

TEMA: DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO EN EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

- Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en el caso de labores ocasionales, accidentales o transitorias y en los demás casos que trata el artículo 77 de la ley 50 de 1990. / **SOLIDARIDAD** - En estos eventos de contratación fraudulenta, por el uso indebido de la figura o de la vinculación temporal a través de trabajadores en misión, el usuario se convierte en el verdadero empleador y adquiere la responsabilidad principal en el pago de las acreencias e indemnizaciones debidas al trabajador / **TERMINACIÓN DEL CONTRATO / CULPA PATRONAL** - Cuando exista culpa suficiente comprobada del {empleador} en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios. /

HECHOS: Pretende el demandante se declare la existencia de un contrato laboral, que su empleador incurrió en culpa patronal por el accidente ocurrido el 29/09/2012, en virtud de no tener debidamente adecuado el lugar de trabajo; que la terminación de su contrato lo fue sin justa causa por la limitación sufrida, que le adeudan las prestaciones sociales durante el periodo de incapacidad y que se declare la solidaridad entre las demandadas.

TESIS: Otros casos en donde se dan los servicios temporales son a) Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad. B) Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más. (...) Así las cosas, se destaca que, cuando el servicio, en sí mismo, no es excepcional ni temporal, sino que la prestación de los servicios obedece no solo al giro ordinario de sus funciones sino también al objeto principal y único del empleador que requiere la empresa de manera continua de los servicios de sus trabajadores, no puede acudir al servicio temporal, así sea por un lapso inferior a los 6 meses prorrogables por otros 6. De allí que no sea plausible contratarlo de manera defraudadora mediante rotaciones de personal en misión inferiores a 12 meses o con distintas EST, pues la necesidad empresarial en sí misma no es transitoria. (...) En esta materia, es necesario que el demandante pruebe el hecho del despido para que se invierta la carga de la prueba, es decir, para que el empleador tenga la obligación de probar la existencia de la justa causa para realizarlo y así exonerarse del pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del C.S.T. (...) Según el artículo 216 del C.S.T, La responsabilidad es de carácter subjetiva, ya que se basa en la culpa probada del empleador, el cual, según lo ha considerado la jurisprudencia nuestra, responde incluso por la culpa leve, y con dicho parámetro es que se debe medir su responsabilidad en materia laboral. (...) No basta la sola afirmación genérica del incumplimiento del deber de protección o de las obligaciones de prevención en la demanda, sino que se requiere delimitar en qué consistió la omisión que llevó al incumplimiento del empleador de las respectivas obligaciones derivadas del propio contrato de trabajo y de la labor prestada por el trabajador y la conexidad que tuvo con el siniestro, para efectos de establecer la relación causal entre la culpa y el hecho dañino, pues nadie está obligado a resarcir un daño sino cuando ha dado causa o contribuido a él.

MP. JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ

FECHA: 17/08/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA.

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

Medellín, diecisiete (17) de agosto de dos mil veintitrés (2023)

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez quien actúa como ponente, John Jairo Acosta Pérez y Francisco Arango Torres, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ordinario radicado con el número 05001310500920140091901, promovido por el señor **NEVARDO ANTONIO HENAO CAÑAVERAL**, en contra de la Sociedad **FUTESA S.A, ARL SURA, JUAN FELIPE MERIZALDE BEDOYA y ARQ GROUP LTDA.**, con la finalidad de resolver el recurso de apelación presentado por la Sociedad **FUTESA S.A**, frente a la sentencia emitida el 29 de octubre de 2018 por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín.

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...” se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **265**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

Pretende el demandante se declare la existencia de un contrato laboral, que su empleador incurrió en culpa patronal por el accidente ocurrido el 29/09/2012, en virtud de no tener debidamente adecuado el lugar de trabajo; que la terminación de su contrato lo fue sin justa causa por la limitación sufrida, que le adeudan las prestaciones sociales durante el periodo de incapacidad y que se declare la solidaridad entre las demandadas; consecuentemente, se condene al pago de la indemnización plena de perjuicios por culpa patronal en el accidente de trabajo; al pago de la indemnización por despido sin justa causa ordinaria y la del artículo 26 de la ley 361/1997. Que en caso de que el dictamen de PCL supere el 50% se condena a la ARL Sura al pago de la pensión de invalidez o en subsidio al reajuste de la indemnización permanente parcial. Y finalmente se condene al pago de las indemnizaciones contenidas en los artículos 65 del CST y 99 de la ley 50 de 1990.

Como fundamento de sus pretensiones expuso que ha celebrado varios contratos de trabajo con el señor Felipe Merizalde Bedoya quien funge como representante legal de la sociedad ARQ GROUP Ltda., todos en el cargo de carpintero y de forma continua, el último de ellos el 17/06/2012 con un salario de \$800.000.

Que su empleador le informó que a partir del 24/09/2012 pasaría como trabajador de la Empresa de Servicios Temporales Futesa S.A, mediante contrato de obra o labor, sociedad que sería la encargada de pagar la seguridad social, pero que nunca le cambiaron sus condiciones laborales; es decir, que su labor se dio sin solución de continuidad. Que la empresa de servicios temporales no es su verdadero empleador, pues siempre continuó bajo la subordinación del señor Merizalde Bedoya.

Que el día 29/09/2012 se encontraba subiendo un material (varillas de madera) por las escaleras del taller, el cual se ubicaba en un tercer piso, que de pronto resbaló por las escaleras y por evitar que el material se dañara causó un sobreesfuerzo en el brazo, sintiendo un tirón en su brazo izquierdo, sin que el empleador suministrara la seguridad necesaria, siendo calificado por la ARL Sura

quien determinó una PCL del 24.46%, y le canceló la indemnización por incapacidad permanente parcial.

Que dicho accidente se dio por culpa patronal, pues se produjo por negligencia de su empleador al no suministrarle un medio de trabajo que brinde seguridad, pues las escaleras fijas estaban sin antideslizante, situación que constituye la causa principal y eficiente del accidente.

Que el 31/01/2013 Futesa S.A le comunicó que su contrato por obra o labor determinada había finalizado, cuando en realidad se contrató un nuevo trabajador para ejercer dichas funciones, sin desconocer que la empresa supuestamente usuaria, está dedicada a la carpintería, por ende, afirma que la única razón de la terminación del contrato fue su estado de salud.

Respecto al líbello genitor, los demandados en su oportunidad procesal expusieron:

FUTESA S.A. Que es cierta la celebración de un contrato por obra o labor determinada con el demandante desde el 24/09/2012 para la fabricación de mobiliario, la afiliación al SSSI; y que la obra finalizó el 31/01/2013. Y que no le constan los demás hechos de la demanda.

ARL SURA. Que es cierto que el demandante estuvo afiliado a dicha entidad desde el 25/09/2012 hasta el 31/01/2013 a través de la sociedad Futesa S.A y la ocurrencia del accidente de trabajo, pero que no le constan las circunstancias de tiempo, modo y lugar en la que se presentó, y que la ARL le canceló la indemnización por incapacidad permanente parcial.

CURADOR AD LITEM JUAN FELIPE MERIZALDE BEDOYA. Que no le constan los hechos de la demanda; y que no se opone a las pretensiones de la demanda, pero se atiene a lo probado al interior del proceso.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

CONDENÓ a la sociedad ARQ GROUP Ltda., solidariamente a la sociedad Futesa S.A y al señor Juan Felipe Merizalde Bedoya como socio de la primera, a reconocer y pagar al demandante la indemnización total y ordinaria de perjuicios por accidente de trabajo equivalente a \$22.373.350 por concepto de lucro cesante consolidado, \$42.690.853 por lucro cesante futuro, y \$10.000.000 por concepto de perjuicios inmateriales incluidos los fisiológicos, debidamente indexados. **CONDENÓ** a las sociedades codemandadas a reconocer y pagar la suma de \$800.000 por concepto de indemnización unilateral por despido sin justa causa debidamente indexada **ABSOLVIÓ** a las demandadas de las demás pretensiones; y condenó en Costas Procesales a cargo de ARQ GROUP Ltda., solidariamente a la sociedad Futesa S.A y al señor Juan Felipe Merizalde Bedoya y a favor del demandante.

RECURSO DE APELACIÓN

SOCIEDAD FUTESA S.A. Que no está de acuerdo con la declaración de un verdadero contrato de trabajo, con la solidaridad impuesta ni con la intermediación laboral decretada, pues el demandante suscribió un contrato de trabajo por obra o labor determinada con la sociedad recurrente, y éste fue enviado legalmente en misión a ejecutar su fuerza laboral. Sin que sea procedente ordenar el pago de la indemnización por despido sin justa causa, dado que la terminación del vínculo laboral tiene una fuente legal, esto es la terminación de la obra para la cual fue contratado.

Que no es procedente declarar la existencia de la responsabilidad patronal por la ocurrencia del accidente laboral, pues brilla por su ausencia prueba del nexo de causalidad entre el daño y la conducta realizada por el empleador, y más cuando el trabajador no tuvo el mediano cuidado ni previsión, pues fue el quien se expuso y no evitó el riesgo ni el resultado que se produjo, razón suficiente para absolver de la condena impuesta por perjuicios tanto morales como materiales.

Que no se puede olvidar que existen unos deberes y obligaciones mutuas, y el accidente no fue por Culpa del empleador, pues al interior del proceso no se determinó la responsabilidad de éste y menos de las condiciones de inseguridad del sitio de trabajo, aunado a que el mismo trabajador reconocido que existía un riesgo al subir el material de trabajo, asumiendo de manera unilateral dicho riesgo.

Sin Alegatos de Conclusión en esta Instancia.

PROBLEMA JURÍDICO

Determinar si en el presente proceso se probó o no la existencia de una relación laboral entre el demandante y la sociedad ARQ GROUP Ltda. y si la E.S.T. Futesa S.A es solidariamente responsable. Seguidamente verificar si se demostró o no la justa causa de terminación del contrato de trabajo o si procede la indemnización por despido injusto. Para finalizar con verificar al interior del proceso la existencia o no de una culpa debidamente comprobada del empleador en el accidente de trabajo, y su consecuente indemnización de perjuicios.

CONSIDERACIONES

Sea lo primero indicar que la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, de conformidad con los Arts. 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente.

DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO – VERDADERO EMPLEADOR – EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES.

El artículo 77 de la ley 50 de 1990 señala:

ARTÍCULO 77. Reglamentado por el Decreto 1707 de 1991. Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:

1. Cuando se trate de las **labores ocasionales, accidentales o transitorias** a que se refiere el artículo 6o del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Cuando se requiere **reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad**.
3. Para atender **incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios**, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más.

Frente al tema la CSJ en sentencia SL467-2019 reiterada en la SL4330 Rad. 83692 del 21 de octubre de 2020, se refirió a la contratación defraudatoria por medio de las Empresas de Servicios Temporales, en adelante EST, así:

“Pues bien, en lo que concierne a este punto, la Corte debe recordar que las empresas de servicios temporales no pueden ser instrumentalizadas para cubrir necesidades permanentes de la usuaria o sustituir personal permanente, sino para cumplir las actividades excepcionales y temporales previstas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, que pueden o no ser del giro habitual de sus negocios. Al respecto, en la sentencia CSJ SL3520-2018 la Sala adoctrinó:

[...] cabe recordar que conforme al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, las empresas de servicios temporales (EST) «son aquellas que contratan la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas (sic) el carácter de empleador».

Son pues empresas cuyo objeto consiste en el suministro de mano de obra con el fin de ponerla a disposición de una tercera persona, natural o jurídica (empresa usuaria), quien determina sus tareas y supervisa su ejecución. De esta forma, los empleados en misión son considerados como trabajadores de la empresa de servicio temporal, pero por delegación de esta, quien ejerce la subordinación material es la usuaria.

Según el artículo 77 ibidem, el servicio a cargo de las EST solo puede ser prestado para: (1) la ejecución de las labores ocasionales, transitorias o accidentales de las que trata el artículo 6.º del Código Sustantivo del Trabajo; (2) para reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad, y (3) para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por un periodo igual.

*Conforme a lo anterior, las EST tienen a su cargo la prestación de servicios transitorios en la empresa cliente, en actividades propias o ajenas al giro habitual de la misma por tiempo limitado. Suele pensarse que las usuarias pueden contratar con las EST cualquier actividad permanente siempre que no exceda el lapso de 1 año; **sin embargo, esta visión es equivocada dado que solo puede acudir a esta figura de intermediación laboral para el desarrollo de labores netamente temporales, sean o no del giro ordinario de la empresa, determinadas por circunstancias excepcionales tales como trabajos ocasionales, reemplazos de personal ausente o incrementos en la producción o en los servicios.***

En torno al punto, la doctrina más extendida ha estipulado que «si bien [las empresas de servicios temporales] se ubican dentro de los mecanismos de flexibilidad organizativa, no pueden considerarse estrictamente como una manifestación de la descentralización porque en principio no pueden cubrir necesidades permanentes de la empresa, no pueden sustituir personal permanente. La empresa usuaria o cliente no descentraliza actividades, sino que, al contrario, contrata con una empresa de trabajo temporal el suministro de personal temporal para actividades excepcionales o para un incremento excepcional de su actividad ordinariaI».

Por estas razones, las empresas usuarias no pueden acudir fraudulentamente a esta contratación para suplir requerimientos permanentes. De allí que el artículo 6.º del Decreto 4369 de 2006, les prohíba «prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales», cuando al finalizar el plazo de 6 meses, prorrogable por otros 6, aún subsistan incrementos en la producción o en los servicios.»

En este caso no se demostró que la sociedad ARQ GROUP Ltda. hubiese tenido un incremento en los servicios que presta en los términos del numeral 3º del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, como lo asevera el representante legal de la sociedad Futesa S.A quien indicó en su interrogatorio de parte que *“el demandante fue contratado para la producción de mobiliario por incremento en la producción”*, pues la declaración del señor Carlos Andrés Cardona, quien se desempeñó como líder o supervisor de la carpintería, fue clara, coherente y precisa en señalar que todo el personal, conformado por 5 carpinteros, fueron enviados por el empleador (ARQ GROUP Ltda.) a la E.S.T Futesa S.A para firmar contrato laboral, exigencia realizada por un tercero para la realización de un nuevo proyecto, pero que no ingreso nuevo personal, así lo indicó *“...Felipe había contratado con una constructora para hacer unos muebles, y él lo que hizo fue contratar a Futesa S.A para que nos hiciera contratos a todos, con todas las prestaciones sociales, exigencia realizada por la constructora...”* *“...que ya venían trabajando para su empleador pero no les pagaban las prestaciones sociales, por eso Futesa S.A nos contrató a nosotros, no llegó nadie de afuera, éramos 5 y seguimos siendo 5 realizando las mismas funciones...”*.

Así las cosas, se destaca que, cuando el servicio, en sí mismo, no es excepcional ni temporal, sino que la prestación de los servicios obedece no solo al giro ordinario de sus funciones sino también al objeto principal y único del empleador que requiere la empresa de manera continua de los servicios de sus trabajadores, no puede acudirse al servicio temporal, así sea por un lapso inferior a los 6 meses

¹ ERMIDA URIARTE, Oscar y COLOTUZZO, Natalia, Descentralización, Tercerización y Subcontratación. Lima: OIT, Proyecto FSAL, 2009, p. 29.

prorrogables por otros 6. De allí que no sea plausible contratarlo de manera defraudatoria mediante rotaciones de personal en misión inferiores a 12 meses o con distintas EST, pues la necesidad empresarial en sí misma no es transitoria.

No sobra aclarar que el demandante fue vinculado para ejecutar la misma labor que venía ejerciendo en la sociedad ARQ GROUP Ltda., a través de un tercero, como trabajador en misión, lo que dadas las realidades del caso se efectuó en desmedro de sus derechos, pues ningún cambio sustancial presentó, es decir, no se dio cambio ni de lugar de trabajo, horario o salario, o por lo menos de ello no existe prueba al interior del proceso.

De acuerdo con lo enunciado, es evidente la existencia de un contrato realidad sin solución de continuidad, y verificado el documento obrante a folios 25 y 26 anexo 11, contentivo del contrato de trabajo suscrito entre el demandante y Futesa S.A, que se denominó «CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR EL TERMINO QUE DURE LA REALIZACIÓN DE LA OBRA O LABOR DETERMINADA», se evidencia que se estableció como fecha de iniciación de labores el **25 de septiembre de 2012**, haciendo que la sociedad ARQ GROUP Ltda. sea la verdadera empleadora del demandante, y la cual finalizó el 31 de enero de 2013, según carta obrante a folios 30 y 31 anexo 011, debiéndose en este sentido **CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia.

SOLIDARIDAD DE LA EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES – FUTESA S.A.

En estos eventos de contratación fraudulenta, por el uso indebido de la figura o de la vinculación temporal a través de trabajadores en misión, el usuario se convierte en el verdadero empleador y adquiere la responsabilidad principal en el pago de las acreencias e indemnizaciones debidas al trabajador, *“lo cierto es que la empresa de servicios temporales mantiene una responsabilidad compartida, por no haber ejercido su posición contractual de manera legal, así como por no haber promovido y cuidado el*

*cumplimiento de los términos y condiciones legales para estas formas excepcionales de contratación*².

Criterio reiterado en sentencia SL, 24 abr. 1997, rad. 9435, reiterada en SL, 22 feb. 2006, rad. 25717, y SL17025, 16 nov. 2016 y SL1692 de 2018, en donde se indicó:

*“... Pero ésta irresponsabilidad laboral del usuario con referencia a los trabajadores en misión, supone que la E.S.T funcione lícitamente, o por mejor decir que su actividad se halle autorizada por el Ministerio del Trabajo (Ley 50 de 1990, Art. 82), pues de lo contrario la E.S.T. irregular solo podría catalogarse como un empleador aparente y un verdadero intermediario que oculta su calidad en los términos del artículo 35-2 del C.S.T, **de forma que el usuario ficticio se consideraría verdadero patrono y la supuesta E.S.T. pasaría a responder solidariamente de las obligaciones laborales conforme al ordinal 3 del citado artículo del C.S.T.***

*Igualmente, aparte de las sanciones administrativas que procedan, **el usuario se haría responsable en la forma que acaba de precisarse con solidaridad de la E.S.T, en el evento de que efectúe una contratación fraudulenta, vale decir transgrediendo los objetivos y limitaciones fijados por el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, bien sea en forma expresa o mediante simulación.**”*

Respecto a la inconformidad por el contrato a término indefinido declarado por el a quo, pese a obrar en el expediente el contrato de obra o labor, basta con indicar que, tal como lo dispone el artículo 45 del CST «*El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio*».

Cuando se pacta por duración de la obra, ha reiterado la jurisprudencia de la CSJ³, que no basta con esa denominación, debe determinarse y delimitarse con claridad y especificidad la obra o labor contratada, o que indiscutiblemente se desprenda de la naturaleza de la labor tal temporalidad, de lo contrario, se entenderá de manera residual, que su duración es indefinida. Al respecto en la SL1052-2022 Radicación n.º 86419 del 2 de marzo de dos 2022 se indicó:

“En efecto, de acuerdo con el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo las partes están habilitadas para suscribir un contrato de trabajo por *«el tiempo*

² Sentencia CSJ SL2710-2019, reiterada en la sentencia SL2834 Radicación n.º. 79507 del 23 de junio de 2021

³ CSJ SL2176-2017, CSJ SL2600-2018, SL4936 Radicación n.º 73894 del 6 de octubre de 2021.

que dure la realización de una obra o labor determinada». De ahí que su duración queda sujeta a la consecución de un resultado determinado, «impidiéndose de esa manera perpetuarse en el tiempo, caso en el cual sería de carácter indefinido» (CSJ SL2176-2017); sin embargo, en ningún caso, el término de este tipo de acuerdos puede depender llanamente de la voluntad o capricho del empleador, sino que deberá tenerse en cuenta la esencia misma del servicio prestado, porque de lo contrario, su finalización se tornaría sin justa causa. (...) Lo anterior, constituye un claro límite a la libertad contractual de las partes, pues si bien estas gozan de la suficiente autonomía y libertad para acordar las condiciones y demás obligaciones que caracterizarán el contrato de trabajo, también existen límites porque los acuerdos no pueden desconocer derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores, pues de hacerlo, serían ineficaces conforme lo previsto en el artículo 43 del Código Sustantivo del Trabajo.»

Por lo anterior, a todas luces, la E.S.T Futesa S.A es solidariamente responsable, confirmándose igualmente este punto de la decisión.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL - INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA.

En esta materia, es necesario que el demandante pruebe el hecho del despido para que se invierta la carga de la prueba, es decir, para que el empleador tenga la obligación de probar la existencia de la justa causa para realizarlo y así exonerarse del pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del C.S.T.

Sobre el particular, la C.S.J SCL en sentencia del 19 de oct/16, Rad. 48.059, M.P Jorge Mauricio Burgos Ruíz, sostuvo:

“En materia de terminación del contrato de trabajo le corresponde al trabajador probar la existencia del despido colocando al empleador en la obligación de probar la existencia de la justa causa, so pena de que tenga que declararse que no existió”.

En sentencia SL 816 del 16 de marzo de 2022, Radicación N° 83171, M.P: Gerardo Botero Zuluaga, en la que recordó lo dicho en la SL del 21 de noviembre de 2003, Rad. 21595, sostuvo:

“Ha dicho reiteradamente la jurisprudencia de la Corte que al trabajador le basta simplemente acreditar en el proceso el hecho del despido, correspondiéndole al empleador demostrar que los motivos invocados efectivamente ocurrieron o los cometió el trabajador...”.

De lo anterior, concluye la Sala que está demostrada la terminación unilateral del contrato de trabajo el 31/01/2013 por parte de la E.S.T Futesa S.A, la cual justificó en “*haber finalizado la labor que le asignamos*”, y en la cláusula 2º se indicó “*Duración del contrato. ... la cual durara por el tiempo estrictamente necesario para la ejecución de dicho servicio...*”.

De lo anterior, se puede colegir que no se advierte que la obra o labor contratada se hubiese determinado y delimitado con claridad y especificidad, o que indudablemente se desprenda de la naturaleza de la labor tal temporalidad, de ahí que le asiste razón al *a quo* al haber establecido, como ya se dijo, que la duración del contrato fue a término indefinido.

En ese orden de ideas, en criterio de la Sala, en el presente caso la terminación del contrato de trabajo del actor obedeció a una decisión unilateral del empleador sin justa causa, razón por la cual se **CONFIRMARÁ** la decisión de primera instancia.

CULPA PATRONAL EN ACCIDENTE DE CARÁCTER LABORAL- INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS

El artículo 216 del C. S. del T. contempla la indemnización plena de perjuicios a favor del trabajador por la culpa patronal en la ocurrencia del accidente de trabajo o en la enfermedad profesional, en los siguientes términos:

*ARTICULO 216. CULPA DEL EMPLEADOR. Cuando exista **culpa suficiente comprobada del {empleador}** en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios, pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este Capítulo.*

La responsabilidad prevista en éste artículo es de carácter subjetiva, ya que se basa en la **culpa probada del empleador**, el cual, según lo ha considerado la jurisprudencia nuestra, responde incluso por la culpa leve, y con dicho parámetro es que se debe medir su responsabilidad en materia laboral; estando ésta definida en el artículo 63 del Código Civil, así:

ARTICULO 63. Culpa grave, negligencia grave, culpa lata, es la que consiste en no manejar los negocios ajenos con aquel cuidado que aun las personas negligentes o de poca prudencia suelen emplear en sus negocios propios. Esta culpa en materias civiles equivale al dolo.

Culpa leve, descuido leve, descuido ligero, es la falta de aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios. Culpa o descuido, sin otra calificación, significa culpa o descuido leve. Esta especie de culpa se opone a la diligencia o cuidado ordinario o mediano.

El que debe administrar un negocio como un buen padre de familia, es responsable de esta especie de culpa.

Culpa o descuido levísimo es la falta de aquella esmerada diligencia que un hombre juicioso emplea en la administración de sus negocios importantes. Esta especie de culpa se opone a la suma diligencia o cuidado

Así las cosas, además de la ocurrencia del accidente de trabajo o enfermedad profesional, debe estar acreditada la “culpa suficientemente comprobada” del empleador, responsabilidad que tiene una naturaleza eminentemente subjetiva, como ya se dijo, (diferente a la objetiva que aplica a los riesgos laborales en el sistema de seguridad social integral), que lleva a que se establezca en estos casos, no solo el daño a la integridad o a la salud con ocasión o como consecuencia del trabajo, sino que se demuestre también el incumplimiento del empleador a los deberes de protección y seguridad que le exige tomar las medidas adecuadas atendiendo las condiciones generales y especiales de la labor, tendientes a evitar que el trabajador sufra menoscabo a causa de los riesgos de su actividad – véanse las sentencias SL1558 de 2020, SL1565 de 2020, SL2248 de 2018, SL 1207 de 2018, SL 2349 de 2018, SL9355-2017, SL10262-2017 y SL17026-2016, entre otras.

Ahora, frente a la carga de la prueba, por regla general, la misma debe ser asumida por el trabajador demandante, de modo que aquel, tiene la obligación de acreditar las circunstancias de hecho que dan cuenta de la existencia de un comportamiento culposo del empleador. En ese sentido, es responsabilidad del empleado presentar pruebas, evidencias suficientes que sustenten su reclamación y demuestren que el accidente o enfermedad es consecuencia directa de la labor. Y es que no se puede pasar por alto que en aquellos casos en los que se le endilgue al empleador un comportamiento omisivo, a los accionantes les basta enunciar dichas faltas, para que la carga de la prueba se traslade a quien ha debido

obrar con diligencia y cuidado, en los términos del artículo 1604 del Código Civil. Supuesto bajo el cual, el contratante debe comprobar que cumplió sus deberes de prevención, cuidado y diligencia, con el fin de resguardar la seguridad e integridad de sus trabajadores (ver sentencias SL13653-2015, SL7181-2015, SL7056-2016, SL12707-2017, SL2206-2019, SL2168-2019 y SL782-2023).

Así en la SL5300-2021, se precisó:

En orden de lo anterior, esta Corporación ha establecido que la carga de la prueba de la culpa del empleador, por regla general, debe ser asumida por la o las víctimas del siniestro, de modo que ellos tienen la obligación de acreditar las circunstancias de hecho que dan cuenta de la existencia de una acción, omisión, o de un control ejecutado de manera incorrecta que constituyan el incumplimiento de las obligaciones de prevención o su incumplimiento imperfecto, CSJ SL5154-2020.

Cuando el trabajador edifica la culpa del empleador en un comportamiento omisivo de las obligaciones de protección y de seguridad asignadas al empleador, como se trató en el caso de autos, la jurisprudencia de la Corte ha precisado que, por excepción, a los accionantes les basta enunciar dichas omisiones (teniendo en cuenta que las negaciones indefinidas no requieren de prueba) para que la carga de la prueba que desvirtúa la culpa se traslade a quien ha debido obrar con diligencia en los términos del artículo 1604 del Código Civil. En tal caso, el empleador debe probar que cumplió sus deberes de prevención, cuidado y diligencia a fin de resguardar la seguridad e integridad de sus trabajadores (CSJ SL13653-2015, CSJ SL7181-2015, CSJ SL 7056-2016, CSJ SL12707-2017, CSJ SL2206-2019, CSJ SL2168-2019, CSJ SL2336-2020 y CSJ SL5154-2020). Resaltos intencionales fuera del texto.

En las Sentencias la SL 1736 del 26 de abril de 2021, en que se reitera la SL 2336 del 1 de julio de 2020, y la SL 4154 del 27 de octubre de 2020, precisó la Corte que no es suficiente al trabajador plantear el incumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección, para desligarse de cualquier carga probatoria, para que opere la inversión de la carga de la prueba que se reclama, ya que primero deben estar demostradas las circunstancias concretas en las que ocurrió el accidente y que no siempre que exista un resultado dañoso hay lugar a la indemnización de perjuicios; en tanto corresponde atenderse la naturaleza de la tarea, el riesgo en su realización, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrió el siniestro. En concreto en dicha decisión se indicó:

“...lo anterior no significa que al trabajador le baste con invocar el incumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección para desatenderse de cualquier tipo de carga

*probatoria, pues al tratarse de una responsabilidad de naturaleza subjetiva, **es indispensable que estén acreditadas las circunstancias precisas en las que ocurrió el infortunio y que la causa eficiente haya sido la falta de previsión de la persona encargada de evitar la comisión del respectivo riesgo.** En otras palabras, demostradas las causas o condiciones generadoras del riesgo, se puede realizar el juicio de atribución de responsabilidad al empleador, y exigirle la asunción de la carga probatoria que le corresponde. En caso contrario, de no conocerse la causa del suceso, mal podría afirmarse que operaba la inversión de la carga probatoria.*

(...)

***Lo anterior no implica, no obstante, como lo plantea la censura, que le baste al trabajador plantear el incumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección, para desligarse de cualquier carga probatoria, porque, como lo dijo el Tribunal y lo ha precisado la Sala, teniendo en cuenta que no se trata de una especie de responsabilidad objetiva como la del sistema de riesgos laborales, para que opere la inversión de la carga de la prueba que se reclama, primero deben estar demostradas las circunstancias concretas en las que ocurrió el accidente y** «...que la causa eficiente del infortunio fue la falta de previsión por parte de la persona encargada de prevenir cualquier accidente...» (CSJ SL, 10 mar. 2005, rad. 23656)...” (Negrillas fuera del texto).*

En lo relativo al nexo causal que debe existir entre la culpa del empleador y el daño causado, la Corte en la Sentencia SL 1897 del 5 de mayo de 2021, señaló que no basta la sola afirmación genérica del incumplimiento del deber de protección o de las obligaciones de prevención en la demanda, sino que se requiere delimitar en qué consistió la omisión que llevó al incumplimiento del empleador de las respectivas obligaciones derivadas del propio contrato de trabajo y de la labor prestada por el trabajador y la conexidad que tuvo con el siniestro, para efectos de establecer la relación causal entre la culpa y el hecho dañino, pues nadie está obligado a resarcir un daño sino cuando ha dado causa o contribuido a él; indicándose además, que “*cuando el reclamante de los perjuicios del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo no cumple con la carga probatoria que le corresponde en la culpa por omisión, ... así el empleador no demuestre un actuar diligente y cuidadoso para evitar el daño, el empleador no será declarado culpable de cara al accidente o enfermedad profesional del caso particular*”.

MATERIAL PROBATORIO

Se tiene que en el *“informe investigación de presunto accidente de trabajo”* (así titulado) se consignó que ocurrió el sábado, 29/09/2012, a las 10:30 A.M, cuando el actor se encontraba realizando su labor habitual, y como descripción del mismo por parte del investigador se dijo *“el empleado se encontraba subiendo del primer piso al tercer piso un material que había llegado a la empresa, el cual era un material muy delicado, de repente se resbalo y por no dejar caer el material hizo un sobre esfuerzo y sintió un tirón en el brazo izquierdo y mucho dolor”*.

Ahora, como versión se encuentra la declaración del señor Carlos Andrés Cardona quien manifestó *“trabajamos en un tercer piso, que eran unas escalas, del primero al segundo relativamente cómodas, pero del segundo al tercero, eran unas escalas como especie de caracol, y el espacio adentró era relativamente amplio”, ...* el accidente de Nevardo fue en *septiembre – octubre de 2012, exactamente no me acuerdo”, ...* *“yo solo recuerdo una vez haber recibido dotación completa de camiseta, pantalón y botas, cuando entramos con Futesa S.A...”, “riesgoso subir al tercer piso, digo yo que dependiente del material que uno llevara, lo que si era, es que eran muy incómodas las escalas”,... “Nevardo subió las varillas solo porque, me incluyo en eso, somos creyentes que somos capaz de hacer las cosas solos, y a la final éramos capaces de hacer las cosas, y como se dice un accidente le pasa a cualquiera, y ese día le paso a él”, ...* *“no se si es riesgoso subir las varillas una persona sola, estoy entre si y no, no se hasta que punto pueda ser tan riesgoso, eso también depende del peso y del largo de la varilla”, ...* *“no se si subiendo entre dos personas las varillas no hubiera ocurrido el accidente, porque pudieron ser dos o ninguno, pero no estoy que se pudiera evitar o no”, ...* *“antes no habían ocurrido accidentes”, ...* *“estábamos en el mismo procedimiento y cuando nosotros ya subíamos lo vimos a él caído, entonces no sé si presencie, yo estaba subiendo en ese momento cuando sentimos que el cayó, y cuando llegamos donde él estaba, ya estaba en el suelo quejándose del golpe”, ...* *“no me acuerdo de las dimensiones de la varilla”, ...* *“la baldosa era con granito”*.

De un análisis pormenorizado del material probatorio, obrante al interior del proceso, no se vislumbra la culpa suficientemente comprobada del empleador en la ocurrencia del siniestro, en los términos del artículo 216 del C. S. del T., que valga repetir, no es de carácter objetivo; toda vez que los argumentos centrales

expuestos por el demandante sustento de sus pretensiones yacen en los hechos 10 a 12 de la demanda en los siguientes términos: primero, que las escaleras no tenían antideslizante que le permitieran al trabajador la debida seguridad cuando tenía que subir la madera; y segundo, que el empleador debía tener personal disponible para ayudar a subir el mismo.

Circunstancias de tiempo, modo y lugar que no fueron probadas al interior del proceso, y por el contrario fueron desvirtuadas por la misma declaración del único testigo traído al proceso (señor Carlos Andrés Cardona), quien manifestó que el piso de las instalaciones estaba compuesto por baldosa y granito, elemento este último que es de público conocimiento funcionada como antideslizante, aunado al hecho que afirma en su declaración que la empresa le suministró dotación, el cual consistía en camiseta, pantalón y botas, elementos de trabajo que lo que buscan es el correcto desempeño de las labores realizadas por sus trabajadores, y alinear con elementos necesarios y suficientes, en aras de evitar accidentes laborales.

De igual forma, afirma el actor que no había personal suficiente para el ingreso del material, pero continuando con la declaración del señor Carlos Andrés Cardona se puede colegir que en la empresa había 5 trabajadores, y que para ese momento todos estaban subiendo el material, pero que fue el demandante quien decidió subir la madera solo. Complementa su declaración afirmando que desconoce o mejor no está seguro que si fueran varios los trabajadores quienes estuvieran subiendo el mismo material al tiempo, se hubiera evitado el accidente, y es que considera la Sala que dicho testigo desconoce con exactitud las circunstancias particulares del accidente porque no vio realmente los hechos del mismo, pues solo escuchó un ruido y cuando fue el demandante estaba en el suelo, por ende, como imputarle una culpa a un empleador, cuando se desconoce si la caída del trabajador lo fue de manera fortuita, si las condiciones se deben a factores de trabajo o personales, o a causa o como consecuencia del incumplimiento de los deberes de protección y seguridad del empleador, pues de esto no existe prueba al interior del proceso, o por lo menos brilla por su ausencia, y más cuando se denota que el suministró de la dotación es un elemento

que permite inferir que el empleador suministró las condiciones generales tendientes a evitar que el trabajador sufra menoscabo a causa de los riesgos de su actividad.

Finalmente, y no por ello menos importante vislumbra la Sala que el reporte del evento a la ARL, por el accidente de trabajo, como su nombre lo dice solo “reporta la ocurrencia de un hecho”, sin que ello implique automáticamente culpa suficientemente comprobada del empleador, pues no se observa las circunstancias particulares o declaración alguna que permita inferir, que el daño se pudo evitar por el empleador, o que este conocía una situación fáctica particular que de haber intervenido hubiese evitado el accidente del trabajador.

No encuentra esta colegiatura elementos probatorios idóneos que demuestren que en el accidente sufrido por el actor, tuvo incidencia algún grado de culpa del empleador, quedando así por fuera uno de los elementos estructurantes de la responsabilidad patronal que se prevé en la premisa normativa referida en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por todo lo anterior, esta Sala REVOCARÁ la decisión de instancia, en cuando declaró la existencia de responsabilidad patronal en el accidente de trabajo sufrido por el demandante, y por sustracción de materia igual suerte correrá la respectiva indemnización general de perjuicios.

Sin costas en esta instancia ante la prosperidad del recurso de alzada.

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR el numeral **PRIMERO** de la sentencia proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín el 29 de octubre de 2018,

dentro del Proceso Ordinario Laboral promovido por el señor **NEVARDO ANTONIO HENAO CAÑAVERAL** en contra de la Sociedad **FUTESA S.A, ARL SURA, JUAN FELIPE MERIZALDE BEDOYA Y ARQ GROUP LTDA** y el **DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA** en cuanto condenó al pago de la indemnización total y ordinaria de perjuicios por accidente de trabajo; para en su lugar, **ABSOLVER** a las demandadas de dichas condenas, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: Se **CONFIRMA** en todo lo demás la decisión que se revisa en apelación.

TERCERO: Sin costas en esta instancia.

Lo resuelto se notifica por **EDICTO**. Se ordena regresar el proceso al Juzgado de origen.

Se ordena regresar el expediente al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

Firmado Por:

Jaime Alberto Aristizabal Gomez

Magistrado

Sala Laboral

Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez

Magistrado

Sala Laboral

Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres

Magistrado

Sala Laboral

Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

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: **18978bb1b9cca835c9372ea8e82667dd0d998452bdb057e20fb323511effbd14**

Documento generado en 17/08/2023 02:32:20 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>