

TEMA: PÉRDIDAS ECONÓMICAS – La suscripción de un documento que avala el descuento en el salario obedece al traslado de una pérdida de la empresa y no a una responsabilidad del trabajador, porque se estarían desconociendo las garantías mínimas legales para el trabajador, por lo que se prohíbe que éste asuma las pérdidas económicas del empleador. / **CARGA DE LA PRUEBA** - Incumbe al trabajador probar de manera contundente los hechos u omisiones invocados en sustento de su pretensión, en acatamiento de la regla general de la carga de la prueba, si el empleador pretende liberarse de dicha responsabilidad, la carga de la prueba se invierte, y entonces corresponde al empleador demostrar que actuó con la suficiente diligencia y cuidado y que cumplió con sus deberes de protección y seguridad para con el trabajador. /

HECHOS: Solicita el demandante que tras declararse que existió un contrato de trabajo con la empresa Reencauchadora Hércules S.A, y que el accidente ocurrido fue por culpa del empleador, se condene a este a reconocer y pagar la indemnización plena y ordinaria de perjuicios patrimoniales y morales; prestaciones sociales; el auxilio económico por concepto de incapacidades generadas por el accidente laboral acaecido pagadas a la accionada por la ARL Sura.; y la indexación de las condenas. En primera instancia se declaró la culpa patronal del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo al demandante; se condenó a la demandada al pago de los perjuicios morales debidamente indexados; se declaró ineficaz el acuerdo celebrado entre las partes donde se descuenta por nomina una suma por la cartera vencida de un cliente; se condenó a la demandada a reembolsar al demandante la suma mencionada incluida la indexación desde la fecha de terminación de contrato hasta la fecha que se verifique el pago; se declaró probadas las excepciones de buena fe, ausencia de prueba de perjuicios materiales y pago parcial. Le corresponde a la Sala determinar en virtud del recurso de apelación si son eficaces los descuentos realizados con aquiescencia del trabajador a título de cartera vencida, para el caso respecto de deudas del cliente, y se establecerá a quien le incumbe probar la culpa en la ocurrencia del accidente de trabajo, cuando se edifica en omisiones del empleador.

TESIS: (...) Para abordar este problema debemos recordar que el consentimiento libre de vicios y la capacidad, tan sólo comportan algunos de los elementos de validez del acto jurídico, pues también juega un rol determinante la licitud del objeto. (...) Ahora, una ligera mirada del asunto, bajo otro enfoque, podría dejar entrever que la validez de la retención de las prestaciones que en dinero le correspondían al actor finalizar el vínculo laboral que la unía con la sociedad Reencauchadora Hércules, encontraría sustento en lo normado en el numeral primero del art. 59 del Código Sustantivo del Trabajo, cuyo tenor es: Prohibiciones A Los Empleadores: Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso. (...) Sin embargo, otro es el norte del asunto, pues dicha disposición debe concatenarse con el art. 13, ya citado, así como los artículos 43 y 149 ibídem, en torno al tema de cláusulas ineficaces y descuentos prohibidos, respectivamente, cuyo tenor es: En los contratos de trabajo no producen ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo, los respectivos fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas y reglamentos de trabajo y las que sean ilícitas o ilegales por cualquier aspecto; pero a pesar de la ineficacia de esas estipulaciones, todo trabajo ejecutado en virtud de ellas, que constituya por sí mismo una actividad lícita, da derecho al trabajador para reclamar el pago de sus salarios y prestaciones legales por el tiempo que haya durado el servicio hasta que esa ineficacia se haya reconocido o declarado judicialmente. (...) Artículo 149. Descuentos Prohibidos. <Artículo modificado por el artículo 18 de la Ley 1429 de 2010. El nuevo texto es el siguiente:> 1. El empleador

no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento. Es esta una norma protectora no sólo del salario sino además del abuso de la condición dominante que puede ejercer el empleador. (...) Así pues, de los relatos aludidos, no logra esclarecerse el grado de responsabilidad del trabajador para efectos de afirmarse que hubo una apropiación indebida de dineros o mercancía de su empleador, por lo que mal podría categorizarse como una deuda compensable, o un perjuicio indemnizable como lo denomina el empleador al soportar su actuación. (...) En conclusión, como la causa de la suscripción del documento que avalaba el descuento obedeció al traslado de una pérdida de la empresa y no a una responsabilidad del trabajador, se están desconociendo las garantías mínimas legales para el trabajador, como la contenida en el artículo 28 del CST, que prohíbe que éste asuma las pérdidas económicas del empleador, norma de orden público que prevé una garantía mínima que no puede desconocerse, tornándose improcedente declarar la validez del mismo como respaldo de una compensación efectuada por la demandada frente a una obligación inexistente del trabajador, o por lo menos, no acreditada con suficiencia. Se confirmará pues la sentencia en este punto. (...) A diferencia de las prestaciones económicas otorgadas por las Administradoras de Riesgos Profesionales, este tipo de indemnización (por culpa patronal) entraña un elemento esencial de constitución, que es la demostración de la responsabilidad subjetiva del empleador en la ocurrencia del accidente o enfermedad, carga probatoria que le corresponde asumir al trabajador o a sus causahabientes, pues además de la demostración del daño a la integridad o a la salud del trabajador como consecuencia del accidente de trabajo o la enfermedad profesional, se debe probar el incumplimiento del empleador a los deberes de protección y seguridad que, según lo señalado por el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo, de modo general le corresponden. La jurisprudencia de la H. Corte Suprema de Justicia en numerosas decisiones ha reiterado que la culpa a que se refiere el artículo 216 del C. S. T., y que corresponde al trabajador demostrar, es la culpa leve, es decir, aquella producto de la falta de diligencia o cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios o la del buen padre de familia, de conformidad con lo establecido en los artículos 63 y 1604 del Código Civil. (...) Cabe resaltar que dentro de las obligaciones generales y especiales a cargo del empleador consagradas en los artículos 56 y 57 del C.S.T., se encuentran entre otras las de procurar a sus trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y salud. Y por tanto la prueba del mero incumplimiento en la *'diligencia o cuidado ordinario o mediano'* que debe desplegar el empleador en la observancia de los deberes de protección y seguridad que debe a sus trabajadores, es prueba suficiente de su culpa en el infortunio laboral y, por ende, de la culpa patronal que da lugar a la indemnización total y ordinaria de perjuicios. Y en este caso, si el empleador pretende liberarse de dicha responsabilidad, la carga de la prueba se invierte, y entonces corresponde al empleador demostrar que actuó con la suficiente diligencia y cuidado y que cumplió con sus deberes de protección y seguridad para con el trabajador, pues como lo indica el artículo 1604 del Código Civil: *"la prueba de la diligencia o cuidado incumbe al que ha debido emplearlo"* (...) En ese orden, la Sala Laboral de la Corte ha definido que cuando el artículo 216 del CST exige la demostración suficiente de la culpa del empleador, la carga probatoria es del trabajador, quien debe detallar la omisión de manera clara, es decir, hay que precisar en qué consistió la inobservancia de cuidado por parte de la empresa, pues no es dable presumir la existencia del accidente como el resultado de la actividad desarrollada por el trabajador en los

términos del vínculo laboral y las circunstancias que rodearon el siniestro.” (...) En la descripción del accidente (...) expresamente se anotó que el trabajador estaba subiendo una llanta a la camioneta, la cual se me devolvió y me golpeó el hombro izquierdo, y precisamente se discutió que le correspondía al actor pedir apoyo logístico para ejecutar una labor propia de sus funciones, como lo era el cargue y descargue de llantas, pero que como no lo hizo, fue culpa exclusiva de la víctima su ocurrencia. (...) No obstante, un viro interesante se presenta en el asunto, pues una omisión es lo que se le imputa al empleador: la ausencia de capacitación en prevención de riesgos laborales. Y justo aquí en donde el a quo identificó la falencia probatoria endilgada a la empresa contratante quien, en aras de defenderse ante tal aseveración, allegó algunas planillas según las cuales brindó un entrenamiento técnico (...) de reencauche, llantas y equipos, sumado a un entrenamiento inicial, insuficiente para demostrar las obligaciones exigidas en los términos reseñados en la Resolución 2400 de 1979. Allí se consignó como una de las obligaciones de los patronos, la de suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles, y sobre la forma, métodos y sistemas que deban observarse para prevenirlos o evitarlos. (...) Su intervención tampoco ilustra sobre el cumplimiento de las regulaciones que consagra la norma. Por el contrario, avizora algunas falencias pues no era el peso el factor detonante para que el accionante requiriera apoyo logístico, sumado a que el mecanismo especial para lograr subir la mercancía, al arecer eran unos tablones que facilitaban el rodamiento de la llanta, que eventualmente puede acrecer el riesgo. Ahora, si bien en la *política de salud ocupacional* la empresa reconoce la carga física como un factor de riesgo (...), y como fuente generadora de la misma el levantamiento de objetos pesados, al que mínimamente estaban expuesto 3 miembros del equipo de trabajo, lo cierto es que, se insiste, no se demostró la acción preventiva como lo era capacitación en el levantamiento de esa carga pesada, ningún documento da cuenta de ello y precisamente esto es lo que le reprocha el subalterno a su empleador al señalar que la inexistencia de dicho entrenamiento, generó el accidente. (...) Siguiendo esta línea de pensamiento, habrá de concluirse que no se avizora alguna circunstancia que pueda exonerar de culpa a la sociedad Reencauchadora Hércules S.A. en la ocurrencia del accidente de trabajo que sufrió el señor Jhon Alfredo Llanos Ceballos. Y es que NO basta con que el empleador implemente planes de salud ocupacional o de higiene y seguridad industrial, que para el caso existe (...), pues si consiente del peso de las llantas, que incluso puede exceder los 25 kilos, desatiende su deber de dictar capacitaciones para realizar labores de transporte manual de estos materiales o de manipulación con ayuda mecánica cuando lo exige la Resolución 2400 de 1979, o por lo menos no demostró lo contrario. Consecuencialmente, tampoco demostró que exigiera su cumplimiento, incluso permitió el transporte de la carga sin consideración a las condiciones físicas de quien participa constantemente de aquella actividad, ninguna evaluación medio de aquel aspecto, y tal omisión claramente pone en riesgo la integridad del subalterno, dado que en ni en forma teórica ni en la práctica, garantizó que esas medidas de seguridad se aplicaran para evitar la exposición al agente de riesgo, que precisamente fue el que causó un daño. Ninguna discusión gravita que son los empleadores los responsables de la salud ocupacional de sus trabajadores y de proveerles condiciones seguras de trabajo, y para el caso, NO cumplió con la carga de la prueba que le asistía. (...)

M.P: ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA

FECHA: 20/08/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL
AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

Medellín, veinte (20) de agosto de dos mil veinticuatro (2024)

S19-308

Proceso: ORDINARIO LABORAL - apelación sentencia
Demandante: **JHON ALFREDO LLANO CEBALLOS**
Demandado: **REENCAUCHADORA HERCULES S.A.**
Radicado No.: 05001-31-05-021-2017-00694-01
Tema: culpa patronal- validez descuentos
Decisión: **CONFIRMA CONDENA**

Link: [05001310502120170069401](https://expediente.digita.gov.co/expediente/05001310502120170069401) expediente digital

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los Magistrados **MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**, **MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO** y como ponente **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la sociedad demandada en el proceso de referencia.

El Magistrado del conocimiento, doctor **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de los restantes integrantes el proyecto aprobado en Sala virtual mediante **ACTA 28** de discusión, que se adopta como sentencia, en los siguientes términos:

1. SÍNTESIS FÁCTICA y ANTECEDENTES

1.1. LO PRETENDIDO

Solicita el demandante que tras declararse que existió un contrato de trabajo con la empresa Reencauchadora Hércules S.A., que inició el 10 de enero de 2012 y terminó el 11 de julio de 2014, y que el accidente ocurrido el 10 de abril de 2013 fue por culpa del empleador, se condene a este a reconocer y pagar los siguientes conceptos:

- La indemnización plena y ordinaria de perjuicios patrimoniales y morales.
- Las comisiones sobre ventas y recaudo.

- El tiempo suplementario u horas extras laborado.
- Las cesantías causadas del 1 de enero al 11 de julio de 2014 junto con los intereses sobre cesantías y la correspondiente sanción.
- La prima de servicios desde el 1 de enero hasta el 11 julio 2014.
- Las vacaciones del periodo comprendido entre el 1 de enero de 2013 y 11 de julio de 2014.
- La diferencia o faltante de las cesantías del año 2013, consignadas el 14 de febrero de 2014, junto con la correspondiente sanción por el pago deficitario.
- La indemnización moratoria por el no pago de las prestaciones sociales, hasta el mes 24, y posteriormente los intereses moratorios.
- El auxilio económico por concepto de incapacidades generadas entre el 12/04/2013 y el 20/03/2014, por el accidente laboral acaecido el 10/04/2013 y pagadas a la accionada por la ARL SURA.
- La indexación de las condenas y las costas del proceso.

1.2. PARA FUNDAMENTAR SUS PRETENSIONES, EXPUSO LOS SIGUIENTES HECHOS:

Que el 10 de enero de 2012 comenzó prestar sus servicios para la empresa Reencauchadora Hércules S.A., mediante contrato de trabajo a término indefinido suscrito en Medellín, para ejercer el cargo de asesor comercial en el horario de 7:00 am a 5:30 pm, de lunes a viernes y sábados de 7:00 am a 1:00 pm.

Que tras ello fue trasladado a Bogotá, donde además le correspondía ejercer actividades de cargue y descargue de llantas, estadía durante la cual continuaba disponible en horario extendido, lapsos que se adeudan.

Que para el año 2012 se pactó un salario de \$3.000.000, pero a finales de tal anualidad se modificó a un básico de \$1.000.000, más comisiones sobre venta de productos y servicios en los siguientes porcentajes: reencauche 4%; llanta nueva 3%; neumático 3%; serviteca 3%; insumos 3%; y recaudo el 2.5%. No obstante, no siempre se liquidaban dichas comisiones con los porcentajes pactados, adeudando por dicho concepto \$11.625.180.

Que el 24 de junio de 2014, por su estado de salud y presión de la empresa, presentó renuncia, la cual fue aceptada el 11 de julio del mismo año.

Que para posibilitar el pago de comisiones, realizó gestiones posteriores con clientes, logrando pagos y abonos.

Que el 10 de abril de 2013, laborando en Bogotá, sufrió un accidente laboral cuando se encontraba desempeñando funciones, cargando unas llantas en una camioneta de la empresa, una de las cuales, que pesaba más de 50 kilos, se le vino encima golpeándole las extremidades superiores, echándolo hacia atrás y cayendo al piso.

Que el 24 de noviembre de 2013, debido a las lesiones sufridas en el manguito rotador del hombro izquierdo, tuvo que ser sometido a un procedimiento quirúrgico en la ciudad de Medellín, lo que le causó perjuicios económicos con ocasión de los gastos que implicó el traslado aéreo para permanecer con su familia en los lapsos que estuvo incapacitado.

Que era a la empresa a quien le correspondía brindarle apoyo logístico y enviar personal idóneo en cargue y descargue de llantas, lo que no sucedió, tampoco le proporcionó algún tipo de capacitación sobre la prevención de los riesgos laborales que implicaba la actividad realizaba al momento del accidente laboral, pese a que estaba obligado a minimizar los riesgos a los que estuviera expuesto.

Que la carrocería del vehículo Toyota Hilux, de placa EKP419, suministrado por la empresa, no era el más idóneo en cuanto a espacio y capacidad para la recolección y transporte de las llantas, siendo esta otra de las causas que confluía en la ocurrencia del accidente.

Que el accidente generó un menoscabo tanto físico como mental, debiéndose someter a tratamiento psiquiátrico que se prolongó hasta junio de 2016, fecha hasta la cual pudo volver a trabajar y generar ingresos, lo que acarreó deudas respecto del estudio de sus hijos (universidad – colegios).

Que cuando presentó la renuncia, el empleador no expidió orden y/o autorización para que se realizara el examen médico de egreso.

Que el 14/02/2014 la empresa consignó la suma de \$2.409.298, por concepto de cesantías del año 2013, monto deficitario, toda vez que no incluyó las comisiones, que en promedio mensual eran de \$631.803; igual situación se presentó para el año 2012 cuando su salario fijo mensual era de \$3.000.00, y el valor consignado fue de \$2.715.860, para un faltante de \$284.140, lo que evidencia mala fe del empleador.

Que el empleador adeuda los haberes que derecha, entre ellos la suma de \$2.156.636 por concepto de horas extras.

Que a través de las reclamaciones elevadas (del 25 de octubre de 2013, 04 de abril de 2014 y 16 de mayo de 2016), ha interrumpido la prescripción *de la acción impetrada*, sumado a las peticiones en las que ha intermediado el Ministerio de Trabajo en marzo de 2016, además de febrero y julio de 2017.

Que la ARL SURA pagó a la empresa Reencauchadora Hércules S.A., con ocasión del aludido accidente, la suma de \$12.654.965 a título de incapacidades causadas desde el 12/04/2013 hasta el 20/03/2014, dinero que *no se vio revertido en los pagos hechos por la accionada*.

Que en el documento que le mostró la empresa en reclamaciones verbales, contentivo de la liquidación final de prestaciones sociales NO se incluye el valor de las comisiones.

Que bajo la modalidad de *“préstamo empleados”* durante varios años la empresa le dedujo de su salario la deuda de un cliente y el valor del plan de celular para llamar a los clientes, las cuales siguió descontando a pesar de estar canceladas.

1.3. CONTESTACIÓN

REENCAUCHADORA HERCULES S.A. controvertió el derecho pretendido. Indicó frente a los hechos que eran ciertos los relacionados con la existencia de la relación laboral, así como los extremos temporales, el cargo desempeñado por el actor, el salario (que tras cinco meses se modificó a un básico más comisiones en los porcentajes reseñados y pagadas en los términos acordados), la ocurrencia de un accidente laboral, respecto del que no hubo testigos por lo que el reporte lo efectuó con la versión del trabajador. Respecto del trabajo suplementario, aclara que el demandante no tenía un horario específico ni jefe presencial en la ciudad de Bogotá, permanecía la mayor parte del tiempo fuera de las instalaciones de la empresa, sumado a que simultáneamente realizaba actividades laborales para la sociedad Rodek S.A.S. Añade que aceptó la renuncia del actor, pero como para entonces había generado extravío de dineros y descuadres por un mal proceder frente a clientes, cuya deducción autorizó por escrito, lo adeudado en la liquidación final fue aplicado a la compensación de aquellos perjuicios. Adujo que el cargue y descargue de llantas eran actividades normales del oficio del demandante, para lo cual había recibido inducción y capacitación suficiente, sumado a que contaba con experiencia, punto en el que precisa que aquel era conocedor que, en ciertos casos, cuando el material tuviera determinado peso o tamaño, debía solicitar ayuda de otros operarios para su manipulación. Sin embargo, negligentemente se expuso a un riesgo al abstenerse de pedir dicho apoyo logístico, lo que generó el accidente, sin que en ello tuviese incidencia las características del automotor. De otro lado, refiere que la historia clínica es de carácter reservado,

por lo que desconoce los padecimientos mencionados, así como su nexos con el accidente de trabajo. De igual forma, mencionó que las cesantías del año 2012 y 2013 fueron liquidadas adecuadamente y consignadas en el fondo, precisando que las prestaciones y la prima de vacaciones causadas por la fracción del año 2014, fueron descontadas para el pago de los dineros adeudados. Finalmente, niega adeudar algún monto por concepto de incapacidades, aclarando que lo consignado por la ARL correspondió a un reembolso de estos pagos, y en cuanto al descuento del valor del celular de alta gama, aduce que se trató de un equipo que el actor solicitó poco antes de retirarse, que pasó a ser de su propiedad.

1.4. DECISIÓN PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia proferida el 25 de septiembre de 2019, el Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín, ordenó lo siguiente:

- 1) Se declara la culpa patronal del empleador REENCAUCHADORA HÉRCULES en la ocurrencia del accidente de trabajo al demandante JOHN ALFREDO LLANO CEBALLOS, el día 10-abr-2013, como consecuencia de omitir los procedimientos y capacitaciones relacionadas con el manejo manual de cargas.
- 2) Se condena a la demandada al pago al demandante de los perjuicios morales que se tasan en la suma de 10 smlmv, (\$8.281.160), teniendo en cuenta el dolor y la angustia causados, y en consideración a un año de incapacidades padecidas consecuencia del accidente. Esta suma deberá ser indexada, del 11-jul-2014 a la fecha en que se verifique el pago.
- 3) Se declara la ineficacia del acuerdo celebrado entre el demandante y la demandada, que oba a fl. 197, en el que se autoriza el descuento por nómina de la suma de \$9.016.293, por la cartera vencida del cliente PEDRO E. BUITRAGO.
- 4) Se condena a la demandada a reembolsarle al demandante la suma anterior que fue descontada de sus salarios y prestaciones, incluida la indexación, calculada desde la fecha de terminación del contrato de trabajo 11-jul-2014, y la fecha en que se verifique el pago.
- 5) Se declaran probadas las excepciones de buena fe, ausencia de prueba de perjuicios materiales, y pago parcial.

Finalmente condenó en costas a la parte demandada, fijando como agencias en derecho la suma de \$1.729.745 (10% del monto reconocido).

Dentro del término concedido por la ley, REENCAUCHADORA HERCULES S.A., presentó y sustentó recurso de apelación.

2. ARGUMENTOS

2.1. DEL JUEZ PARA DECIDIR

Encontró acreditada la culpa patronal. Destacó que 4 eran las omisiones endilgadas al empleador: no brindar apoyo logístico para la recolección de las llantas, no haber sido capacitado en prevención de riesgos laborales, desarrollar una actividad ajena a la que fue contratado y que el vehículo no era apto para el cargue y descargue. A su turno el empleador defendía la existencia de la capacitación, sumado a experiencia del subalterno y las condiciones del vehículo, por lo que alegaba que el accidente ocurrió por culpa exclusiva de la víctima, es decir, negligencia o descuido del actor, quien por demás debía solicitar apoyo de los compañeros y no lo hizo.

Bajo este esquema, adujo que claramente estaba demostrado el daño material (uno de los elementos que configuraban la culpa) en atención a las lesiones físicas ocasionadas por el accidente, no así el perjuicio material dado que el actor continuó devengando salario y/o incapacidades durante 145 días intermitentes (canceladas en un 100% por ARL), aunado a que ello NO le produjo ninguna PCL y el vínculo laboral feneció por renuncia voluntaria no indirecta, pues en este aspecto nada se acreditó respecto de la presunta presión del empleador e incidencia del estado de salud.

Por ello únicamente concedió perjuicios morales que discrecionalmente tasó en 10 SMLMV en atención al dolor causado por la lesión física que generó el accidente de trabajo, cuya ocurrencia NO se discutía, aspecto en el que analizó otro de los elementos que configuraban la culpa: el incumplimiento del deber de protección y seguridad por parte del empleador, en quien recaía la carga de la prueba cuando se le imputaba una conducta omisiva, como sucedía en este caso (SL354-2019), razón por la que le restó importancia a que el trabajador NO demostrara la falta de diligencia y cuidado de su patrón.

Y fue aquí donde precisó que NO quedó acreditada la existencia de permanentes capacitaciones sobre prevención de riesgos laborales, uno de los 4 puntos en los que el actor cimentaba su postura, centrando el estudio en la ausencia de capacitación sobre el manejo manual de cargas en los términos consagrados en la Resolución 2400 de 1979 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Título x capítulo 1), disposición según la cual el empleador estaba obligado a tener un *plan general de procedimientos y métodos de trabajo para el manejo de cargas*, lo que no fue acreditado por la demandada pues se limitó a aportar un Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial en el que en parte alguna se detallaba dicho procedimiento, y en cuanto a la constancia de capacitación, se desconocía el tema abordado y ésta fue efectuada una sola vez al ingresar a laborar, no así cuando el actor fue traslado a Bogotá, momento en el cual asumió ese rol en el cargue de llantas. Señaló el a quo que los restantes tres puntos sí fueron acreditados a través de la prueba testimonial:

apoyo logístico, aptitud del vehículo, y que la labor del subordinado sí comprendía el cargue y descargue de llantas, de permanente ejecución.

En cuanto al pago de incapacidades, encontró satisfecha dicha obligación incluso en monto superior al cancelado por la ARL SURA. Al no acreditarse puntualmente el tiempo suplementario, absolvió a la demandada de dicha súplica, dado que no se encontraba detalle de horas de salida y entrada, sumado a que era imposible delimitar la jornada, cuando el actor inicialmente prestó servicios simultáneos para otra empresa.

Referente a los descuentos realizados, señaló que resultada factible por dos de los tres eventos reseñados por el empleador, siendo tales: la compra de un celular y vehículo que un cliente entregó como dación en pago, bienes que pasaron a ser propiedad del trabajador, máxime si fueron autorizados por el demandante, tampoco se trataban de retenciones del pago, sino de montos entregados anticipadamente. Empero, dicho razonamiento NO se extendió respecto de la cartera morosa con el cliente Pedro E. Buitrago, descuento que calificó como injustificado e inválido, pese a los acuerdos de pago suscritos por el demandante, dado que legalmente NO le correspondía asumir las deudas que se generaran productos de las ventas anteriormente efectuadas, que eran de responsabilidad exclusiva de la empresa que no podía trasladar a los trabajadores, menos aun si no se demostró que correspondiesen a dineros apropiados ilegal o abusivamente por el demandante, tampoco medio una investigación que diera cuenta de un presunto fraude de cara a las llantas desaparecidas. Por ello declaró la ineficacia de aquel acuerdo de autorización de descuento de nómina, ordenando su reembolso.

Negó las sanciones moratorias deprecadas, porque se demostró el pago de las prestaciones, aunque fuese deficitario, sumado a que ciertamente hubo manejos descuidados del demandante de cara a las labores asignadas que pudieron incidir en la morosidad de clientes y recuperación de cartera vencida. Descartó así la mala fe de la empresa.

2.2. RECURSO DE APELACIÓN REENCAUCHADORA HERCULES S.A.

Dos son los puntos atacados: la inexistencia de culpa patronal en el accidente laboral y la eficacia de los descuentos por cartera vencida a cargo del cliente Pedro E. Buitrago.

Frente a la culpa patronal mencionó que, más que la norma invocada por el juez, debía acudir a la jurisprudencia desarrollada sobre la carga de la prueba respecto del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, preceptiva según la cual la culpa debía estar suficientemente comprobada,

siendo esta una carga del demandante, no así del empleador al que le correspondía demostrar que cumplió lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 57 ibídem, que reseña obligaciones a cargo del patrono, entre las que se encuentra “*suministrar elementos adecuados de protección, en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud del trabajador*”, y que, en todo caso, aunque la empresa no lo hubiese demostrado, ello NO implicaba que automáticamente prosperara la pretensión, pues ello NO exoneraba al trabajador de su carga.

Insiste que la parte interesada NO DEMOSTRÓ CÓMO OCURRIÓ EL ACCIDENTE, ni existía una presunción de que en todo accidente de trabajo el empleador era culpable, de ahí la importancia de acreditar las circunstancias que lo rodearon. Destaca que a voces del mismo demandante, NO existían testigos de lo sucedido, pues al parecer se encontraba solo cuando acaeció. Que cosa diferente era cumplir con la obligación que tenía como patrono, de efectuar el correspondiente reporte del presunto accidente, correspondiéndole a la ARL categorizarlo. De esta manera insiste, que la existencia de un accidente NO implica que se conozca como ocurrió, sólo se sabía, conforme lo narrado por el trabajador, que una llanta se le vino encima y lo tumbó, lo que no podía asimilarse con las consecuencias consignadas en la historia clínica

De esta manera, reitera que existe una falencia del peticionario en lo atinente al cumplimiento de la carga de la prueba, pues NO estaba eximido de demostrar cómo ocurrió el accidente, ni era aplicable una presunción.

Respecto a la INEFICACIA DE LOS DESCUENTOS POR CARTERA VENCIDA del cliente Pedro E. Buitrago y la orden de la devolución de lo retenido más indexación, sostiene que tanto la prueba testimonial como documental, evidenciaban las autorizaciones que en tal sentido firmó el actor.

Acepta que por regla general el trabajador no tenía por qué asumir los riesgos propios del empleador. Empero, considera que ello NO significaba que el trabajador gozara de una *patente de corso*, para que, pese a la indebida ejecución de sus funciones por acción u omisión, como aquí ocurría, no indemnizara el daño generado.

Que uno es el riesgo que la empresa avoca por su cartera vencida cuando un cliente no paga, la que bien puede acudir a cobranza para obtener el cobro de facturas, y otro aspecto muy diferente es el daño que causa el trabajador, por el cual debe responder, pues en algunos casos el cliente no pagó al argumentar que no se le facturó, o la factura no era, o su firma no es, o el producto no se entregó, aspectos íntimamente ligados con el que hacer del demandante, habiendo quedado el total evidencia, según los testigos y el razonamiento vertido por el despacho para absolver de la moratorias, que se causó un perjuicio a la empresa por el desorden del empleado, un daño.

Que NO se trata que la empresa le cobre a su trabajador el riesgo propio de su negocio, sino el perjuicio originado en la acción u omisión del demandante.

2.3. ALEGATOS

Ninguna de las partes se pronunció.

3. PROBLEMA JURÍDICO EN ESTA INSTANCIA

Consiste en determinar si son eficaces los descuentos realizados con aquiescencia del trabajador a título de cartera vencida, para el caso respecto de deudas del cliente Pedro E. Buitrago, asunto en el que se analizará si el empleador está transgrediendo garantías mínimas al acarrearle al actor pérdidas económicas, y si basta con la autorización escrita del subalterno para establecer la legalidad de los descuentos, o sí, por el contrario, debe acreditarse la existencia de la obligación.

De otro lado, se establecerá a quien le incumbe probar la culpa en la ocurrencia del accidente de trabajo, cuando se edifica en omisiones del empleador.

4. CONSIDERACIONES

4.1. VALIDEZ DESCUENTOS

Desde el líbello genitor se discute la validez de varios descuentos aplicados al trabajador, tanto mensualmente con cargo a la nómina, como a la liquidación final de prestaciones tasada al culminar el contrato.

Puntualmente merece reproche por parte del empleador, a través del recurso de alzada, uno de ellos. Se trata de aquel que el juez catalogó como un descuento ineficaz pese a la existencia de un acuerdo que reflejaba la aquiescencia del trabajador para efectuarse. Con ello se refiere al cliente Pedro E. Buitrago.

Y es que en el documento fechado en octubre de 2012, cuya copia se observa a folio 25 del archivo 06 del expediente digital, se dispuso lo siguiente:

Medellín, Octubre de 2012.

Señores Comité de calidad HERCULES S.A.

ASUNTO: Cuenta del Señor Pedro Evelio Buitrago, de la cual se hará cargo John Alfredo Llano.

El día 25 de septiembre de 2012 en reunión de John Alfredo Llano y Sebastián Arriola se llegó a las siguientes conclusiones sobre deuda del señor Pedro E. Buitrago.

A la fecha mencionada el saldo era de \$9'016.293, de lo cual han surgido los siguientes movimientos y compromisos de pago:

- Ya se efectuó abono de 2 millones de pesos, dejando un saldo de \$ 7'016.293, los cuales serán cancelados de la siguiente manera:
 - ✓ Noviembre 05 de 2012, abono de \$2'516.293 en efectivo.
 - ✓ Diciembre 05 de 2012, abono de \$500.000. (Descuento de nomina)
 - ✓ Enero 05 de 2012, abono de \$1'000.000. (Descuento de nomina).
 - ✓ Febrero 05 de 2012, abono de \$500.000. (Descuento de nomina).
 - ✓ Marzo 05 de 2012, abono de \$500.000. (Descuento de nomina).
 - ✓ Abril 05 de 2012, abono de \$500.000. (Descuento de nomina).
 - ✓ Mayo 05 de 2012, abono de \$500.000. (Descuento de nomina).
 - ✓ Junio 05 de 2012, abono de \$500.000. (Descuento de nomina).
 - ✓ Julio 05 de 2012, abono de \$500.000. (Descuento de nomina).

Si por alguna causa se presenta una terminación del vínculo laboral entre ambas partes antes de cumplir la totalidad de las cuotas, el saldo podrá ser cruzado con liquidaciones legales que efectúa la empresa.

Firman:


Sebastián Arriola D.
Director Flotas y Reencache


John Alfredo Llano
Asesor Comercial 7700706

Valga aclarar que el demandante NO desconoce que la firma que reposa en dicho documento es la suya, incluso la reconoce en el interrogatorio de parte absuelto cuando señala: *es como cuando usted va a un banco y saca un crédito a su nombre, pero no lo paga entonces se lo van a cobrar al asesor comercial, eso me pasó dentro de la organización, sin embargo, como me estaba yendo tan bien, asumí esa deuda que quedó cancelada en junio de 2013 del señor Pedro Evelio Buitrago Ramírez... yo en octubre el 2012 hice el convenio de que les pagaba lo de don Pedro.*

Lo que realmente controvierte el actor al impetrar la demanda es la legalidad o validez de su contenido, postura que avaló el a quo y que hoy discute el recurrente bajo el ropaje que los descuentos simplemente correspondían a la indemnización de un perjuicio causado por el daño generado, evidenciado en el acrecimiento de la cartera, causado por el incumplimiento de las obligaciones a cargo del asesor comercial, bien por acción u omisión, con causa del incorrecto diligenciamiento de facturas, sumado a la pérdida de mercancía por inadecuados manejos.

Para abordar este problema debemos recordar que el consentimiento libre de vicios y la capacidad, tan sólo comportan algunos de los elementos de validez del acto jurídico, pues también juega un rol determinante la licitud del objeto.

En este punto es dable acudir a lo normado en el art. 13 cuyo tenor es:

Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo

Bajo ese entendido, el actuar del empleador y la licitud del documento encuentra una limitante en el respeto de normas que son de orden público, no del arbitrio de las partes, pues se predica la ineficacia de la cláusula cuando en ella se desconocen derechos mínimos del trabajador. Y es que la autonomía de la voluntad presente en las relaciones contractuales debe respetar los principios propios del derecho al trabajo, en función de garantizar prerrogativas mínimas al trabajador y resguardar derechos fundamentales, toda vez que, por su condición de subordinado, constituye la parte más débil de la relación laboral.

Comportó este el enfoque del a quo, razón por la cual declaró la ineficacia del convenio máxime si, como lo analizaremos en detalle, más adelante, no se acreditó que el trabajador se hubiese apropiado de dineros o mercancía, por lo que su falta de acompañamiento respecto de las gestiones del área de cobranza, no lo convertían en responsable del pago de la deuda de un cliente.

Ahora, una ligera mirada del asunto, bajo otro enfoque, podría dejar entrever que la validez de la retención de las prestaciones que en dinero le correspondían al actor finalizar el vínculo laboral que la unía con la sociedad REENCAUCHADORA HÉRCULES, encontraría sustento en lo normado en el numeral primero del art. 59 del Código Sustantivo del Trabajo, cuyo tenor es:

PROHIBICIONES A LOS EMPLEADORES: Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y **prestaciones** en dinero que corresponda a los trabajadores, **sin autorización previa escrita de éstos para cada caso.** (Resaltos de la Sala)

La norma en mención contempla unas excepciones, es decir, unos casos en los que no se requiere autorización del trabajador o autoridad judicial. Nos remite dicha disposición a lo previsto en los artículos 113, 150, 151, 152 y 400, que hacen alusión a multas, préstamos para vivienda, anticipos, retención de cuotas sindicales, entre otros casos, cuyo examen no nos incumbe.

Sin embargo, otro es el norte del asunto, pues dicha disposición debe concatenarse con el art. 13, ya citado, así como los artículos 43 y 149 *ibídem*, en torno al tema de cláusulas ineficaces y descuentos prohibidos, respectivamente, cuyo tenor es:

En los contratos de trabajo **no producen ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo**, los respectivos fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas y reglamentos de trabajo y las que sean ilícitas o ilegales por

cualquier aspecto; pero a pesar de la ineficacia de esas estipulaciones, todo trabajo ejecutado en virtud de ellas, que constituya por sí mismo una actividad lícita, da derecho al trabajador para reclamar el pago de sus salarios y prestaciones legales por el tiempo que haya durado el servicio hasta que esa ineficacia se haya reconocido o declarado judicialmente.

(...)

ARTICULO 149. DESCUENTOS PROHIBIDOS.

<Artículo modificado por el artículo [18](#) de la Ley 1429 de 2010. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por **concepto de** uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; **indemnización por daños ocasionados** a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o **pérdidas** o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.

Es esta una norma protectora no sólo del salario sino además del abuso de la condición dominante que puede ejercer el empleador.

Así las cosas, la eficacia del descuento NO deviene únicamente del hecho de que el trabajador lo hubiese avalado previamente y por escrito, pues también es necesario que a través de ese pacto NO se transgreda ley, es decir, NO se excedan los límites previstos por el legislador, y justo en ese punto es donde se edifica su ilegalidad, dado que, realmente, *motu proprio*, el empleador está haciendo partícipe al actor de sus pérdidas económicas. No se trata pues de esos casos que con amplitud a tratado la jurisprudencia donde examina la viabilidad de la compensación en materia laboral como un modo de extinguir obligaciones para que el trabajador pague lo que en derecho debe al patrono.

Incluso aunque se llegase a pensar que tal prohibición estuviese superada siempre que el trabajador conceda la correspondiente autorización y esta comportara una correcta intelección, cabría entonces preguntarnos si dicha autorización puede avalarse en juicio, cuando ni siquiera exista prueba de la responsabilidad del trabajador en la existencia de faltantes.

Es por ello que más cuestionable se torna la validez de aquel descuento (aunque fuese avalado por el señor John Alfredo), cuando NO se acredita una apropiación indebida del trabajador, bien del dinero del cliente o del producto a entregar. Precisamente la compensación sólo procede con obligaciones plenamente exigibles.

Analicemos el caso del cliente Pedro Evelio Buitrago a la luz de la prueba testimonial.

El señor SEBASTIAN ARRIOLA DUNGAND, gerente de la empresa, en lo que a este punto interesa, narra los inconvenientes surgidos con diversos clientes del actor que acrecieron la cartera; empero, paralelamente reconoce, refiriéndose al actor, que no podía decir que fue un dinero que él se apropió, pero que si se perdió mucha cartera, entre otras razones, por no acompañar la totalidad de gestiones de la jefe de cartera, con quien todos los vendedores se reunían semanalmente, concretamente para visitar los clientes de la empresa. Afirma que con el asesor comercial John Llanos fue supremamente difícil salir a buscar dichos clientes morosos, que siempre había una excusa y no se podía, entonces la cartera se fue envejeciendo y fue creciendo bastante y en algunas ocasiones los clientes tenían unos cupos y buscaba la forma de que le despacháramos más mercancía. Igualmente indica que:

¿en esos casos de difícil recaudo, estaba toda la documentación debidamente tramitada para efectos del cobro?

Si, se maneja una solicitud de crédito, se manejaban los que tenían factura firmadas, había algunos casos en cartera que había unas facturas que nunca se firmaron, la cartera perdida por el asesor John Llano ascendió a \$180.000.000.

¿a quién se debió que no se firmaran esas facturas?

Eso era entre el vendedor y la jefa de cartera ya ella te lo ampliara, cuantos casos hay de facturas no firmadas.

¿se presentó incumplimiento de funciones o indelicadezas con el dinero?

Algunos clientes nunca nos pagaron un dinero porque tenía *enredos* con John Llanos, porque no le entregaba las llantas, la misma historia fue con él decía tráigame mis llantas y yo le pago su dinero, creo que las llantas se vendían a otro cliente, no sé qué pasaba con eso, pero con ese cliente también hubo un problema muy grande y nunca pudimos cuadrar esa cartera.

¿pudieron demostrar responsabilidad de John Llanos con esas llantas?

Supimos que nunca llegaron donde el cliente, ya queda ver que destino tomaron esas llantas.

¿Quién tenía que entregar esas llantas?

El asesor normalmente las lleva a reencauchar, las recoge y vuelve y se las lleva al cliente.

¿entonces nunca se supo que paso con las llantas?

Nunca se supo, un asesor entra a la empresa con un recibo del cliente y entran al proceso de reencauche con ese nombre y pueden salir con otro nombre, eso es lo que uno no sabe dar, puede venir de un cliente y él reclama sus llantas, pero no entraron a la empresa con ese nombre, ese es nuestro problema.

No comportan estas palabras una transcripción literal, pero si lo explicado frente a cada ítem indagado. Nótese como el deponente NO circunscribe estas situaciones al cliente objeto de estudio, pero tampoco delimita la responsabilidad del asesor, sólo deja entrever desordenes administrativos que impedían establecer la real causa bien del incumplimiento frente a clientes, o bien de la desaparición de mercancía

Por su parte la jefe de cartera, señora CARMEN EMILIA MORALES ZAPATA, identifica la cobranza como una de las funciones del demandante. Igualmente menciona que en algunos casos la empresa encontró *enredos* o *inconsistencias* y para esclarecerse el propio cliente exigía la presencia del actor para aclarar o solucionar temas de entrega de mercancía, firmas en facturas, o dinero que de pronto fue pagado y no entregado, pero el cliente no tenía recibos de ello, pero que no se pudieron

concretar visitas conjuntas (por negativa, enfermedad y después porque se retiró), y la cartera no se pudo recuperar, sumados a los vencimientos y antigüedad. Acepta que, durante incapacidad del demandante, éste ayudó efectuando llamadas a morosos.

En sintonía con lo expuesto por la anterior deponente, la contadora MARTA NELLY CARMONA GÓMEZ, también expone la existencia de inconsistencias, pero sin definir casos puntuales, afirma no conocer eventos en los que el actor se hubiese quedado con mercancía, salvo una situación puntual en que la cliente canceló lo adeudado con un carro (dación en pago) y el accionante lo recibió, acordando un pago por cuotas con la empresa. Que John le firmó dos autorizaciones a la empresa para que le descontara un dinero asumiendo la deuda de unos clientes, no recuerda el nombre, desconoce la motivación de tal determinación, y que el saldo pendiente a la terminación del contrato fue aplicado a la liquidación.

Así pues, de los relatos aludidos, NO logra esclarecerse el grado de responsabilidad del trabajador para efectos de afirmarse que hubo una apropiación indebida de dineros o mercancía de su empleador, por lo que mal podría categorizarse como una deuda compensable, o un perjuicio indemnizable como lo denomina el empleador al soportar su actuación.

En este orden de ideas, esta Magistratura avala los razonamientos plasmados por el a quo frente a este punto, dado que, se insiste, la validez de los descuentos efectuados NO sólo estaba atada a la emisión de la correspondiente autorización por parte del subalterno para legalizar descuentos de salarios y prestaciones, tendientes a reponer pérdidas de la empresa representada en cartera morosa.

Sabido es que el trabajador no puede asumir las pérdidas del empleador. En múltiples ocasiones el tema ha sido objeto de análisis por parte de la Sala de Casación Laboral, precisando que para que opere la compensación entre una deuda del trabajador y la liquidación de sus prestaciones sociales, aquella debe existir y ser exigible (SL446-2013). Y en la sentencia de radicación SL5434 de 2021, puntualizó que:

Ahora, tal como lo indica el censor, es cierto que de este título valor no es posible derivar algún tipo de coacción por parte del empleador para que el actor lo suscribiera; sin embargo, tal reparo resulta irrelevante como quiera que el Tribunal no sustentó la ineficacia del pagaré en la fuerza ejercida para su firma, sino en que la causa que originó su expedición era contraria a las garantías legales mínimas en materia laboral, y, por ende, inexistente.

En esa medida, la parte recurrente no logra acreditar que, contrario a lo concluido por el colegiado, la deuda endilgada al demandante en verdad existiera y respaldara válidamente la suscripción del pagaré. Ninguna de las pruebas denunciadas desvirtúa lo considerado al respecto por el Tribunal, por lo que se mantiene incólume su decisión en torno a la

ineficacia de este título valor respecto del actor, en razón al hecho que generó su expedición y el que se apreció contrario a las disposiciones del artículo 28 del CST.

(...) La conducta que reprochó el colegiado fue haberle impuesto la obligación de pagar una pérdida pecuniaria de la empresa, que a la postre generó la compensación de acreencias laborales, pese a que es contrario a las normas laborales que son de orden público; frente a ello, no es suficiente aducir la existencia de un paz y salvo, más cuando, si la Sala pudiera verificar el debate probatorio surtido en primer grado, advertiría que la demandada no desconoció tal hecho sino que sustentó, sin éxito, que la afectación económica de la empresa obedeció a un proceder irregular del trabajador. Proceder que, se insiste, no fue probado en el plenario.

(...) De esa manera, era deber del juez del trabajo establecer las circunstancias en que se dio la referida compensación y descartar que hubiese conllevado la renuncia a los salarios y prestaciones debidos al término de la relación, pues, en efecto, tales garantías son irrenunciables, al ser ciertas e indiscutibles en razón a la prestación del servicio, que en este caso no se debatió.

(...) En este caso, el Tribunal encontró que no estaba probada la obligación a cargo del actor, pues la pérdida económica de la empresa que originó la expedición del pagaré no tenía que ser asumida por el trabajador, como lo establece el artículo 28 del CST, norma de orden público que prevé una garantía mínima que no puede desconocerse so pena de ineficacia. Así, contrario a lo expuesto en el cargo, en materia laboral no es indiferente la causa e incluso la existencia de la obligación en virtud de la cual se efectúa un descuento o compensación de las acreencias laborales como salarios y prestaciones sociales, pues está de por medio el respeto a los derechos mínimos del trabajador, lo cual limita la autonomía de la voluntad de las partes.

En conclusión, como la causa de la suscripción del documento que avalaba el descuento obedeció al traslado de una pérdida de la empresa y no a una responsabilidad del trabajador, se están desconociendo las garantías mínimas legales para el trabajador, como la contenida en el artículo 28¹ del CST, que prohíbe que éste asuma las pérdidas económicas del empleador, norma de orden público que prevé una garantía mínima que no puede desconocerse, tornándose improcedente declarar la validez del mismo como respaldo de una compensación efectuada por la demandada frente a una obligación inexistente del trabajador, o por lo menos, no acreditada con suficiencia.

Se CONFIRMARÁ pues la sentencia en este punto.

4.2. CULPA PATRONAL

4.2.1. Generalidades normativas y jurisprudenciales.

El artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo consagra la indemnización plena de perjuicios cuando exista culpa suficientemente comprobada del patrono en la ocurrencia del accidente del trabajo o en la enfermedad profesional.

¹ **ARTICULO 28. UTILIDADES Y PERDIDAS.** El trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su {empleador}, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas

A diferencia de las prestaciones económicas otorgadas por las Administradoras de Riesgos Profesionales, este tipo de indemnización entraña un elemento esencial de constitución, que es la demostración de la responsabilidad subjetiva del empleador en la ocurrencia del accidente o enfermedad, carga probatoria que le corresponde asumir al trabajador o a sus causahabientes, pues además de la demostración del daño a la integridad o a la salud del trabajador como consecuencia del accidente de trabajo o la enfermedad profesional, se debe probar el incumplimiento del empleador a los deberes de protección y seguridad que, según lo señalado por el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo, de modo general le corresponden.

La jurisprudencia de la H. Corte Suprema de Justicia en numerosas decisiones ha reiterado que la culpa a que se refiere el artículo 216 del C. S. T., y que corresponde al trabajador demostrar, es la culpa leve, es decir, aquella producto de la falta de diligencia o cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios o la del buen padre de familia, de conformidad con lo establecido en los artículos 63 y 1604 del Código Civil.

Lo que significa que para que sea procedente el reconocimiento de la indemnización de perjuicios establecida en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo se debe demostrar en primer lugar que se trató de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, que se generó un daño y que exista una culpa del empleador, suficientemente comprobada, por lo que incumbe al trabajador probar de manera contundente los hechos u omisiones invocados en sustento de su pretensión, en acatamiento de la regla general de la carga de la prueba de que trata el artículo 167 del Código General del Proceso.

Cabe resaltar que dentro de las obligaciones generales y especiales a cargo del empleador consagradas en los artículos 56 y 57 del C.S.T., se encuentran entre otras las de procurar a sus trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y salud. Y por tanto la prueba del mero incumplimiento en la *'diligencia o cuidado ordinario o mediano'* que debe desplegar el empleador en la observancia de los deberes de protección y seguridad que debe a sus trabajadores, es prueba suficiente de su culpa en el infortunio laboral y, por ende, de la culpa patronal que da lugar a la indemnización total y ordinaria de perjuicios. Y en este caso, si el empleador pretende liberarse de dicha responsabilidad, la carga de la prueba se invierte, y entonces corresponde al empleador demostrar que actuó con la suficiente diligencia y cuidado y que cumplió con sus deberes de protección y seguridad para con el trabajador, pues como lo indica el artículo 1604 del Código Civil: *"la prueba de la diligencia o cuidado incumbe al que ha debido emplearlo"*

Al respecto la Corte Suprema de Justicia se ha referido en varias oportunidades como en sentencia de radicación 23.489 donde dijo que:

“La sociedad recurrente asume que la parte demandante tenía la carga de la prueba de la culpa y no que ella tuviera que probar que agotó todos los medios de prevención y que tuvo el esmerado cuidado que debía observar frente a su subordinado para precaver esta clase de riesgos. Pero en la culpa por abstención no se sigue forzosamente ese método.

No hay dos pasos, sino uno solo, la prueba de la culpa es el incumplimiento de la obligación, en este caso de índole legal, que le impone al empleador ofrecerle a su trabajador medidas de seguridad. Nada más. Probado el incumplimiento, el empleador, como todo deudor, sólo se libera de responsabilidad si acredita que obró con mediana diligencia en la adopción de las medidas de seguridad.”

Así mismo en la sentencia de radicación 23656 señaló que:

“Ciertamente, una vez se demuestra que la causa eficiente del infortunio fue la falta de revisión por parte de la persona encargada de prevenir cualquier accidente, como medida de seguridad adoptada al efecto por la empresa, la carga dinámica de la prueba se traslada a ésta, dada su calidad de obligada que no cumple satisfactoriamente con la prestación debida, de conformidad con el artículo 216 del CST en concordancia con las normas que regulan la responsabilidad contractual.”

Dicha posición fue reiterada en las sentencias con radicado 22656 del 30 de junio de 2005, 26126 del de 3 de mayo 2006, 31076 del 22 de abril de 2008 y 44.502 de 2013, CSJ SL5619-2016, CSJ SL10194-2017 y CSJ SL12707-2017 entre otras.

Por tanto, es claro que cuando el trabajador demuestre que el accidente laboral ocurrió por incumplimiento de su empleador de los deberes de protección, la carga dinámica de la prueba se traslada a éste, dada su calidad de obligado que no cumple satisfactoriamente con la prestación debida, de conformidad con el artículo 216 del CST en concordancia con las normas que regulan la responsabilidad contractual.

Sin embargo, la Corte Suprema de Justicia ha sido clara en señalar que no basta con afirmar de manera genérica que el empleador incumplió los deberes de protección con el trabajador, sino que debe existir prueba de cuales fueron esos deberes incumplidos y la incidencia en la ocurrencia en el accidente de trabajo. En sentencia con radicado 39333 indicó:

“Así las cosas, no le basta al trabajador con plantear el incumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección a cargo del empleador, para desligarse de la carga probatoria que le corresponde, porque, como lo ha precisado pacíficamente esta Sala, la indemnización plena de perjuicios reglada por el artículo 216 del CST, no es 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, ello como quiera que en primer término deben estar acreditadas las circunstancias 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...»

Posteriormente en sentencia 64148 de 2019 dijo:

“A fin de precisar la disquisición del censor, esta Corte ha adoctrinado que cuando el

trabajador **sostiene una negación indefinida como en este caso con relación al deber del empleador en su debida diligencia y cuidado en la administración de sus negocios, se acredita la culpa, y por lo tanto no es al demandante a quien le incumbe probarla, sino al empresario, que cumplió cabalmente con sus deberes**, por tanto, este argumento es de buen recibo siempre y cuando defina el trabajador explícitamente en qué radicó la inobservancia de esa protección, o diligencia de cuidado, es decir, una vez establecido el descuido o desprotección debe identificarlo de manera puntual, para que así se invierta la carga de la prueba al empleador, quien deberá acreditar que sí cumplió con la omisión que se le endilga y de esta manera quedar exonerado de la culpa imputada con el concerniente pago indemnizatorio.

En ese orden, la Sala Laboral de la Corte ha definido que cuando el artículo 216 del CST exige la demostración suficiente de la culpa del empleador, la carga probatoria es del trabajador, quien debe detallar la omisión de manera clara, es decir, hay que precisar en qué consistió la inobservancia de cuidado por parte de la empresa, pues no es dable presumir la existencia del accidente como el resultado de la actividad desarrollada por el trabajador en los términos del vínculo laboral y las circunstancias que rodearon el siniestro.”

4.2.2. CASO CONCRETO

NO se discute la existencia del accidente de trabajo ocurrido el 10 de abril de 2013, únicamente se duele el recurrente de que ningún testigo lo presencié. No obstante, dicha circunstancia, por sí sola, NO desdibuja su ocurrencia, menos aun cuando media un informe de accidente de trabajo diligenciado por el empleador ante la ARL SURA. En la descripción del accidente (fl. 71 a 72 archivo 02) expresamente se anotó que el trabajador *estaba subiendo una llanta a la camioneta, la cual se me devolvió y me golpeó el hombro izquierdo*, y precisamente se discutió que le correspondía al actor pedir apoyo logístico para ejecutar una labor propia de sus funciones, como lo era el cargue y descargue de llantas, pero que como no lo hizo, fue culpa exclusiva de la víctima su ocurrencia.

Algunos repartos podrían efectuarse respecto de la utilización permanente de ese apoyo logístico si tenemos en cuenta que, a voces del gerente, escuchado en este proceso, sólo era necesario solicitar dicho apoyo cuando la dimensión de la carga lo ameritara, es decir, en atención al tamaño y volumen de las llantas a transportar. Piénsese en este punto, en gracia de discusión, que el día de los hechos, una o dos llantas le correspondía recoger, traer o llevar, al asesor comercial. Desde esta óptica, no sería sancionable la soledad en la que se encontraba el subalterno al ejecutar su función. Sumado a ello el empleador no discute la dimensión de la carga, ni siquiera menciona como era el tamaño de la misma, si se trataba de una llanta grande, pequeña.

En todo caso existió un daño. La historia clínica, incapacidades y restricciones que posteriormente emitió la ARL dan cuenta de este, sólo que, al NO calificarse la pérdida de capacidad laboral del trabajador, el a quo optó por indemnizar los perjuicios morales, tasándolos a su libre arbitrio.

Ahora, el disgusto del recurrente únicamente se centra en la carga de la prueba pues considera que si se desconocían los pormenores del accidente, mal podrían endilgársele algún grado de responsabilidad o incumplimiento de las normas de seguridad.

No obstante, un viro interesante se presenta en el asunto, pues una omisión es lo que se le imputa al empleador: la ausencia de capacitación en prevención de riesgos laborales. Y justo aquí en donde el a quo identificó la falencia probatoria endilgada a la empresa contratante quien, en aras de defenderse ante tal aseveración, allegó algunas planillas según las cuales brindó un *entrenamiento técnico* (fl. 35 archivo 06) de reencauche, llantas y equipos, sumado a un entrenamiento inicial, insuficiente para demostrar las obligaciones exigidas en los términos reseñados en la Resolución 2400 de 1979. Allí se consignó como una de las obligaciones de los patronos, la de *suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles, y sobre la forma, métodos y sistemas que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.*

Y en cuanto al manejo y **transporte** manual de materiales, nueve artículos se ocupan del tema, así:

ARTÍCULO 388. En los establecimientos de trabajo, en donde los trabajadores tengan que manejar (levantar) y transportar materiales (carga), se instruirá al personal sobre métodos seguros para el manejo de materiales, y se tendrán en cuenta las condiciones físicas del trabajador, el peso y el volumen de las cargas, y el trayecto a recorrer, para evitar los grandes esfuerzos en estas operaciones.

PARÁGRAFO. Los patronos elaborarán un plan general de procedimientos y métodos de trabajo; seleccionarán a los trabajadores físicamente capacitados para el manejo de cargas; instruirán a los trabajadores sobre métodos correctos para el levantamiento de cargas a mano y sobre el uso del equipo mecánico y vigilarán continuamente a los trabajadores para que manejen la carga de acuerdo con las instrucciones, cuando lo hagan a mano, y usen en forma adecuada las ayudas mecánicas disponibles.

ARTÍCULO 389. Todo trabajador que maneje cargas pesadas por sí solo deberá realizar su operación de acuerdo a los siguientes procedimientos:

- a). Se situará frente al objeto con los pies suficientemente separados para afirmarse bien, sin exagerar la tensión de los músculos abdominales. Adoptará una posición cómoda que permita levantar la carga tan verticalmente como sea posible.
- b). Se agachará para alcanzar el objeto doblando las rodillas, pero conservando el torso erecto.
- c). Levantará el objeto gradualmente, realizando la mayor parte del esfuerzo con los músculos de las piernas y de los hombros.

PARÁGRAFO. El trabajo pesado se hará con ayudas o dispositivos mecánicos si es posible, o con la ayuda de otros trabajadores designados por el Supervisor o Capataz.

Cuando el levantamiento de cargas se realice en cuadrilla, el esfuerzo de todos deberá coordinarse y un trabajador, uno solo, deberá dar las órdenes de mando.

ARTÍCULO 390. El despachador o remitente de cualquier bulto u objeto con peso bruto de 50 kilogramos o más deberá, antes de despacharlo, marcar en su parte exterior su peso en kilogramos. En ningún caso un trabajador podrá cargar en hombros bultos u objetos con

peso superior a los 50 kilogramos, ni una trabajadora pesos que excedan de los 20 kilogramos.

(...)

ARTÍCULO 392. La carga máxima que un trabajador, de acuerdo a su aptitud física, sus conocimientos y experiencia podrá levantar será de **25 kilogramos de carga compacta**; para las mujeres, teniendo en cuenta los anteriores factores será de 12,5 kilogramos de carga compacta.

PARÁGRAFO. Se concederá a los trabajadores dedicados constantemente al levantamiento y transporte de cargas, intervalos de pausa, o períodos libres de esfuerzo físico extraordinario.

ARTÍCULO 393. No se permitirá el levantamiento de objetos pesados a las personas enfermas del corazón, a las que padecen hipertensión arterial, las que han sufrido de alguna lesión pulmonar, a las mujeres en estado de embarazo, a las personas que han sufrido de lesiones en las articulaciones o que padecen de artritis, etc.

ARTÍCULO 394. Las cajas o sacos se manejarán tomándolas por las esquinas opuestas, estando el trabajador en posición e recta para llevar el saco a su cadera y vientre; balanceándose para ponerlo en el hombro y después colocar la mano en la cadera para guardar el equilibrio. Para depositar las cargas se invertirá siempre que sea posible el método enunciado para el levantamiento de las mismas.

ARTÍCULO 395. En la manipulación de tambores, cilindros, barriles, etc., los trabajadores usarán guantes o mitones de cuero. Para rodar los tambores, etc., los trabajadores deberán agarrarlos por las muescas, para evitar lesiones en las manos. Para voltear los tambores, cilindros, etc. el trabajador se parará con un pié colocado contra el borde inferior de éstos y el otro separado; luego se agarrará por el borde superior en su parte más lejana al cuerpo, y halando hacia el mismo, se dará con la otra mano el movimiento necesario para voltearlo. Para bajar o subir tambores o cilindros a diferentes niveles se usarán largueros, deslizándolos sobre ellos, nunca rodándolos.

ARTÍCULO 396. Los arrumes o apilamientos de cajas de cartón, etc, conteniendo materiales, se estabilizarán por medio de esquineros de madera de una longitud según la altura de los arrumes, en las cuatro esquinas que forman la pila, entrelazando con cadenas o manilas los esquineros en su parte inferior y parte media, con determinada tensión; los esquineros deberán tener zapatas en la base formando un conjunto rígido para su apoyo, evitando así los desplazamientos e inclinaciones del material arrumado.

PARÁGRAFO. No se deberán almacenar (apilar) materiales y cargas en sitios demarcados para extinguidores, hidrantes, salidas de emergencia, etc.

ARTÍCULO 397. Para el apilamiento de materiales, carga, etc., se dispondrá de espacios o locales apropiados seleccionando los materiales que se van a almacenar, según su naturaleza y características físicas, químicas, etc.; se harán las pilas altas, si es posible se elevarán hasta el techo y se tomarán las medidas para que los materiales no sufran daño, respecto a la humedad, temperatura, etc. y no provoquen riesgo de accidente.

Cabe preguntarnos de qué manera la sociedad REENCAUCHADORA HERCULES S.A. acreditó que instruyó al trabajador sobre métodos correctos para el levantamiento de cargas a mano, o cuál fue el plan general de procedimientos y métodos de trabajo que implementó al interior de la empresa, o de qué manera tuvo en cuenta las condiciones físicas del trabajador, el peso y el volumen de las cargas. Ninguno de estos interrogantes fue resuelto por la empresa.

Sumado a ello, cuestionable resulta la carga manual de una mercancía que eventualmente podría exceder el peso permitido, pues incluso una sola llanta suele superar el límite de 25 kilos, dejándose

entrever la eventual necesidad de un transporte mecánico para el neumático, inexistente para el caso.

En la contestación sostiene que el vehículo para transportar las llantas era idóneo y contaba con un sistema que facilitaba el cargue y descargue de mercancía. Frente al punto señor Sebastián Arriola menciona que:

¿si era un asunto de cantidad, que pasaba con el peso y cuál era la instrucción?
El tema es que las llantas pesan lo mismo, la que más pesa es la de camión, es más por el tema de cantidad, una llanta de camión puede pesar máximo 70kg.

¿Cuál procedimiento establecía la compañía? La jefe de despacho era la que sabía cuánto se iba a mandar entonces iba el personal de la empresa y se alimentaban los vehículos, dependía de cuantas llantas habían y se mandaba un camión o una camioneta.

¿las camionetas eran aptas para cargar esa mercancía?
Sí, ambos vehículos eran especiales para cargar llantas, dependiendo del volumen se utiliza o uno u otro.

¿Cuál era la adaptación especial para subir con facilidad la carga?
Normalmente se ponen unos tabloncillos especiales para subir la llanta empujaba, si lo está haciendo una sola persona, la llanta es mejor rodarla, no cargarla, pero si hay dos personas se puede cargar y montar al vehículo fácilmente, cuando se está solo se debe rodar.

Su intervención tampoco ilustra sobre el cumplimiento de las regulaciones que consagra la norma. Por el contrario, avizora algunas falencias pues NO era el peso el factor detonante para que el accionante requiriera apoyo logístico, sumado a que el mecanismo especial para lograr subir la mercancía, al arecer eran unos tabloncillos que facilitaban el rodamiento de la llanta, que eventualmente puede acrecer el riesgo.

Ahora, si bien en la *política de salud ocupacional* la empresa reconoce la carga pesada como un factor de riesgo (fl. 42 archivo 06), y como fuente generadora de la misma el levantamiento de objetos pesados, al que mínimamente estaban expuesto 3 miembros del equipo de trabajo, lo cierto es que, se insiste, NO se demostró la acción preventiva como lo era capacitación en el levantamiento de esa carga pesada, ningún documento da cuenta de ello y precisamente esto es lo que le reprocha el subalterno a su empleador al señalar que la inexistencia de dicho entrenamiento, generó el accidente.

En asunto de contornos similares, donde también se discutía que al encontrarse acreditado «*de manera clara y fehaciente la manera cómo ocurrió el accidente, mal puede atribuirse al empleador culpa suficientemente comprobada en el mismo*», la Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia de radicación SL1244-2022, puntualizó que:

“(…) Determinados así los riesgos y los deberes que debió ejercer el empleador, también deben analizarse los controles que para evitarlos debía ejecutar y, es justamente allí, donde la Resolución 2400 de 1979, a través de la cual el Ministerio de Trabajo de aquella época, en desarrollo de la Ley 9 de 1979, norma macro de la Salud ocupacional en Colombia, con alcance nacional, introdujo a la legislación laboral los requisitos mínimos de higiene y seguridad industrial en los establecimientos de trabajo, tratándose del manejo y transporte manual de materiales

(…) Aunado a lo anterior, cabe recordar que el Convenio 167 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por Colombia el 6 de septiembre de 1994, en su artículo 13, dispone: «1. *Deberán adoptarse todas las precauciones adecuadas para garantizar que todos los lugares de trabajo sean seguros y estén exentos de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. [...] 3. Deberán adoptarse todas las precauciones adecuadas para proteger a las personas que se encuentren en una obra o en sus inmediaciones de todos los riesgos que pueden derivarse de la misma*», lo cual guarda total coherencia con las disposiciones a las que se ha hecho referencia con antelación, y lo preceptuado en el artículo 9 de la Recomendación n.º 175 sobre Seguridad y Salud en la Construcción, aprobada en nuestro país en la Ley 52 de 1993, particularmente, lo estipulado en el literal a) que reza: «(a) *prevenir lo antes posible los riesgos que pueda entrañar el lugar de trabajo*».

Así las cosas, en el análisis de la culpa suficientemente comprobada del empleador se deben observar las obligaciones generales y específicas que le atañen de acuerdo con la actividad desarrollada en sus instalaciones, así como los controles que ejerció frente a la puntual tarea desplegada por el trabajador al momento del infortunio laboral, de ahí que no basta con indicar que la obligación de seguridad hacia aquel se reduce o se cumple con la sola capacitación e implementación de la normatividad de seguridad y salud en el trabajo, como parece sugerirlo el Tribunal cuando sostiene que «*la empresa a través del tiempo ha realizado acciones e implementado regulaciones referentes a salud ocupacional*», sino que debe garantizarles que en la práctica tales medidas se apliquen, para evitarles la exposición imprudente a riesgos que les causen la muerte o la pérdida de su capacidad laboral, como ocurrió en el *sub lite* (CSJ SL10194-2017).

Por lo anterior, resulta acreditado el yerro jurídico endilgado al juzgador de alzada, razón por la cual se casará la sentencia impugnada.

(…) Cabe destacar que esta Sala, en múltiples sentencias, ha sostenido que no puede perderse de vista que las obligaciones principales del empleador, como manifestación del principio de buena fe (art. 55 CST) son las de proporcionar protección y seguridad a sus trabajadores, (art. 56 Código Sustantivo del Trabajo), de suerte que estos cumplan su labor en las mejores condiciones posibles que les garanticen al máximo, su integridad y su salud. Y si bien, de parte del asalariado existe el deber correlativo no solo de realizar los trabajos encomendados «*de acuerdo con las órdenes e instrucciones particulares o concretas impartidas por el patrono*», sino «*de observar con una diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes*», estos deberes no excluyen, sino muy por el contrario suponen por parte del empleador, «*procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud*» (Art. 57, ord. 2., *ibídem*), obligación reiterada por el art. 10 de la Ley 13 de 1967, que subrogó el 348 del Código Sustantivo del Trabajo, según el cual «*todo patrono o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores... y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio...* » (CSJ SL10194-2017)

En consecuencia, se encuentra acreditada suficientemente la culpa del empleador Guillermo Otero Vidal Arquitectura de Proyectos Ltda., pues era previsible que ante el peso de las pérgolas y su levantamiento en forma manual por los trabajadores podían generarse lesiones y accidentes en su manipulación, por las particulares condiciones físicas de cada uno de ellos y que, como quedó visto, no fueron consideradas por el empleador al momento de ejercer tal actividad, lo que implicaba antes del siniestro no solo tal evaluación sino la inclusión en las medidas de seguridad, de ayudas mecánicas para la movilización de cargas pesadas, para minimizar los riesgos a los que resultan expuestos los trabajadores en razón de su labor.

Siguiendo esta línea de pensamiento, habrá de concluirse que no se avizora alguna circunstancia que pueda exonerar de culpa a la sociedad Reencauchadora Hércules S.A. en la ocurrencia del accidente de trabajo que sufrió el señor Jhon Alfredo Llanos Ceballos. Y es que NO basta con que el empleador implemente planes de salud ocupacional o de higiene y seguridad industrial, que para el caso existe (fl. 37 archivo 06), pues si consiente del peso de las llantas, que incluso puede exceder los 25 kilos, desatiende su deber de dictar capacitaciones para realizar labores de transporte manual de estos materiales o de manipulación con ayuda mecánica cuando lo exige la Resolución 2400 de 1979, o por lo menos no demostró lo contrario. Consecuencialmente, tampoco demostró que exigiera su cumplimiento, incluso permitió el transporte de la carga sin consideración a las condiciones físicas de quien participa constantemente de aquella actividad, ninguna evaluación medio de aquel aspecto, y tal omisión claramente pone en riesgo la integridad del subalterno, dado que en ni en forma teórica ni en la práctica, garantizó que esas medidas de seguridad se aplicaran para evitar la exposición al agente de riesgo, que precisamente fue el que causó un daño.

Ninguna discusión gravita que son los empleadores los responsables de la salud ocupacional de sus trabajadores y de proveerles condiciones seguras de trabajo, y para el caso, NO cumplió con la carga de la prueba que le asistía.

Siendo este el único aspecto que frente al tema de la culpa se cuestionó en el recurso de alzada, ninguna otra consideración requiere la Sala para confirmar la decisión proferida en primera instancia.

Se condenará en costas a la sociedad demandada por NO haber tenido éxito en el recurso. En esta instancia se fijará como agencias en derecho la suma de \$1.300.000.

5. DECISIÓN DEL TRIBUNAL

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

DECIDE

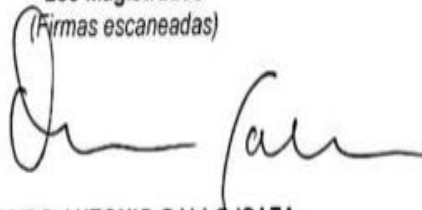
PRIMERO: CONFIRMA la sentencia proferida el 25 de septiembre de 2019 por el Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín dentro del proceso ordinario laboral instaurado por el señor **JHON ALFREDO LLANO CEBALLOS** identificado con la cédula de ciudadanía Nro. 71.700.706, contra **REENCAUCHADORA HERCULES S.A.**, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: costas en esta instancia a cargo de la sociedad demandada. Se fija como agencias en derecho la suma de \$1.300.000.

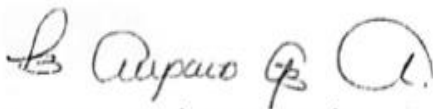
Lo anterior se notificará por **EDICTO** que se fijará por la Secretaría por el término de un día.

Los Magistrados

(Firmas escaneadas)



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL



MARÍA-NANCY GARCÍA GARCÍA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL



SECRETARÍA

EDICTO

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

HACE SABER:

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

Proceso: ORDINARIO LABORAL - apelación sentencia
Demandante: **JHON ALFREDO LLANO CEBALLOS**
Demandado: **REENCAUCHADORA HERCULES S.A.**
Radicado No.: 05001-31-05-021-2017-00694-01
Tema: culpa patronal- validez descuentos
Decisión: **CONFIRMA CONDENA**
Fecha de la sentencia: **20/08/2024**

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 21/08/2024 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario