



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANTIOQUIA  
Sala Segunda de Decisión Laboral

## EDICTO

La Secretaría de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Antioquia;

HACE SABER

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE:	ELEUTERIO MENA HINESTROZA
DEMANDADO:	AGRICOLA SANTAMARÍA S.A.S.
PROCEDENCIA:	JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE APARTADO
RADICADO ÚNICO:	05-045-31-05-002-2023-00543-01
FECHA:	25 DE JULIO DE 2025
DECISIÓN:	CONFIRMA SENTENCIA
MAGISTRADO PONENTE:	DR. HÉCTOR H. ÁLVAREZ RESTREPO

El presente edicto se fija en el micrositio de EDICTOS de la página web de la Rama Judicial del Poder Público de Colombia, por un (1) día hábil, hoy 31/07/2025, a las 08:00 horas, con fundamento en lo previsto en el art. 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto. <https://tribunalsuperiorantioquia.com/sala-laboral/estados-edictos-traslados-y-avisos> (dar clic en publicaciones procesales nuevo sitio)

ANGELA PATRICIA SOSA VALENCIA  
Secretaria

El presente edicto se desfija hoy 31/07/2025, a las 17:00 horas

ANGELA PATRICIA SOSA VALENCIA  
Secretaria

## REPÚBLICA DE COLOMBIA



### TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANTIOQUIA

#### SALA LABORAL

**Proceso:** ORDINARIO LABORAL  
**Demandante:** ELEUTERIO MENA HINESTROZA  
**Demandado:** AGRICOLA SANTAMARÍA S.A.S.  
**Procedencia:** JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE APARTADO -ANTIOQUIA  
**Radicado:** 05-045-31-05-002-2023-00543-01  
**Providencia:** 2025-0335  
**Decisión:** CONFIRMA SENTENCIA

Medellín, veinticinco (25) de julio del año dos mil veinticinco (2025)

Siendo las cuatro y media (4:30 p.m.) de la fecha, se constituyó la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior Antioquia con el objeto de proferir la sentencia que para hoy está señalada dentro del proceso ordinario laboral promovido por la señora **ELEUTERIO MENA HINESTROZA** en contra de **AGRICOLA SANTAMARÍA S.A.S.** Expediente recibido de la oficina de apoyo judicial el 16 de diciembre de 2024. El Magistrado ponente, doctor **HÉCTOR H. ÁLVAREZ RESTREPO**, declaró abierto el acto.

Previa deliberación de los Magistrados que integran la Sala y de conformidad con el acta de discusión de proyectos **Nº 0335** acordaron la siguiente providencia:

#### P R E T E N S I O N E S

El demandante solicita que se declare que sostuvo una relación laboral con la demandada por medio de contrato a término indefinido, desde el mes de octubre de

2008 y hasta la presentación de la demanda; que se declare que la accionada desmejoro sus condiciones salariales desde el mes de abril de 2021, desconociendo sus garantías laborales, luego de una situación de persecución laboral; en consecuencia, solicita que se condene a la demandada a reintegrarlo al cargo de despachador que desempeñaba ante de ser relegado al cargo de corte, empaque de cajas y realizar desagües de canales, junto con las condiciones salariales y prestacionales que tenía desde el 12 de abril de 2021 hasta que se emita la sentencia, al pago de la indemnización por no pago de salarios y prestaciones sociales en debida forma, indemnización por daños morales, indexación de las condenas, costas del proceso, lo que ultra y extra petita resulte probado.

## **H E C H O S**

Manifestó el demandante que se vinculó al servicio de la demandada en el mes de octubre de 2008, desempeñando sus funciones en fincas de la sociedad AGRÍCOLA SANTAMARÍA S.A.S.; que desde el inició de la relación laboral ocupado el cargo de desmanchador, devengando un salario promedio de \$2'201.116 para el mes de marzo de 2021.

Continuó relatando que en el mes de julio de 2020, fue acusado por su supervisor de una mala ejecución en la labor desempeñada, situación que no fue probada y que desencadeno en una persecución laboral por parte de la entidad demandada, que se prolongo por varios meses y derivo en una modificación de su puesto de trabajo, al cargo de siembra de cabeza de toro, botada de vástagos, corte; cargo que es inferior al que venía desempeñando con un salario promedio de \$1'200.000, que es el salario que continuó devengando; además de que le empezaron a asignar menos turnos, lo que ocasiono una desmejora en sus condiciones salariales, que no fue atendida pese a las múltiples reclamaciones que efectuó con relación a ello.

Expuso igualmente que en el mes de marzo de 2021, fue citado a una diligencia de descargos bajo el argumento de una supuesta falta en el desarrollo de su labor, y la cual derivo en una suspensión de 2 días, decisión que fue debidamente recurrida y que fue confirmada; que presentó solicitud de conciliación ante el Ministerio de trabajo para reclamar por las desmejoras en sus condiciones laborales, sin que se diera una

conciliación, situación que derivó en una serie de acciones por parte del comité de convivencia laboral, sin que la misma se viera reflejada en mejora o acción alguna.

Finalizó indicando que, para el mes de enero de 2023, le fue notificada una valoración medica por parte de la empresa; y que en razón del reincidente acoso laboral que padecía debió acudir a valoración por psicología y psiquiatría en la EPS.

## **POSTURA DE LA PARTE DEMANDADA**

La SOCIEDAD AGRÍCOLA SANTAMARÍA S.A.S. dio contestación a la demanda, manifestando frente a los hechos que es cierto que existe una relación laboral con el demandante, así mismo que es cierto que al mismo se le hicieron varias diligencias de descargos por incumplimiento con las exigencias laborales; que es cierto que el demandante tiene unas patologías a las que la empresa les da el respectivo acompañamiento; frente a los demás hechos manifestó que no son ciertos, presentando oposición a la totalidad de las pretensiones de la demanda. Proponiendo las excepciones de: INEXISTENCIA DE RESPONSABILIDAD A CARGO DE AGRÍCOLA SANTAMARÍA S.A.S. POR UN SUPUESTO DESMEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES Y SALARIALES DEL SEÑOR ELEUTERIO MENA HINESTROZA, INEXISTENCIA DE ACOSO LABORAL POR PARTE DE AGRICOLA SANTAMARIA S.A.S. AL SEÑOR ELEUTERIO MENA HINESTROZA, LAS EXIGENCIAS DE LA EMPRESA AGRICOLA SANTAMARIA S.A.S NO CONSTTUYEN ACOSO LABORAL DE CARA AL ARTÍCULO 8 DE LA LEY 1010 DE 2006, INEXISTENCIA DE LOS ELEMENTOS QUE CONSTTUYEN UNA CULPA PATRONAL CONFORME EL ARTÍCULO 216 DEL C.S.T., COBRO DE LO NO DEBIDO Y ENRIQUECIMIENTO SIN CAUSA, PRESCRIPCIÓN, BUENA FE Y CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD, COMPENSACIÓN Y GENÉRICA.

## **DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

Mediante sentencia proferida el 10 de diciembre de 2024, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Apartadó, ABSOLVIÓ a la SOCIEDAD AGRÍCOLA

SANTAMARÍA S.A.S., de las pretensiones incoadas en su contra, COSTAS a cargo del demandante.

La sentencia no fue apelada, motivo por el cual se envió el expediente ante esta corporación judicial con el fin de que se surta el grado jurisdiccional de consulta a favor del demandante.

## ALEGATOS

Dentro del término oportuno, anexó alegatos de conclusión la entidad accionada, en los siguientes términos:

*“...En el presente escrito, me ocuparé de señalar como tras el debate probatorio se acreditó que AGRÍCOLA SANTAMARÍA S.A.S como empleador del señor Eleuterio, ha cumplido con todas sus obligaciones contractuales y legales, garantizando al trabajador todas las condiciones laborales para las que fue contratado y, respetando las garantías mínimas de los trabajadores. Por lo cual, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Antioquia deberá confirmar en su totalidad la sentencia de primera instancia del 10 de diciembre de 2024 proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Apartadó, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:*

1. NO SE ACREDITÓ QUE AL DEMANDANTE SE LE HAYAN DESMEJORADO LAS CONDICIONES LABORALES Y SALARIALES. Al respecto es menester indicar que, en el ejercicio del poder subordinante del empleador sobre el trabajador, el primero puede hacer al segundo modificaciones (*ius variandi*) encontrándose limitado para ejecutarlas en aspectos tales como, la duración del contrato, tipo de contrato, y salario, cuando este último es fijo o se encuentra previamente establecido, sin embargo, del caso particular es dable afirmar que no es posible endilgar responsabilidad alguna a AGRÍCOLA SANTAMARÍA S.A.S. por el presunto desmejoramiento laboral y salarial alegado por el demandante, pues como bien ha quedado probado, el señor MENA HINESTROZA fue contratado para desempeñar funciones de “Oficios Varios”, el cual es remunerado bajo la modalidad “Al Destajo”, lo que conlleva que ésta se calcula de conformidad con la labor que ejecute o la unidad de obra que efectivamente culmine. Lo anterior, quedó plenamente acreditado con las documentales aportadas al proceso especialmente las planillas de pago de los aportes al sistema de seguridad social, que aún desde inicios del año 2021, como hasta la fecha, el salario del actor es absolutamente variable, sin que esto conlleve un detrimento en sus condiciones salariales, asimismo, ello quedó acreditado con los testigos, que fueron coincidentes en indicar que, el salario en cualquiera de las funciones que realice un trabajador de oficios varios será variable, ello sin desconocer en ningún momento el salario mínimo o el mínimo vital de cada empleado Para esto, veamos la Sentencia SL14991-2016, en la cual la Corte Suprema de Justicia, trae a colación la sentencia SL, 2 sep. 2008, rad. 31701 señalando que: “(...) es posible para el empleador alterar unilateralmente algunas de las condiciones no esenciales de la relación de trabajo sin que le sea oponible la libertad contractual o algún principio de bilateralidad en las reformas. (...) Siendo el *ius variandi* un derecho del empleador, en aquellos eventos en donde estime pertinente hacerlo efectivo, en principio no requiere de la anuencia o el consentimiento previo del trabajador, pues se itera, son facultades que el empleador puede ejercitar de manera unilateral, siempre y cuando, desde luego no afecte el respeto del honor, de la dignidad, de la seguridad y de los derechos mínimos del trabajador y al dimanar de la potestad subordinante del empleador se genera en todo contrato de trabajo sin necesidad de estipulaciones expresas. Se trata de que el empleador puede modificar por su cuenta algunas de las condiciones a las que se sometió originalmente el empleado, sin que ello implique un cambio de contrato ni violación del mismo.” De lo expuesto anteriormente, es claro como la misma Corte Suprema de Justicia, ha fijado reglas sobre la posibilidad que el empleador sea quien modifique de manera unilateral las condiciones del contrato, siempre y cuando esto no afecte la dignidad y garantías mínimas del trabajador. Por lo tanto, se podrá verdaderamente acreditar una desmejora en las condiciones laborales, en el momento en que se atente con la integridad del trabajador, repercutiendo notablemente en una reducción salarial y en condiciones inhumanas de las funciones que normalmente desempeñaba.

*Así las cosas, véase que el señor MENA HINESTROZA, tanto a la fecha en que alega haber sido desmejorado salarialmente (12 de abril de 2021), como hasta la actualidad, ha percibido un salario VARIABLE, situación que se puede acreditar con claridad con las planillas de pago de aportes al sistema de seguridad social y la declaración de los testigos allegados al proceso, quienes fueron enfáticos en indicar que todos los trabajadores en el cargo de oficios varios perciben un salario variable, resaltando que NUNCA se ha visto disminuido considerablemente su remuneración, por el contrario, en varios meses esta incrementa sustancialmente.*

*Ahora bien, en lo que concierne a las funciones desempeñadas y que mal alega en afirmar el actor que fue perjudicado con la labor que actualmente ejerce, debe saber este Despacho que el señor ELEUTERIO fue contratado para desempeñar el cargo de “Oficios Varios”, situación que permite que le puedan delegar actividades dedicadas a la*

Demandante: ELEUTERIO MENA HINESTROZA  
Demandados: AGRÍCOLA SANTAMARÍA S.A.S.

*siembra, cultivo, cosecha y empaque de banano, tal como se encuentra acreditado con el contrato suscrito y que ilustro a continuación:*

**CLÁUSULA PRIMERA: OBLIGACION PRINCIPAL DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR se obliga para con EL EMPLEADOR a desempeñar como Oficios Varios en cualquiera de las fincas propiedad del EMPLEADOR, dedicadas a la siembra, cultivo, cosecha y empaque de banano para los mercados internacionales.**

*Lo anterior, quedo además acreditado con el testimonio aportado por la parte activa el señor Edenilson Mórelo Pérez quien también ocupa el cargo de “oficios varios” en AGRÍCOLA SANTAMARÍA y es compañero de trabajo del señor Eleuterio, el cual indicó que en varias oportunidades lo han cambiado de funciones, pues la empresa asigna de manera diaria determinadas actividades a los trabajadores dependiendo de la necesidad del servicio, declaración que coincide con lo relatado por los testigos Luis Carlos Ricardo Pelufo y Luis Eduardo Riva Cross.*

*Por tanto, el cambio de funciones que AGRÍCOLA SANTAMARÍA S.A.S. como empleador realiza a sus trabajadores de “oficios varios” lo hace bajo el poder subordinante que caracteriza a toda relación laboral, y por la naturaleza de dicho cargo, el trabajador puede desempeñar cualquiera de las funciones que así se precise en el contrato de trabajo, como las ya señaladas.*

*De esta manera, véase como AGRÍCOLA SANTAMARÍA S.A.S., i) No ha ejercido persecución laboral ni desmejoramiento en sus condiciones laborales, pues atendiendo los conceptos del ius variandi, y la definición que sobre el tema a emitido la CSJ, esto solo ocurre cuando se SIEMPRE se ha liquidado bajo la modalidad de “Al Destajo”, lo que conlleva que su naturaleza sea variable y que sea calculado de conformidad con la labor que ejecute o la unidad de obra que efectivamente culmine, ello quedó acreditado con las documentales aportadas y los testimonios rendidos, (iii) El señor MENA HINESTROZA fue contratado para ejecutar “Oficios Varios”, permitiéndole con esto al administrador de la finca, rotar o ubicar a los trabajadores en diferentes actividades que hagan parte de la siembra, cultivo, cosecha y empaque de banano; (iv) la actividad que actualmente desempeña el trabajador no ha repercutido en su asignación mensual, toda vez que entre un periodo y otro no ha existido constancia en el salario devengado, todo lo contrario, este continúa percibiendo algunos meses más que otros, tal como sucedía en fechas anteriores a las por él alegadas; y (v) el señor ELEUTERIO no ejecuta una labora diferente ni degradante, pues la misma se encuentra inmersa en las que corresponde a OFICIOS VARIOS, encontrándose aún sujeta las condiciones iniciales del contrato.*

2. **NO SE ACREDITARON ACCIONES CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL POR PARTE DE AGRÍCOLA SANTAMARÍA S.A.S. AL SEÑOR ELEUTERIO MENA HINESTROZA.** *Al respecto es preciso indicar que si bien la parte actora realiza manifestaciones de una presunta persecución o acoso laboral, lo cierto es que, durante el debate probatorio quedó plenamente acreditado que no es posible endilgar ninguna responsabilidad por este asunto a mí representada, de cara a la normatividad que regula el acoso laboral, Ley 1010 de 2006, la cual define el concepto y las modalidades de acoso laboral, como una conducta persistente y demostrable, que se ejerce contra un empleado, que se ejecuta bajo las modalidades de, maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral, elementos que NO se encuentran acreditados en el caso de marras, como quiera que, era carga del actor probar dichos elementos, sin embargo, no aportó prueba alguna al plenario y en el interrogatorio de parte el señor Eleuterio fue evasivo y no dio respuestas claras de las condiciones de tiempo, modo y lugar en que se efectuaron esos supuestos actos de acoso laboral. Sobre este tema, el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 cita así: ARTÍCULO 2o. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (...) De la norma citada se colige que, para que sea acredita una situación de acoso laboral, la misma primeramente deberá ser demostrable, es decir, que se aportes elementos contundentes, claros y coherentes que permitan vislumbrar un actuar incorrecto o violatorio de los derechos y garantías de un trabajador, pues no basta con hacer afirmaciones deliberadas de algún suceso para estimar que se ha incurrido en acoso laboral. Descendiendo al caso de marras, el señor ELEUTERIO MENA, afirma que AGRÍCOLA SANTAMARÍA S.A.S., ha incurrido en una de las modalidades de acoso laboral, siendo la de persecución laboral, la cual, según la norma se define como, “(...) toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral. (...)”, sin embargo, esta situación no fue demostrada por el demandante durante el curso del proceso, solo se limita a lanzar afirmaciones, obviando el procedimiento que debidamente se ha agotado al interior de la empresa, quien siempre ha propendido por garantizar sus derechos. Ahora bien, el actor manifestó en su interrogatorio de parte que lo perseguían y acosaban laboralmente porque sus superiores vigilaban su trabajo y le decían que no lo estaba haciendo de forma correcta, tanto así que fue citado a diligencia de descargos por incumplimiento a sus obligaciones laborales, sin embargo, cuando la abogada de AGRÍCOLA SANTAMARÍA S.A.S. le pide manifestar cuántas veces (especificando tiempo) ocurrieron estos presuntos sucesos de persecución y acoso, el señor MENA fue evasivo, poco claro en sus manifestaciones y finalmente no dio respuesta al cuestionamiento. Por otro lado, se le preguntó al testigo Edenilson Mórelo Pérez quien también ocupa el cargo de “oficios varios”, si era habitual que los superiores vigilaran el trabajo realizado, a lo cual respondió que sí y que además dicho control se realizaba a todas las funciones, no exclusivamente a la que desarrollaba el señor Eleuterio en aquel momento. Al respecto es preciso reiterar que las acciones subordinantes que ejerce AGRÍCOLA SANTAMARÍA S.A.S. no constituyen actos de acoso laboral pues así lo precisan los literales b, c, h, i del artículo 8 de la Ley 1010 de 2006: ARTÍCULO 8o. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo*

ninguna de sus modalidades: (...) b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos; c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional; (...) b) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código. i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo. Por lo expuesto, es claro que el señor ELEUTERIO MENA HINESTROZA confunde la supervisión y vigilancia rasgos propios de la labor subordinante que rige todo contrato de trabajo, con acoso laboral, quedando claro que no se cumplen los presupuestos definidos en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, por cuanto, (i) El demandante no aportó pruebas claras que demuestren la existencia de acoso laboral por parte de AGRÍCOLA SANTAMARÍA S.A.S., (ii) las actuaciones surtidas al interior de la compañía AGRÍCOLA SANTAMARÍA S.A.S., no se ajustan al concepto desarrollado en la norma como acoso laboral, por el contrario, siempre ha desarrollado las gestiones correspondiente, velando por los derechos y garantías laborales de sus colaboradores, (iii) No es posible reconocer al actor, el pago del salario de los 2 días de suspensión que se ocasionaron por el proceso disciplinario del mes de abril de 2021, al encontrarse debidamente probado el incumplimiento contractual en el que esta ha incurrido; y (iii) tampoco hay persecución laboral ni desmejoramiento en sus condiciones laborales, pues como bien se ha dicho, el actor fue contratado para ejecutar “Oficios Varios”, permitiéndole con esto al administrador de la finca, rotar o ubicar a los trabajadores en diferentes actividades. 3. NO SE ACREDITARON LOS ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DE UNA CULPA PATRONAL CONFORME AL ARTÍCULO 216 DEL CST El demandante pretende el reconocimiento y pago de perjuicios morales, por una presunta vulneración a sus condiciones laborales y salariales, sin embargo, debe resaltarse que, para que sea procedente la declaración de responsabilidad en cabeza del empleador y, en consecuencia, haya lugar a la indemnización plena de perjuicios, se requiere que concurra los siguientes elementos: la existencia de la relación laboral, la ocurrencia de un siniestro de origen laboral (Accidente o enfermedad), la culpa suficientemente comprobada del empleador, la existencia de un daño cierto derivado del siniestro y el nexo de causalidad que debe conectar el daño y el actuar culposo, tal y como lo ha dicho la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en repetidas ocasiones: “Previo a dilucidar lo anterior, es oportuno recordar que la condena por indemnización ordinaria y plena de perjuicios consagrada en el artículo 216 CST, debe estar precedida de la culpa suficiente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o la enfermedad profesional, de modo tal que su imposición amerita, además de la demostración del daño originado en una actividad relacionada con el trabajo, la prueba de que la afectación a la integridad o salud del trabajador fue consecuencia de la negligencia del empleador en el acatamiento de los deberes de velar por la seguridad y protección de sus trabajadores”.<sup>1</sup> Bajo esa tesitura y una vez realizado el análisis al presente caso y las pruebas recaudadas y practicadas en juicio, NO es posible atribuir responsabilidad a AGRÍCOLA SANTAMARÍA S.A.S., pues no concurren los elementos necesarios para que proceda la declaratoria de responsabilidad patronal de conformidad con lo establecido en el artículo 216 del C.S.T. al estar acreditado que el empleador obró con diligencia y no se reunieron los requisitos para que se constituya culpa patronal, como se pasa a explicar: • Incumplimiento de la carga de la prueba por la parte demandante con relación a la supuesta culpa patronal. Cuando se pretende la indemnización de perjuicios derivada de una culpa del empleador, corresponde al demandante acreditar la existencia de dicho actuar culposo. Sin embargo, en el caso que nos ocupa, no existe prueba que acredite un supuesto proceder imprudente del empleador, cuyo único fundamento es el propio dicho del demandante. En este sentido, no se acreditó que el señor ELEUTERIO MENA, haya sufrido una enfermedad de origen laboral con ocasión a un hecho u omisión por parte del empleador. • Ocurrencia de siniestro laboral. Respecto de la existencia de una patología profesional, es pertinente traer a colación el concepto de enfermedad laboral, contenido en el artículo 4 de la Ley 1562 de 2012: “ARTÍCULO 4o. ENFERMEDAD LABORAL. Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.” Aterrizando el concepto transcrito al caso bajo análisis, se tiene que la parte demandante afirma que AGRÍCOLA SANTAMARÍA S.A.S. es responsable de las afectaciones psicológicas que presuntamente padece, no obstante, es importante reiterar que el señor ELEUTERIO MENA HINESTROZA, no ha sido víctima de algún accidente laboral que conlleve afectaciones psicológicas, y mucho menos ha sido valorado por parte de alguna junta de calificación, donde se defina que tales patologías sean de origen profesional, por lo tanto, la mera existencia de un diagnóstico no implica la existencia de responsabilidad del empleador, toda vez que este tipo de responsabilidad no tiene un carácter objetivo. • Actuar diligente de AGRÍCOLA SANTAMARÍA S.A.S al garantizarle al trabajador la seguridad cuando desempeñaba su labor.

3. La empresa demandada, tal y como lo acredita en los documentos que aportados al proceso, ha actuado de manera diligente puesto que ante los incumplimientos del demandante, ha ejecutados los procesos disciplinarios correspondientes, garantizando en cada etapa los derechos del trabajador, citando incluso a los dirigentes sindicales que han sido fieles testigos de los elementos y argumentos que se han utilizado para concluir las sanciones impuestas al trabajador, demostrando con ello la inexistencia de una persecución o un acoso laboral y por ende alguna responsabilidad patronal. • Ausencia de culpa suficiente del empleador: Con relación a la culpa del empleador, es preciso reseñar que la misma se materializa cuando a raíz de un incumplimiento de las obligaciones de seguridad que le eran exigibles al empleador con relación a los tres agentes generadores de riesgos, esto es, al (i) entorno laboral (medio), (ii) a los objetos manipulados en ejercicio de la actividad laboral (fuente) o (iii) al trabajador (persona), se materializa un accidente o enfermedad de trabajo.

Cabe indicar que esta falta inobservancia de obligaciones por parte del empleador, debe ser acreditada por el demandante, pues de no hacerlo, ello conduciría a la desestimación de sus pretensiones, pues la culpa suficientemente probada es uno de los elementos indispensables para endilgar responsabilidad al patrono: “Allí se sostuvo que esa

Demandante           ELEUTERIO MENA HINESTROZA  
Demandados:        AGRÍCOLA SANTAMARÍA S.A.S.

*'culpa suficiente comprobada' del empleador o, dicho, en otros términos, prueba suficiente de la culpa del empleador, corresponde asumirla al trabajador demandante, en acatamiento de la regla general de la carga de la prueba de que trata el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil. Es decir, a éste compete 'probar el supuesto de hecho' de la 'culpa', causa de la responsabilidad ordinaria y plena de perjuicios laboral''2 (Negrillas y Subrayado fuera del texto original) En el caso que nos ocupa, el apoderado de la parte demandante pretende imputar culpa a AGRÍCOLA SANTAMARÍA S.A.S, sin argumento válido alguno, simplemente endilgado responsabilidad de manera irresponsable, sin embargo, no existe prueba que acredite el supuesto proceder imprudente e irresponsable del empleador. En este sentido, véase que no se acreditó durante todo el debate probatorio que el señor MENA haya sufrido una enfermedad por culpa de su empleador.*

- *Falta de acreditación del daño: La parte demandante se limita a indicar que sufrió un perjuicio como consecuencia de las patologías psicológicas sufridas a causa de un supuesto desmejoramiento en sus condiciones laborales y salarial (que quedaron desvirtuadas durante el debate probatorio). Sin embargo, no acreditó la causación de los perjuicios materiales e inmateriales, por cuanto solamente realizan una enunciación del monto al que presuntamente asciende la indemnización por dicho conceptos, sin incorporar al expediente elemento alguno de convicción que evidencie la motivación de dichos perjuicios, de tal forma que no podría el Juzgador, sin medios de prueba que se lo permitan, acceder al monto solicitado por el accionante, pues para ello, se requiere que dichos daños estén debidamente acreditados*

- *Ausencia de relación de causalidad: Respecto del nexo de causalidad entre el daño y la culpa probada del empleador, es preciso resaltar que, del análisis del material obrante dentro del expediente y practicado en juicio, no se logró acreditar una relación causal entre el supuesto diagnóstico que sufre el demandante y las omisiones o falta al deber del cuidado de su empleador, pues este elemento debe estar indefectiblemente presente, toda vez que el nexo de causalidad se predica de este respecto del daño. Ante este panorama, al estar en evidencia que no se configura ninguno de los elementos que componen la culpa patronal, debe necesariamente concluirse que no puede atribuirse la responsabilidad a AGRÍCOLA SANTAMARÍA S.A.S.*

*En conclusión, no se acreditaron los elementos de que trata el Art 216 del C.S.T en tanto existió un incumplimiento de la carga de la prueba por la parte demandante con relación a la supuesta culpa patronal, toda vez que siempre ha existido un actuar diligente por parte de AGRÍCOLA SANTAMARÍA S.A.S., al otorgarle al trabajador un puesto de trabajo acorde a su experiencia, habilidades y rendimiento, garantizando la seguridad en sus labores y su remuneración.*

*Adicionalmente, a la fecha, no existe ningún proceso de calificación en curso ni mucho menos un dictamen debidamente ejecutoriado que haya determinado que el señor ELEUTERIO padece de alguna patología psicológica laboral, sobre la cual se pueda endilgar una responsabilidad patronal.*

*II PETICIÓN En virtud de lo expuesto, respetuosamente solicito al Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Antioquia – Sala Laboral, resolver el grado jurisdiccional de consulta a favor de la parte demandante, disponiendo lo siguiente:*

*CONFIRMAR en su totalidad la Sentencia de Primera Instancia del 11 de diciembre de 2024 proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Apartadó, mediante la cual se absolvió a mi representada AGRÍCOLA SANTAMARÍA S.A.S. de todas las pretensiones esbozadas en su contra....”*

## CONSIDERACIONES

De conformidad con lo dispuesto en el art. 14 de la Ley 1149 de 2007 se consultará la sentencia en favor del demandante por haberle resultado adversa, por lo que, la legalidad del fallo será estudiada en su integridad.

Al respecto, tenemos que no es motivo de discusión en este litigio que el demandante presta los servicios a favor de la sociedad AGRÍCOLA SANTAMARÍA S.A.S., desde el 19 de agosto de 2008, por medio de varios contratos laborales a término fijo que posteriormente fue cambiado a término indefinido, encontrándose vigente la relación laboral.

Así las cosas, tenemos que el problema jurídico consiste en determinar si durante la vigencia de la relación laboral el demandante se ha visto desmejorado en sus

condiciones laborales, por haberle cambiando el cargo y con ello el salario, y si además tiene derechos al pago de los perjuicios morales.

Ahora bien, para entrar a analizar el tema objeto de debate es necesario analizar el principio del *ius variandi*, que es la facultad del empleador para ejercer la subordinación sobre sus trabajadores, así que tal prerrogativa permite a aquel modificar unilateralmente las condiciones del contrato de trabajo siempre que no afecte las condiciones laborales del trabajador (modo, lugar o tiempo de ejecución), la cual surge de la potestad de subordinación jurídica del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.

Poder subordinante del empleador que está limitado por el honor, la dignidad y el respeto a los derechos del trabajador, en concordancia con los tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos, por tanto «cualquier determinación adoptada como expresión de subordinación jurídica que sea lesiva de los derechos de quien entrega su fuerza de trabajo, incluso aquella que lo releva de la prestación del servicio, resulta ineficaz» (CSJ SL2475-2023, CSJ SL10507-2014).

De ahí que, esa potestad no es absoluta, porque, además de no afectar sustancialmente las condiciones esenciales del vínculo laboral, debe obedecer a razones válidas y objetivas, por lo que el empleador en tales casos debe justificar la necesidad y pertinencia de esos cambios, y de este modo, descartar que ellos obedecen a actuaciones arbitrarias o caprichosas.

Frente a este tema, la Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SL14991-2016, que rememoró la CSJ SL 2 sep. 2008 rad. 31701, señaló “...siendo el *ius variandi* un derecho del empleador, en aquellos eventos en donde estime pertinente hacerlo efectivo, en principio no requiere de la anuencia o el consentimiento previo del trabajador, pues se trata de facultades que el empleador puede ejercitar de manera unilateral, siempre y cuando, desde luego, no afecte el respeto del honor, de la dignidad, de la seguridad y de los derechos mínimos del trabajador y al dimanar de la potestad subordinante del empleador se genera en todo contrato de trabajo sin necesidad de estipulaciones expresas. Se trata de que el empleador puede modificar por su cuenta algunas de las condiciones a las que se sometió originalmente el empleado, sin que ello implique un cambio de contrato ni violación del mismo...”.

En este orden de ideas, lo que corresponde en el presente caso es verificar si ese cambio de condiciones laborales, en especial el cambio de salario que aduce el actor que fue el que mayor impacto le género, siendo necesario tener en cuenta que el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo establece que: "... 1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales..."

Analizados los anteriores presupuestos normativos y jurisprudenciales, procederá esta Sala examinar la prueba que milita en la foliatura, encontrando en las **páginas 25 y 26 del archivo digital 07Contestacion**, el contrato de trabajo suscrito entre las partes que data del 19 de agosto de 2008, documento del que se desprende de las cláusulas primera las obligaciones del trabajador y la cuarta el salario pactado, rezando textualmente lo siguiente:

**CLÁUSULA PRIMERA: OBLIGACION PRINCIPAL DEL TRABAJADOR.** EL TRABAJADOR se obliga para con EL EMPLEADOR a desempeñar como Oficios Varios en cualquiera de las fincas propiedad del EMPLEADOR, dedicadas a la siembra, cultivo, cosecha y empaque de banano para los mercados internacionales.

Las obligaciones especiales que tendrá, serán todas las relacionadas con las labores agronómicas, de corte, empaque y complementarias que se le asignen en el proceso integral de exportación de banano.

**PARAGRAFO UNO: OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR:** El TRABAJADOR se obliga para con el EMPLEADOR en desarrollo del contrato de trabajo a las siguientes obligaciones especiales, sin perjuicio de las establecidas en los artículos 58 y 60 del C.S.T. y el reglamento interno de trabajo: **A)** Presentarse a laborar a la hora fijada para ello. En el evento de que el EMPLEADOR le suministre el transporte, se obliga a presentarse puntualmente al sitio donde el vehículo transportador lo recogerá. **B)** Cumplir con todas y cada una de las normas que el régimen de salud ocupacional y seguridad industrial exigen para su protección. **C)** Cumplir con todas y cada una de las normas que el sistema de gestión ambiental, norma de EUREGAPP o cualquier otra norma, determinen para la prestación de sus servicios personales. **D)** Abstenerse de realizar labores durante su período de vacaciones, sin permiso previo y escrito de la Gerencia de la compañía. **E)** Ejecutar y realizar todas las labores encomendadas cumpliendo las especificaciones técnicas, agronómicas y de calidad e igualmente hacerlas el día ordenado para ello, sin que le sea posible, salvo autorización previa, realizarlas en una fecha futura. **F)** No utilizar el reporte de nómina de los compañeros de trabajo para obtener el pago de labores no ordenadas o realizadas por fuera de la jornada de trabajo por incumplimiento de la obligación e).

**CLAUSULA CUARTA: SALARIO:** El salario ascenderá al promedio obtenido por el trabajador en el respectivo período de pago, porque la mayoría de las labores se pagan al destajo o por unidad de obra. El período de pago podrá ser catorcenal, quincenal o mensual.

Y si bien las partes a lo largo de los años han firmados otro sí, las cláusulas 1 y 4 antes citadas, no han sido modificadas y continúan con vigencia.

Ahora bien, del citado clausulado, se puede colegir que el señor ELEUTERIO MENA HINESTROZA, fue contratado en el cargo de oficios varios, determinando el empleador desde el momento de la contratación que el oficio asignado no era en

exclusivamente en un lugar, y que las actividades podían ser varias dentro de la cadena productiva del Banano( **siembra, cultivo, cosecha y empaque de banano**), estando supeditado el pago a las tareas que llevará a cabo el trabajador, es decir, no era un salario fijo.

Y si bien son varias las tareas que podía realizar el señor Eleuterio, según el contrato de trabajo, afirma en el libelo genitor que tenía asignada únicamente la de desmanchador que era la mejor remunerada, y que fue esta la que arbitrariamente el empleador le cambio desmejorando con ello su salario.

Frente a esta afirmación, encontramos que efectivamente en el año 2021, el actor ejercía el cargo por él indicado, sin embargo, se desprende de la prueba que reposa a lo largo de la foliatura, que la empresa le hizo seguimiento y medición en el desmanche en septiembre de 2020 y marzo de 2021, resultando inferior al 100% como se requería, por lo que el mismo mes de marzo de 2021, fue citado a rendir descargos al no haber realizado adecuadamente su labor (folio 24 archivo digital 01)

Rindiendo el actor descargos el día 6 de abril de 2021, documento del que se desprende que el señor Eleuterio afirmó que su labor era la de oficios varios, estando en el área de desmanche, indicando que es una labor muy importante en la empresa, ya que un mal desmanche puede dañar la plantación. Acto seguido, dijo lo siguiente:

20. Revisada la labor se le encontraron los siguientes problemas en el lote 11, en el botalón número 33 se evidenció 12 plantas sin desmachar y 2 plantas sin eliminar rebrote y en el botalón número 5 se evidenció 19 plantas sin desmachar, 1 mala elección y 1 mata sin eliminar rebrote, es correcto?  
R// Si
21. Díganos porque razón usted hizo la labor con tantas deficiencias incumpliendo con lo ordenado y establecido para esa labor?  
R// Como ser humano nos podemos equivocar.
22. Es consciente de la gravedad de su falta.  
R// Si
23. Tiene algo más que decir.  
R// Yo les pido a todos ustedes que me den una oportunidad, reconozco mi error que como seres humanos fallamos y que yo también tengo mi familia y en más de 13 años de trabajo que llevo aquí le agradezco a la empresa por todas la oportunidades que han dado, le doy las gracias a la parte administrativa y a quien revise este descargo esté dispuesto a corregir y mejorar para que esta  
“...empresa salga adelante.

Falta disciplinaria que le trabajo como consecuencia al señor Mena Hinestroza la suspensión del contrato por dos (2) días (folio 29), recurriendo la decisión el implicado hoy demandante (folios 30 a 33 y 35), confirmándose la sanción mediante comunicado del 23 de abril de 2021.

Quedando acreditado como lo dijo el demandante, que la función de desmanchador es la más importante dentro de la cadena de producción, y así mismo lo afirmó la señora Rocío Valencia Castro representante legal de la empresa y los testigos Edenilson Mórelo Pérez, Luis Carlos Ricardo Pelufo y Luis Eduardo Riva Cross.

Y si bien, el actor indicó en los hechos de la demanda y lo afirma en el interrogatorio de parte que se ha sentido acosado a raíz de la suspensión del contrato de trabajo, y posterior cambio de actividades ya que paso a realizar labores de al cargo de siembra de cabeza de toro, botada de vástagos, corte, esta Sala colige que de las pruebas que reposan en el litigio, que al demandante se le adelanto un proceso disciplinario conforme a derecho citándolo a descargo y escuchando sus argumentos, además de que la empresa ante las múltiples quejas que ha generado esta situación por parte del demandante a citado al comité de convivencia de la finca, estando dispuesta la empresa a escuchar a su trabajador y a ayudarlo. (fls. 38 a 42 y 170 a 174), tanto así que le informaron que el 3 de febrero de 2023, el médico laboral de la empresa estaría en la finca en la que trabaja, analizando su caso y dándole recomendaciones de salud (folio 45)

Lo que nos lleva a concluir que la reubicación de funciones del accionante no fue en detrimento de sus intereses o en razón de un acoso, sino que se dio a raíz del bajo rendimiento en el área de desmanchado, por lo que el empleador AGRICOLA SANTAMARÍA S.A.S. teniendo la facultad y bajo el poder subordinante que caracteriza la relación laboral, y por la naturaleza del cargo del actor “oficios varios”, podía poner al trabajador Mena Hinestroza a desarrollar otras actividades, pues desde la suscripción del contrato de trabajo, así había quedado estipulado.

Debiéndose advertir, que la sociedad accionada no solamente en el caso del actor cambio las funciones, sino que tratándose de los trabajadores que desempeñaban el cargo de oficios varios, era usual que la accionada cambiará las funciones dependiendo de las necesidades, situación ésta que quedó acreditada con la prueba testimonial de los señores Edenilson Mórelo Pérez (testigo del demandante), Luis Carlos Ricardo Pelufo y Luis Eduardo Riva Cross.

Aunado a lo anterior, esta Colegiatura encuentra que no ésta acreditada la afirmación del actor, respecto de que su salario se vio menguado, pues los soportes de nómina

insertos en las páginas 48 a 73 archivo 01 y 84 a 138 y las planillas de pago de los aportes al sistema de seguridad social (Folios 69 a 104 archivo007), se lee que el salario del señor Mena Hinestroza siempre ha sido variable, en atención que la remuneración pactada fue bajo la modalidad de AL DESTAJO, lo que conlleva que esta se calcula de conformidad con la labor que ejecute o la unidad de obra que efectivamente culmine, sin que esto conlleve un detrimento en sus condiciones salariales, tanto así que el accionante en el interrogatorio de parte manifestó que devengaba más cuando desarrollaba la labor de siembra de cabeza de toro, botada de vástagos, corte, contradiciéndose con lo afirmado en el libelo genitor.

Por todo lo anteriormente narrado, concluye esta sala, que no hay lugar a la pretensión del demandante de ser restablecido al cargo que venía desempeñando a la labor de desmache, pues ningún desconocimiento al contrato de trabajo existió, aunado a que tampoco se acreditó algún tipo de abuso del poder subordinante del empleador, que diera lugar al pago de posibles perjuicios morales causados, pues como de manera acertada lo indicó el a quo, si bien el actor aportó varias consultas psicológicas, donde refería sentirse mal por el acoso que venían ejecutándose en su contra en el trabajo, esta situación no quedó acreditada, por el contrario se certificó que la empresa siempre estuvo dispuesto a ayudarlo, realizando los comité de convivencia e indicándole al trabajador que el médico laboral tenía conocimiento de su caso, instándolo para que fuera a una cita con el galeno, razones más que suficientes que nos llevarán a confirmar la sentencia revisada en consulta.

Sin costas en esta instancia.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### **F A L L A**

Se **CONFIRMA** la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Apartadó– Antioquia, el 10 de diciembre de 2024, dentro del proceso instaurado por el señor **ELEUTERIO MENA HINESTROZA** en contra de **AGRICOLA SANTAMARÍA S.A.S.**

Demandante           ELEUTERIO MENA HINESTROZA  
Demandados:        AGRÍCOLA SANTAMARÍA S.A.S.

Sin costas en esta instancia.

Se notifica lo resuelto en **EDICTO**. Se ordena devolver el expediente digital al Juzgado de origen. Se termina la audiencia y en constancia se firma,

Los Magistrados,

  
HÉCTOR H. ÁLVAREZ R.

  
WILLIAM ENRIQUE SANTA MARÍN

  
NANCY EDITH BERNAL MILLÁN