandante demostrara que la enfermedad que señala se originó concretamente en una actitud u omisión de su empleador.

Entonces la pérdida de capacidad laboral que dio lugar a la declaratoria de invalidez de la demandante es de origen común, aspecto que inexorablemente rompe la

relación causa-efecto entre dicho infortunio y la disminución de la condición física de la demandante como imputable a su empleador.

Así, la ausencia de acreditación de la enfermedad que aqueja a la demandante como originada en una actitud u omisión del empleador, excluye en este evento el análisis de los restantes argumentos de la apelación, pues ninguno de ellos contribuiría a cambiar el rumbo de la conclusión ya expuesta, como lo es si el empleador hubiese o no tenido conocimiento de las recomendaciones laborales. Finalmente, aparece novedoso en esta instancia los argumentos de la demandante tendientes a evidenciar la pérdida de oportunidad, pues los mismos no fueron fuente de su libelo genitor ni discutidos en primera instancia como para habilitar a esta colegiatura a realizar pronunciamiento alguno.

CONCLUSIÓN

Se confirmará la decisión de primer grado. Costas en esta instancia a cargo de la demandante al fracasar su recurso de apelación de conformidad con el numeral 1º del artículo 365 del C.G.P.

DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 19 de septiembre de 2023 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira dentro del proceso promovido por **María de las Mercedes Velásquez Ramírez, Yina Milena Arredondo Velásquez, Andrés Felipe Arredondo Velásquez, María Camila Ocampo Velásquez y Lubier de Jesús Ocampo Mesa** contra **Ineficacia S.A. y Colombia Móvil S.A. E.S.P.**

SEGUNDO: CONDENAR en costas procesales de esta instancia a la demandante y a favor de la parte demandada.

Notifíquese y cúmplase,

Quienes integran la Sala,

OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Magistrada Ponente

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Magistrado

Con ausencia justificada

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

Magistrada

Firmado Por:

Olga Lucia Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 004 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

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: **3968c615ab682c7a29489bea7bbf5cfff2ddd3845256141cc5c70be0cb247a07**

Documento generado en 15/04/2024 11:33:31 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://capacitacion.ramajudicial.gov.co:9443/FirmaElectronica>