

RESUMEN DE SENTENCIA ORAL CONTENIDA EN AUDIO QUE SE PUEDE VERIFICAR EN EL DESPACHO DE ORIGEN

NÚMERO DE RADICADO: 05-360-31-05-002-2016-00259.

TEMA: **CULPA PATRONAL- Elementos de demostración.** Culpa patronal en el accidente de trabajo sufrido por el demandante; debe demostrar que no incurrió en culpa leve, esto es diligencia para que no se configure la culpa patronal. **PERJUICIOS MORALES-Debe probarse el daño moral.** Deber de demostrar la causación del daño moral para el pago de los perjuicios morales. **RECURSO DE APELACION- No reformatio in pejus.** Reliquidación de las demás indemnizaciones de perjuicios reconocida por la juez de instancia, único apelante el demandante, no reformatio in pejus. **INDEMNIZACIÓN ESTADO DEBILIDAD MANIFIESTA- Se presume despido injusto sino se demuestra justa causa.** En caso que el empleador despida al trabajador en estado de debilidad manifiesta, hay lugar a o no al reintegro al cargo, al pago de salarios, prestaciones sociales legales y extralegales, y aportes a la seguridad social causados hasta el momento del reintegro, siempre que sea el despido sin causa justificada.

DEMANDANTE: ESAMIR FUENTES MANCO.

DEMANDADO: PETPACK S.A.S.

ESPECIALIDAD: LABORAL

PONENTE: Nancy Gutiérrez Salazar

FECHA: 10/05/2018

TIPO DE PROVIDENCIA: Sentencia

“(…)La indemnización total y ordinaria de perjuicios ocasionada por accidente de trabajo, prevista en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, exige la demostración de la culpa patronal, que se establece cuando los hechos muestran que faltó a «aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios», según la definición de culpa leve que corresponde a los contratos celebrados en beneficio de ambas partes, de modo que cuando se reclama esta indemnización ordinaria, debe el trabajador demostrar la culpa al menos leve del empleador, y a este que tuvo la diligencia y cuidados requeridos, para que quede exento de responsabilidad.

(…) había informado los daños en tuercas y tornillos, y aunque también dijo que muchas veces se podía parar el proceso por fallas mecánicas de la máquina, ello por sí solo como lo sostuvo el A quo, no exonera al empleador de la culpa en que incurrió por omisión en el buen mantenimiento de las máquinas que debían operar sus trabajadores, sin haber aportado prueba en contrario (siendo su carga probatoria), y de las que conocía que tenían desgastes en tuercas y tornillos, porque así se los informó el líder de mecánica, y prueba de ello es que en razón a tal situación se reemplazaron algunas pero no las que ocasionaron el accidente al trabajador. (...).

Ahora, como bien lo dijo la misma demandada apelante, tal situación no implicaba necesariamente el cambio de máquinas, ya que ella pudo ser conjurada mediante el proceso de calzado de las brías, pero en todo caso lo que sí era carga del empleador era el buen mantenimiento de tales máquinas, lo que no fue probado en el proceso, sin que a criterio de esta Sala se pueda exigir a los trabajadores que pese a que el empleador tenga conocimiento de la situación de las mismas, tenga que informar a aquél sobre tal situación cada vez que vaya a operarlas.

Finalmente, no desconoce la Sala que también pudieron intervenir otras razones en el acaecimiento del accidente de trabajo sufrido por el actor, como bien lo dijo la ARL, por ejemplo, las maniobras realizadas por el trabajador al momento de operar la máquina, pero ello no fue probado en el proceso, y en todo caso, tampoco desvirtúa la culpa probada del empleador en la omisión en la que incurrió en el mantenimiento de la máquina en la que ocurrió el accidente.

(...) por concepto de indemnización plena de perjuicios, (la) suma (es) inferior a la que fue objeto de condena en 1ª Instancia, pero como la parte demandante fue la única apelante frente a la forma de liquidación, esta Sala no modificará el valor de la condena impuesta. (...)

(...) Frente a los perjuicios morales, (...) considera la Sala que no hay lugar a condena alguna por tal concepto, toda vez que el demandante no probó en el proceso haber tenido tales perjuicios con ocasión del accidente laboral sufrido por el mismo, lo que no podía ser presumido como sí ocurre cuando hay muerte de la víctima.

Frente al tema del despido del empelado en situación de debilidad manifiesta, la Sala de Cas. L. C.S.J en reciente sentencia Radicado 53394 del 11 de abril de 2018, M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, consideró:

“... Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio...

Con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (SC-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997(...)”

Así las cosas, (...) esta Sala de decisión laboral haciendo un viraje de postura y con fundamento en dicha SU, acoge el criterio consistente en prescindir de la calificación de la pérdida de la capacidad laboral al momento de la terminación del vínculo como requisito indispensable para declarar el derecho de un trabajador a la estabilidad ocupacional; (...) se advierte el deber de estudiar cada caso en particular con el fin de determinar las causas que tuvo en cuenta el empleador para ponerle fin al vínculo laboral, so pena de presumirse la discriminación y con ello la ineficacia del despido. (...)

(...) al momento de la terminación del contrato, el trabajador se encontraba en estado de debilidad manifiesta, lo cual era conocido por el empleador, pues teniendo una pérdida de capacidad laboral y terminada la incapacidad médica el 1 de diciembre de 2015, fue despedido a los 2 días, sin la existencia de una justa causa de terminación del contrato, y sin permiso previo del Ministerio del Trabajo, dando a entender a esta Sala que fue el estado de salud del trabajador demandante, un criterio de exclusión por parte del empleador; máxime que los motivos referidos

por la testigo de la parte demandada, ni fueron aducidos al trabajador en la carta de despido, ni fueron probados en el proceso.

Consecuente con lo expuesto, la terminación del contrato de trabajo del demandante, carece de todo efecto jurídico, y en virtud de ello, hay lugar a disponer el reintegro del mismo al cargo que venía desempeñando a partir del 4 de diciembre de 2015 sin solución de continuidad y con el consecuente pago de los salarios, prestaciones sociales legales tales como primas de servicio, cesantías, intereses a la cesantías, aportes a la seguridad social integral: salud, riesgos y pensiones, causados desde esta última fecha y hasta el momento del reintegro laboral. (...)"