

TEMA: TRANSACCIÓN – Es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual. Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles. / **CULPA DEL EMPLEADOR** - Se determina por el análisis del incumplimiento de los deberes de prevención que corresponden a aquel, y se constituye en la causa adecuada de la ocurrencia del infortunio laboral, ya sea que se derive de una acción o un control ejecutado de manera incorrecta, o por una conducta omisiva a cargo del patrono. /

HECHOS: Los demandantes pretenden que, se declare que el señor Diego de Jesús Moncada Carmona (DEMANDANTE), prestó sus servicios a Industrias Haceb S.A., que la renuncia firmada y presentada por este, estuvo viciada en su consentimiento, que la transacción extraprocesal celebrada entre él e Industrias Haceb S.A. es ineficaz, susceptible de nulidad relativa por vicios en el consentimiento; que la relación laboral se rigió por un contrato de trabajo escrito a término indefinido, el cual terminó de manera injusta y unilateral por parte de la empleadora, encontrándose en debilidad manifiesta; que las enfermedades profesionales que padece, son por culpa exclusiva del empleador; que se deje sin efectos el despido, se ordene a reintegrarlo a sus labores en iguales o mejores condiciones con el correspondiente pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social. El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello, absolvió a Industrias Haceb S.A. Debe determinar la Sala si debe revocar la sentencia, para declarar la nulidad por vicios del consentimiento de la renuncia presentada por el actor, por encontrarse, amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada, si hay lugar al reintegro, y el pago de las prestaciones, y declarar las enfermedades profesionales, por culpa patronal.

TESIS: La renuncia es un acto unilateral y voluntario del trabajador para poner fin al contrato de trabajo y el mutuo acuerdo es una decisión bilateral del empleador y el trabajador para finiquitar el vínculo contractual, siendo ambas actuaciones modos legales de terminación del contrato de trabajo. Por su parte la transacción, está definida, conforme al artículo 2469 del Código Civil, como un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual. (...) En materia laboral, el artículo 15 del Código Sustantivo de Trabajo, establece que: “Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles”. (...) de acuerdo con los artículos 1502 y 1508 del Código Civil, para que una persona se obligue a otra mediante auto declaración de voluntades es necesario, entre otras cosas, que lo apruebe y que este no adolezca de vicios como error, fuerza y dolo, de modo que, a la luz de tal normativa, el consentimiento es uno de los elementos esenciales para la existencia y validez de todo acto jurídico, y, de ello depende que la manifestación de voluntad de cada uno de los agentes no se produzca bajo coacción física o moral, ni a causa de un error fortuito o provocado por dolo en otro de los agentes. (...) en la demanda se afirma que la renuncia firmada y presentada por el señor Diego de Jesús Moncada Carmona el 10 de enero de 2023, y la transacción extraprocesal celebrada un día después entre el trabajador e Industrias Haceb S.A. están viciadas en su consentimiento, susceptibles de nulidad relativa, la primera por error, y la segunda por error y dolo, aseverando que tales decisiones fueron tomadas por el actor en un momento de afectación psíquica, que le impedía comprender adecuadamente la realidad, la trascendencia y las consecuencias de su proceder, reiterando en el interrogatorio de parte que ha padecido de depresión durante 5 años, lo que ha incidido en su voluntad, que conforme su historia clínica necesita apoyo de terceras personas para la toma de decisiones, de su hermana e hijos. (...) La prueba recaudada acredita que el demandante no tenía afectación en sus capacidades cognitivas al presentar la carta de renuncia y suscribir el contrato de transacción, por el contrario, los testimonios dan cuenta que demandante tenía la voluntad firme de terminar su contrato de trabajo, lo cual coincide con los términos en que

fue redactada la carta de renuncia del 10 de enero de 2023. (...) Importa señalar, finalmente, que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia tiene adoctrinado que es válida la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, de un trabajador amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada, siempre que no exista vicios en su consentimiento. En consecuencia, la providencia de primera instancia debe ser confirmada en este aspecto. (...) El artículo 216 del Código Sustantivo señala: 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. (...) La culpa del empleador se determina por el análisis del incumplimiento de los deberes de prevención que corresponden a aquel, y se constituye en la causa adecuada de la ocurrencia del infortunio laboral, ya sea que se derive de una acción o un control ejecutado de manera incorrecta, o por una conducta omisiva a cargo del patrono". (...) Así las cosas, esta Corporación colige que Industrias Haceb S.A., en efecto, incurrió en las omisión de sus deberes de protección y cuidados del señor Diego de Jesús Moncada Carmona, esto es la falta de previsión de la empresa de los factores de riesgos ergonómicos por flexoextensión de codo, movimientos por fuera de los alcances de hombro y codo, agarres sostenidos y posturas antigravitacionales y manejo de cargas, en las máquinas de puestos de trabajo, a los cuales fue expuesto el trabajador mientras ejecutó la actividad de pensar y montar láminas y bajar troqueles, y que la misma no demostró que hubiere ejercido los actos de diligencia y cuidado para evitar razonablemente el daño sufrido por el aquel. De consiguiente, la Sala revocará la sentencia. (...) En cuanto a los daños morales: no hay duda de que la enfermedad laboral ha generado para el gestor del proceso dolor, tristeza y desasosiego, que se traducen en un perjuicio moral que debe ser indemnizado, precisando que dichos perjuicios deben guardar relación con la merma de capacidad laboral, 20.63%, (...) El perjuicio a la salud o el daño fisiológico o a la vida en relación (...) Sobre el particular, se advierte que en el sub lite no se acreditan la alteraron de las condiciones de existencia e integridad psicofísica del demandante, razón por la cual, se absolverá de la indemnización de perjuicios fisiológicos, salud o a la vida en relación, pretendidos. (...) En cuanto a la compensación, la Colegiatura considera que en el acuerdo de transacción laboral suscrito entre las partes no fue materia de transacción lo relativo a la culpa patronal ni la indemnización de perjuicios, no pudiendo autorizarse la compensación de la indemnización de retiro o bonificación por retiro única no prestacional a título de suma transaccional, reconocida al gestor del proceso.

MP. SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

FECHA: 28/11/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

1.- ANTECEDENTES

1.1.- DEMANDA

Los señores Diego de Jesús Moncada Carmona, Valeria Moncada Sánchez, Alejandro Moncada Sánchez y Astrid Elena Moncada Carmona, instauraron demanda ordinaria laboral contra Industrias Haceb S.A., pretendiendo que se declare que el señor Diego de Jesús Moncada Carmona, prestó sus servicios personales a Industrias Haceb S.A. desde el 06 de noviembre de 1990 y hasta el 11 de enero de 2023; que la renuncia firmada y presentada por el señor Diego de Jesús Moncada Carmona el 10 de enero de 2023, estuvo viciada en su consentimiento por error - nulidad relativa, pues la decisión se tomó por el trabajador en un momento de afectación psíquica, que le impedía comprender adecuadamente la realidad, la trascendencia y las consecuencias de su proceder, que la transacción extraprocesal celebrada el 11 de enero de 2023 entre Diego de Jesús Moncada Carmona e Industrias Haceb S.A. es ineficaz, susceptible de nulidad relativa por vicios en el consentimiento, es decir, por haber incurrido en error y dolo respecto del señor Moncada Carmona; que la relación laboral que unió al señor Diego de Jesús Moncada Carmona con Industrias Haceb S.A. se rigió por un contrato de trabajo escrito a término indefinido, el cual terminó de manera injusta y unilateral por parte de la empleadora encontrándose en debilidad manifiesta; que las enfermedades profesionales que padece el señor Moncada Carmona, son por culpa exclusiva del empleador (Culpa patronal).

Y en consecuencia, se deje sin efectos el despido del cual fue sujeto el señor Diego de Jesús Moncada Carmona; se ordene a Industrias Haceb S.A. a reintegrarlo a sus labores en iguales o mejores condiciones con el correspondiente pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social en pensiones causados desde el 11 de enero de 2023 y hasta la fecha del reintegro efectivo; se condene a Industrias Haceb S.A. al reconocimiento y pago la sanción de 180 días prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y perjuicios plenos contemplados en el artículo 216 del Código Sustantivo de Trabajo, como son: perjuicios morales y a la vida de relación en favor de cada uno de los

codemandantes, perjuicios a la salud e indexación. De manera subsidiaria solicita la indemnización por despido injusto, indexada.

En respaldo de tales pedimentos expuso el apoderado de la parte accionante que el señor Diego de Jesús Moncada Carmona, padre de los jóvenes Valeria Moncada Sánchez y Alejandro Moncada Sánchez, y hermano de la señora Astrid Elena Moncada Carmona, laboró al servicio de Industrias Haceb S.A. mediante un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 06 de noviembre de 1990 y hasta el 11 de enero de 2023, desempeñándose en el cargo de operario, aduciendo que el 11 de enero de 2023 suscribió con Industrias Haceb S.A. una transacción extraprocesal terminando el vínculo laboral, reconociéndosele una bonificación por retiro o indemnización por valor de \$105.951.385, siendo exigida por parte de la empleadora su renuncia, la cual se aduce fue firmada sin oportunidad de consultar con un profesional del derecho, señalando que tanto la transacción extraprocesal como la renuncia escrita adolecen de nulidad relativa por vicios en el consentimiento, esto es el error, toda vez que el señor Diego de Jesús Moncada Carmona tomó la decisión en momentos de afectaciones psíquicas que le impedían comprender adecuadamente la realidad, la trascendencia y las consecuencias de su proceder, ello, por cuanto presenta varias patologías mentales, siendo diagnosticado con trastorno depresivo recurrente, trastorno mixto de ansiedad y depresión, juego patológico ludopatía, con graves episodios sintomáticos, recibiendo estricto tratamiento médico e incapacitado en múltiples ocasiones.

Informó que el señor Moncada Carmona desde hace unos años sufre además, de otras patologías, tales como: síndrome del manguito rotatorio derecho y bursitis del hombro derecho, ambas de origen laboral, siendo determinada una pérdida de capacidad laboral del 13.7%, con fecha de estructuración del 13 de enero de 2021, considerando que tales enfermedades se generaron por culpa exclusiva del empleador (*culpa patronal*), debido a varias circunstancias, entre ellas, la falta de previsión de la empresa de los factores de riesgos a los cuales fue expuesto el trabajador por más de 20 años, como alta concentración de movimientos para los miembros superiores por fuera de los ángulos de confort y manejo de cargas; entre

otros, relevando que para la fecha de la suscripción de la transacción extraprocesal la compañía Industrias Haceb S.A. tenía pleno conocimiento de la pérdida de capacidad laboral y del estado mental precario del actor, de los frecuentes episodios de salud, incapacidades, recomendaciones médico laborales y diagnósticos.

Señaló que, para la fecha de la terminación del contrato de trabajo, pese a que el actor se encontraba en estado de debilidad manifiesta, la empresa no solicitó ante el Ministerio de Trabajo autorización para su despido, que no se ha podido vincular a ninguna otra empresa, refiriendo que el señor Moncada Carmona como afectado directo, y su grupo familiar, hijos y hermana, han vivido muchos sentimientos de rabia, desesperación, tristeza, depresión, zozobra, impotencia, desengaño, entre otros, por lo que hay lugar a la indemnización de perjuicios. (docs.01 y 03, carp.01).

1.2.- CONTESTACIÓN

Por conducto de su representante legal y a través de apoderado legalmente constituido **Industrias Haceb S.A.**, asintió que el señor Diego de Jesús Moncada Carmona, laboró al servicio de la sociedad entre el 06 de noviembre de 1990 y el 11 de enero de 2023 como operario, que presentó renuncia y suscribió un contrato de transacción en virtud del cual la empresa le reconoció al trabajador una bonificación por retiro en cuantía de \$105.951.385 según lo acordado, así como la calificación de la pérdida de capacidad laboral de origen profesional en un 13.7%, estructurada el 13 de enero de 2021, la reclamación presentada y la respuesta dada a la misma; precisando que, con antelación a la celebración del contrato de transacción, el actor en varias oportunidades había manifestado a los empleados y representantes de Industrias Haceb S.A. su deseo de desvincularse de la compañía para dedicarse a actividades como comerciante en un pueblo cercano, proponiendo una negociación, por lo que finalmente el 10 de enero de 2023 presentó su renuncia irrevocable la cual fue aceptada; señalando que no es cierto que las enfermedades diagnosticadas al señor Diego de Jesús Moncada Carmona calificadas de origen laboral se deriven de culpa de la empleadora, dado que Industrias Haceb S.A. durante la vigencia del contrato de trabajo cumplió con la totalidad de las obligaciones laborales que le resultaban exigibles y procuró condiciones laborales

seguras, tampoco que tuviera la obligación de solicitar autorización para la terminación del contrato de trabajo, en tanto la finalización del vínculo laboral tuvo como causa la renuncia presentada por el actor el 10 de enero de 2023 que fue aceptada por la compañía al día siguiente, ni que la compañía haya causado perjuicio alguno a los demandantes; e indicó que no le constan los demás hechos, aclarando que con posterioridad a la desvinculación, el accionante informó a algunos empleados que sus negocios particulares estaban marchando muy bien.

De consiguiente, se opuso a la prosperidad de las pretensiones y de fondo excepcionó: cosa juzgada; compensación y transacción; inexistencia de culpa patronal; inexistencia de perjuicios; terminación legal del contrato de trabajo y prescripción de derechos y caducidad de la acción (doc.16, carp.01).

1.3.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello, mediante fallo proferido el 24 de septiembre de 2024 absolvió a Industrias Haceb S.A. de todas las pretensiones incoadas en su contra por los señores Diego de Jesús Moncada Carmona, Valeria Moncada Sánchez, Alejandro Moncada Sánchez y Astrid Elena Moncada Carmona, y condenó a los demandantes a pagar las costas del proceso (doc.16, carp.01).

Como sustento de la decisión el cognoscente de primer grado señaló que no existe vicio en el consentimiento, en específico error, en la renuncia presentada en la medida que se escuchó al doctor Cesar Augusto Arroyave Hoyos como testigo calificado médico psiquiatra del señor Diego de Jesús Moncada Carmona quien manifestó que con respecto a la salud mental del actor este tenía plena capacidad de autodeterminación, conciencia de sus actos y de raciocinio, que mientras fue su paciente no advirtió la necesidad de ayuda de terceros para la toma de decisiones pues tenía una capacidad volitiva plena y sus juicios se adecuaban a la realidad. Adujo que tratándose del acuerdo de transacción no se evidencian vicios de error ni dolo, resultando importante analizar lo acontecido con anterioridad a la fecha

de suscripción de tal acuerdo, indicado que fueron allegados los testimonios de Germán Alberto Granados Gómez y Natalia Flórez Vasco quienes enfatizaron que el acuerdo se dio con el trascurso del tiempo, en diferentes momentos y en virtud de múltiples conversaciones con los directivos de la empresa durante 4 o 5 años, además, el deponente Carlos Alberto Calle traído por el accionante, dijo que su compañero de trabajo llegó a un acuerdo con la empresa y que entiende que fue él quien lo propuso, aduciendo que la compañía en ninguna ocasión ha llamado a los trabajadores para proponerles la terminación de los contratos; también la señora Omaira hermana del pretensor adujo que fue aquel quien renunció, considerando el a quo que el actor le sugirió al empleador la finalización del vínculo laboral y transar discusiones futuras que pudieran derivarse del mismo, sin que se hubiese presentado maniobra engañosa alguna, resultado totalmente clara la redacción del clausulado del acuerdo al indicarle al accionante que renunciaba a solicitar indemnizaciones, prestaciones y sanciones de otro tipo, derivadas del contrato de trabajo, máxime que lo transado tiene un carácter incierto y discutible, quedando transadas las pretensiones invocadas en el juicio dando eficacia al acuerdo de transacción (desde el minuto 00:01:20, doc.16, carp.01).

1.4.- RECURSO DE APELACIÓN

La poderhabiente judicial del demandante impetró el recurso de alzada en orden a que se revoque la sentencia de primera instancia, arguyendo que contrario a lo aseverado por el Despacho si existen elementos o indicios que logran evidenciar que efectivamente su representado si desvariaba de la realidad cuando presentó su renuncia y suscribió el acuerdo de transacción; relevando a que pese que el testigo técnico manifestó que las patologías que padece el actor no lo afectaban en la toma de decisiones ni influían en su discernimiento, la prueba allegada da cuenta que contaba con incapacidades de tipo mental recurrentes que si afectaban en la toma de decisiones, debiendo declararse la existencia de vicios en el consentimiento en la renuncia y transacción y como consecuencia, ordenar el reintegro laboral conforme la Ley 361 de 1997 por estar acreditado el estado de debilidad manifiesta del actor para la fecha de la finalización del vínculo laboral.

Aseveró que al no haberse declarado la nulidad de la renuncia y del acuerdo de transacción no se analizó la culpa patronal solicitada, ello, por cuanto si bien en el acuerdo de transacción se habla de manera general sobre conflictos o controversias jurídicas derivadas del vínculo laboral, lo cierto es que no se especificó de manera concreta que dicho acuerdo cobijara los perjuicios plenos establecidos en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que debe estudiarse la culpa patronal y la consecuente indemnización de perjuicios de forma subsidiaria a la validez o no de la renuncia y del acuerdo de transacción por no haber sido incluida en el acuerdo de transacción (desde el minuto 00:29:11, doc.16, carp.01).

1.5.- ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

Dentro de la oportunidad procesal para presentar alegatos de conclusión, ninguna de las partes formuló pronunciamiento.

2. CONSIDERACIONES

2.1.- COMPETENCIA DE LA SALA

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que fueron objeto de apelación por **la parte actora**, entendiéndose que las partes quedaron conformes con los demás aspectos decididos; de conformidad con el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984, y los artículos 10 y 35 de la Ley 712 de 2001, que modificaron los artículos 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad social, respectivamente.

2.2.- PROBLEMAS JURIDICOS A RESOLVER

Debe determinar la Sala:

¿Si es procedente revocar la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello, para declarar la nulidad por vicios del consentimiento de la renuncia presentada por el actor el 10 de enero de 2023 con efectos a partir del día siguiente y del acuerdo de transacción laboral suscrito entre las partes el 11 de

enero de 2023, por encontrarse el señor Diego de Jesús Moncada Carmona amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada? Y en caso afirmativo:

- ¿Si hay lugar a condenar a Industrias Haceb S.A., a reintegrar al demandante al cargo desempeñado en iguales o mejores condiciones, con el pago de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social en pensiones causados desde el 11 de enero de 2023 y hasta la fecha del reintegro; e imponer la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 o en subsidio la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo?

¿Si hay lugar a declarar que las enfermedades profesionales que padece el actor, se generaron por culpa comprobada de Industrias Haceb S.A., o si aquella cumplió con las obligaciones de protección, seguridad y cuidado para con el trabajador?

En caso de existir culpa patronal ¿Si de la enfermedad laboral se derivaron perjuicios morales, a la salud y a la vida en relación o daño fisiológico?

2.3.- TESIS DE LA SALA

Los problemas jurídicos planteados se resuelven bajo la tesis según la cual: i) no se prueba vicio del consentimiento en la renuncia presentada por el actor el 10 de enero de 2023 con efectos a partir del día siguiente, ni en la suscripción del acuerdo de transacción laboral suscrito entre las partes el 11 de enero de 2023; dentro del cual no quedó expresamente cobijada la indemnización por culpa patronal y ii) las enfermedades laborales que el demandante contrajo, se produjeron por el incumplimiento de las obligaciones de protección, seguridad y cuidado que le asistían al empleador, y en virtud de ello, al mismo le asiste el derecho a la indemnización plena de los perjuicios que hubieren sido demostrados. De consiguiente, la sentencia de primer grado será **revocada parcialmente** en cuanto declaró la ausencia de responsabilidad subjetiva del empleador, y absolvió de la indemnización plena de perjuicios en favor del señor Diego de Jesús Moncada Carmona y **confirmada en lo demás**.

2.4.- PREMISAS NORMATIVAS

2.4.1- De la nulidad de la renuncia y del acuerdo de transacción laboral

La renuncia es un acto unilateral y voluntario del trabajador para poner fin al contrato de trabajo y el mutuo acuerdo es una decisión bilateral del empleador y el trabajador para finiquitar el vínculo contractual, siendo ambas actuaciones modos legales de terminación del contrato de trabajo.

Por su parte la transacción, está definida, conforme al artículo 2469 del Código Civil, como un *“contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual”*.

En materia laboral, el artículo 15 del Código Sustantivo de Trabajo, establece que: *“Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles”*.

De acuerdo con la norma en comento, es posible la transacción respecto a derechos inciertos e indiscutibles, previsión que se elevó a la categoría de principio fundamental del estatuto del trabajo, conforme al artículo 53 de la Carta política que al respecto señala *“El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: (...); facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles.*

De ahí que, para concluir la eficacia del acuerdo transaccional suscrito por las partes en el presente proceso, debe evaluarse, en primer lugar, la validez intrínseca del mismo, en relación con los puntos a transigir, esto es, que se trate de derechos inciertos y discutibles, que puedan ser renunciados por el trabajador, examen que de oficio debe realizarse en los términos del artículo 43 del Código Sustantivo de Trabajo y la sentencia C-968 de 2003, y en segundo lugar, la existencia del consentimiento exento de vicios.

De tiempo atrás, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en providencia SL del 14 de diciembre de 2007, radicado 29332, definió el concepto de derecho cierto así:

“...un derecho será cierto, real, innegable, cuando no haya duda sobre la existencia de los hechos que le dan origen y exista certeza de que no hay ningún elemento que impida su configuración o su exigibilidad», así precisó que lo que hace que un derecho sea indiscutible «es la certeza sobre la realización de las condiciones para su causación y no el hecho de que entre empleador y trabajador existan discusiones, diferencias o posiciones enfrentadas en torno a su nacimiento, pues, de no ser así, bastaría que el empleador, o a quien se le atribuya esa calidad, niegue o debata la existencia de un derecho para que éste se entienda discutible», postura que no correspondería con el objetivo de la restricción a la facultad del trabajador de disponer de los derechos causados en su favor, la cual «tiene fundamento en la irrenunciabilidad de los derechos laborales consagrados en las leyes sociales...”:

Ahora bien, de acuerdo con los artículos 1502 y 1508 del Código Civil, para que una persona se obligue a otra mediante auto declaración de voluntades es necesario, entre otras cosas, que lo apruebe y que este no adolezca de vicios como error, fuerza y dolo, de modo que, a la luz de tal normativa, el consentimiento es uno de los elementos esenciales para la existencia y validez de todo acto jurídico, y, de ello depende que la manifestación de voluntad de cada uno de los agentes no se produzca bajo coacción física o moral, ni a causa de un error fortuito o provocado por dolo en otro de los agentes.

En este sentido, de acuerdo con la Jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, cuando se pretende la nulidad de un acto jurídico con fundamento en la existencia de vicios del consentimiento, es al pretensor a quien le corresponde probarlo en la Litis el referido vicio, sobre el particular ha precisado la Corporación que: *“quien alega la existencia de un vicio del consentimiento, como error, fuerza o dolo, tiene el deber de aportar los medios de prueba que le den al juez el convencimiento en los términos de los artículos 51, 60 y 61 del C.P. del T. y de la S.S.”* (Sentencias SL16539 de 2014, SL10790 de 2014, SL13202 de 2015 y SL572 de 2018)

Y en la sentencia SL4983 del 14 de noviembre de 2018, el Alto Tribunal indicó: *“...para que se configure un vicio del consentimiento, tales como el error, la fuerza y el dolo, es necesario que «la impresión y el temor que la fuerza o violencia genera en una persona, debe ser de tal magnitud que la manifestación de la voluntad no se puede tener como libre, espontánea y natural, sino que es*

producto de la presión, coacción o del constreñimiento; además que se encuentre suficientemente acreditado dentro del juicio, toda vez que no le es dable al juez laboral presumirlos, en virtud de lo dispuesto en los artículos 1508 a 1516 del CC. (CSJ SL9661-2017, CSJ SL572-2018)...”

En la demanda se afirma que la renuncia firmada y presentada por el señor Diego de Jesús Moncada Carmona el 10 de enero de 2023, y la transacción extraprocesal celebrada un día después entre el trabajador e Industrias Haceb S.A. están viciadas en su consentimiento, susceptibles de nulidad relativa, la primera por error, y la segunda por error y dolo, aseverando que tales decisiones fueron tomadas por el actor en un momento de afectación psíquica, que le impedía comprender adecuadamente la realidad, la trascendencia y las consecuencias de su proceder, reiterando en el **interrogatorio** de parte que ha padecido de depresión durante 5 años, lo que ha incidido en su voluntad, que conforme su historia clínica necesita apoyo de terceras personas para la toma de decisiones, de su hermana e hijos.(desde el minuto 00:30:00, doc.16, carp.01).

No obstante, la misma parte actora solicitó la comparecencia del **testigo técnico Cesar Augusto Arroyave Hoyos**, médico psiquiatra, especialista en fármaco dependencia, quien adujo que el señor Diego de Jesús Moncada Carmona fue su paciente remitido por la patología de ludopatía, precisando que el diagnóstico de base del accionante es un juego patológico, depresión y rasgos de impulsividad, aclarando que la depresión que presentaba el actor era recurrente, es decir, se daba por periodos, lo que le permitía *“tomar conciencia y ser capaz de autodeterminarse”*, con capacidad de funcionalidad en sus roles diarios y desarrollar sus actividades, pues está asociada a un problema crónico-físico de limitación en los movimientos desde medicina del dolor, que durante el proceso del señor Diego de Jesús entre 2018 y julio de 2023, fue tratado con medicamentos los cuales no afectaban su capacidad de raciocinio, que mejoró mucho su ludopatía, en el control de impulsos del trastorno patológico de juegos, afirmando que este no presentó dificultades para autodeterminarse, ni tomar decisiones, indicó que para enero de 2023 y conforme la historia clínica del accionante, este no presentaba ninguna dificultad para la toma de decisiones (desde el minuto 01:12:40, doc.16, carp.01).

Considerando oportuno la Colegiatura señalar que, conforme a la jurisprudencia de la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, no cualquier alteración psicológica afecta la facultad negocial de la persona, sino que esta debe tener la entidad suficiente para alterar su capacidad de juicio y además estar debidamente probada con los medios idóneos (CSJ SC Sentencia 4751 del 2018)

De otro lado, la parte actora allegó los testimonios de los señores **Walter Correa Zuleta y Carlos Alberto Calle**, el primero **señaló** que laboró para Industrias Haceb S.A. hasta el 07 de julio de 2022 como líder de unidad básica de negocio pintura, que conoció al demandante porque lo tuvo a su cargo entre 2021 y hasta mayo de 2022, quien aseguró que el actor estaba muy marcado por el tema de la depresión y la ansiedad por lo que considera que no podía tomar decisiones, no era coherente, muy callado, no interactuaba con los demás, situación que conocía la empresa y el sindicato (desde el minuto 00:51:00, doc.16, carp.01), no obstante su concepto carece de conocimiento técnico. El segundo declarante **manifestó** que laboró para Industrias Haceb S.A. desde julio de 2006 y hasta febrero de 2024, y asegura que el contrato de trabajo de este finalizó en enero de 2023 por un acuerdo suscrito entre el actor y la empresa, que tiene entendido que la propuesta de terminación la hizo el trabajador pues la empresa nunca ha llamado a sus empleados para llegar acuerdos de terminaciones laborales (desde el minuto 02:15:16, doc.16, carp.01).

Por su parte la pasiva presentó las declaraciones de los señores **Germán Alberto Granados Gómez, Natalia Flórez Vasco y Diego Johan Díaz Rueda**. El deponente Granados Gómez indicó que funge como presidente del sindicato de trabajadores de Industrias Haceb S.A. empresa para la cual labora hace 44 años, que conoció al actor como compañero de trabajo, que el contrato de trabajo del citado se dio por finalizado en razón a que este desde el 2020, 3 o 4 años atrás venía solicitándole a la compañía su retiro en razón a sus dolencias físicas osteomusculares, de manguito rotador, dolor de cabeza y situaciones psicológicas por su adicción a los juegos electrónicos que le generaban incapacidades, dijo que en 3 o 4 ocasiones el pretensor acudió a su puesto de trabajo solicitándole lo

ayudara con la doctora Natalia Flórez directora de talento humano para que fuera posible llegar a un acuerdo con la compañía expresando que él estaba enfermo y que con lo que él se ganaba le podían pagar a 2 o 3 trabajadores, que se sentía muy cansado y no tenía la facilidad de estar ahí y aparte de las incapacidades que manejaba era más conveniente para la compañía, señalando que él le advirtió de la situación de su salud y de una posterior demanda, a lo que le respondió *“en la vida demandaría yo a Industrias Haceb porque fui yo el que busqué a la compañía para este arreglo”*, por lo que a manera de mediador él conversó con la señora Natalia Flórez y esta le indicó que la empresa no estaba interesada en terminar el contrato de trabajo con el actor, no obstante, este siguió insistiendo en el retiro, resaltado que la empresa nunca buscó al trabajador para acordar la terminación del contrato de trabajo, refirió que supo que el accionante además de trabajador de Industrias Haceb fungió como asesor del sindicato de EPM, que también se mueve en la política con mucha facilidad y en la actualidad es asesor o auxiliar de la concejal Liliana en el municipio de Itagüí (desde el minuto 01:48:00, doc.16, carp.01).

La señora **Natalia Flórez Vasco**, indicó que se desempeña como directora de talento humano y sostenibilidad en Industrias Haceb S.A. desde agosto de 2019, refiriendo que antes fue jefe de relaciones laborales y luego jefe de desarrollo humano, que conoció al señor Diego de Jesús Moncada Carmona como empleado, señalando que el mencionado en repetidas ocasiones la buscó en los últimos 7 años manifestándole su deseo de retirarse de la compañía, situación que también puso en conocimiento de personal del sindicato, por lo que al respecto hubo muchas conversaciones con el trabajador, donde inicialmente la empresa se negó a su solicitud por la importancia de continuar su vida laboral, frente a lo cual el accionante le manifestó que deseaba su retiro para continuar con sus negocios en el municipio de Jericó, con otros negocios por fuera y temas sindicales, relievando que aquel continuó de manera insistente con su solicitud y fue remitido por ella donde Diana Orrego jefe de relaciones laborales, y esta junto con Sandra Cañas líder de talento humano resolvieron confirmar la negativa de la compañía, pero el actor continuó manifestando su intención de retiro, señalando que ante ello, la empleadora luego de la insistencia del trabajador accedió a la propuesta de

conciliación en razón a las manifestaciones de descontento del empleado en la compañía y de su deseo de continuar con sus negocios y otras actividades personales, resaltando que el citado era muy claro, lógico, lúcido, coherente y objetivo en su lenguaje, con sentido de realidad y presencia dentro del contexto, conocedor de los temas sindicales, y (desde el minuto 02:24:38, doc.16, carp.01).

En complemento de lo dicho por los testigos, la historia clínica que milita en el expediente (págs.234 a 354, doc.01, carp.01) da cuenta que la última atención por psiquiatría que recibió el actor en el año 2022 lo fue el 08 de septiembre a través de la entidad de Salud Mental Integral S.A.S. – SAMEIN; Motivo Consulta: Intervención en resocialización vocacional y educacional en drogodependencia y adicciones – Fase de mantenimiento y seguimiento; Diagnósticos: Juego patológico y Otro dolor crónico; indicando dentro del Examen Mental: no ansiedad, con quejas depresivas, no ideación delirante, ni psicosis presente, no ideación de hetero y/o autoagresión, introspección presente, prospección presente, juicio y raciocinio presente expide incapacidad por 20 días, especialidad que volvió a consultar hasta el 02 de marzo de 2023.

En este contexto, la prueba recaudada acredita que el demandante no tenía afectación en sus capacidades cognitivas al presentar la carta de renuncia y suscribir el contrato de transacción, por el contrario, los testimonios dan cuenta que demandante tenía la voluntad firme de terminar su contrato de trabajo, lo cual coincide con los términos en que fue redactada la carta de renuncia del 10 de enero de 2023 “ *Le doy gracias a Dios de haber pertenecido a esta gran empresa la cual me dio la oportunidad durante 34 años de laborar en ella. Mi familia y yo estaremos eternamente agradecidos con Industrias Haceb S.A. ya que gracias a ella nos fue posible educar a nuestros hijos, haciendo de ellos personas que aportan actualmente de manera positiva a nuestra sociedad...*”. (pág.101, doc.01, carp.01):

Importa señalar, finalmente, que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia tiene adoctrinado que es válida la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, de un trabajador amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada, siempre que no exista vicios en su consentimiento.

“...Y en este caso en particular, como se explicó al analizar la acusación fáctica, no se acreditó en el proceso que hubo coacción por parte de la empresa al accionante para que firmara el acuerdo transaccional que finalizó el vínculo laboral. Además, este no desconoció derechos mínimos que afectaren su validez porque el trabajador puede válidamente consentir una terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo así goce de la prerrogativa de estabilidad laboral reforzada, pues esta no concede un derecho absoluto a permanecer en un puesto de trabajo ni implica que una relación laboral no se pueda terminar. (SL3144 de 2021)

En consecuencia, la providencia de primera instancia debe ser confirmada en este aspecto.

2.4.2- De la culpa patronal

El a quo estableció que la pretensión encaminada a declarar si las enfermedades laborales calificadas al demandante fueron originadas por culpa del empleador, se encuentra subordinada a que se declare o no la eficacia de la transacción.

Al respecto, advierte la Sala que la pretensión orientada a declarar si las enfermedades laborales calificadas al demandante fueron originadas por culpa del empleador se petitionó de manera principal y autónoma y, revisado el acuerdo de transacción laboral suscrito entre las partes no se evidencia, como lo asevera la recurrente, que en el mismo se haya transigido lo relativo a la culpa patronal ni la indemnización de perjuicios, pues allí se indicó que la misma busca “ *precaver cualquier litigio eventual y/o reclamaciones de acreencias laborales por derechos de EL TRABAJADOR que pudieran o pudieron presentarse en razón del desarrollo de la relación laboral descrita en la consideración primera del presente acuerdo de transacción. Sin perjuicio de lo dispuesto en el literal anterior, el TRABAJADOR renuncia expresamente a cualquier reclamación, acción judicial o extrajudicial, facultad de iniciar, promover, impulsar, continuar, cualquier clase de procesos, juicios, pleitos, demandas, y a cualesquiera derechos consagrados a su favor, incluyendo, pero sin limitarse a: 1) A exigir el pago de bonificaciones, indemnizaciones, honorarios, salarios, incapacidades, prestaciones sociales o créditos que se hubieran causado en su favor. 2) A exigir cualquier derecho adicional al que por el presente documento se le otorga. 3) A exigir cualquier tipo de indemnización o bonificación.*”

Debe señalar la Sala que las fórmulas generales utilizadas en el contrato de transacción como “*cualquier indemnización*”, “*cualquier reclamación de acreencias laborales*” o “*cualquier derecho adicional*” no pueden generar cosa juzgada en tanto que no se especifica el derecho transigido y por ende para la Sala no es posible deducir que se transigió la responsabilidad subjetiva del empleador por culpa patronal, siendo procedente decidir la pretensión.

Para este efecto, inicialmente se recuerda que el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo establece:

“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.”

En tanto el artículo 4° de la Ley 1562 de 2012 define la enfermedad laboral:

“ARTÍCULO 4°. ENFERMEDAD LABORAL. Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar (...).”

Sobre la responsabilidad subjetiva del empleador en el acaecimiento del accidente de trabajo o la enfermedad laboral, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha explicado que:

“... la culpa del empleador se determina por el análisis del incumplimiento de los deberes de prevención que corresponden a aquel, y se constituye en la causa adecuada de la ocurrencia del infortunio laboral, ya sea que se derive de una acción o un control ejecutado de manera incorrecta, o por una conducta omisiva a cargo del patrono” (CSJ SL2206-2019)

En tal sentido, cumple memorar que el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo establece como obligación general del empleador:

“ARTICULO 56. OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN GENERAL. De modo general, incumben al empleador obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador”.

Y que el numeral 2° del artículo 57 ibídem prevé como obligación especial del patrono:

*“ARTICULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR.
Son obligaciones especiales del empleador:*

(...)

2. 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”.

En torno a la carga de la prueba cuando se alega la culpa o responsabilidad subjetiva del empleador en el acaecimiento del accidente de trabajo o la enfermedad laboral, el órgano jurisdiccional de cierre ha precisado:

“... por regla general, la misma debe ser asumida por el trabajador demandante o sus beneficiarios, de modo que estos tienen la obligación de acreditar las circunstancias de hecho que dan cuenta de la existencia de una acción o de un control ejecutado de manera incorrecta.

En ese sentido, la jurisprudencia de la Corte ha precisado que, por excepción, en aquellos casos en los que se le endilgue culpa al empleador por un comportamiento omisivo de su parte, los accionantes están compelidos a identificar dichas omisiones 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.

En tal caso, el empleador debe probar que cumplió sus deberes de prevención, cuidado, y diligencia, con el fin de resguardar la seguridad e integridad de sus trabajadores” (CSJ SL13653-2015, SL7181-2015, SL7056-2016, SL12707-2017, SL2206-2019 y SL2168-2019).

Es decir, en los casos en que se atribuye una actitud omisiva del empleador como causante del accidente de trabajo, ha dicho la corte que corresponde a este:

“... demostrar que no incurrió en la negligencia que se le endilga, mediante la aportación de pruebas que acrediten que sí adoptó las medidas pertinentes en dirección a proteger la salud y la integridad física de sus trabajadores» (CSJ SL7181-2015, CSJ SL17026-2016, CSJ SL16986-2017 y CSJ SL2617-2018).

Pero no basta con que el trabajador haga una afirmación genérica del incumplimiento patronal del deber de protección, sino que *“... le corresponde al demandante delimitar en la demanda la omisión en el que incurrió el empleador frente a sus obligaciones*

de seguridad y protección, así como su relación de causalidad con el siniestro, y probar el nexo causal de ese incumplimiento con el daño sufrido, y que, solo cuando el actor cumple con estos supuestos, el empleador tiene la carga de probar los actos de diligencia y cuidado para evitar razonablemente el daño sufrido por el accionante, en este caso una enfermedad profesional” (CSJ SL1897-2021).

De consiguiente, la Sala colige que al señor Diego de Jesús Moncada Carmona, le incumbía identificar las omisiones en que habría incurrido Industrias Haceb S.A., y que a ésta le concernía la carga de probar que cumplió con los deberes de prevención, cuidado, y diligencia necesarios para resguardar la seguridad e integridad de aquel, siendo entonces procedente memorar que el trabajador delimitó como omisiones del empleador “... *la falta de previsión de la empresa de los factores de riesgos a los cuales fue expuesto el trabajador por más de 20 años, como alta concentración de movimientos para los miembros superiores por fuera de los ángulos de confort y manejo de cargas...*”

A este propósito, los dictámenes de pérdida de capacidad laboral que militan en el expediente dan cuenta:

- Que el señor Diego de Jesús Moncada Carmona fue evaluado por la ARL SURA a través del dictamen No. 1210689613-378744 del 27 de julio, con una pérdida de capacidad laboral del 14.65%, de origen profesional, estructurada el 12 de julio de 2017 (pags.170-175, doc.01, carp.01), que dio lugar al reconocimiento y pago de la indemnización de pérdida de capacidad laboral por parte de la ARL por un valor de \$9.943.264 (pag.166, doc.01, carp.01).

-Que posteriormente, el demandante fue calificado por la ARL SURA por medio del dictamen No. 1210689613-682708 del 22 de septiembre de 2022, con una pérdida de capacidad laboral del 13.10%, para el diagnóstico de: Síndrome de manguito rotatorio, estructurada el 04 de octubre de 2022, de origen profesional (doc.11, carp.01).

- Que, ante la inconformidad presentada por la ARL con tal experticio, fue evaluado el accionante por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de

Antioquia a través del dictamen No. 01202306765 del 14 de diciembre de 2023, entidad que evaluó el diagnóstico de: Síndrome de manguito rotatorio con una merma de capacidad laboral del 20.63%, de origen profesional y estructurada el 04 de octubre de 2022 (doc.11, carp.01).

-Que la Junta Nacional de Calificación de Invalidez en el dictamen No. JN202414915 del 25 de junio de 2024, confirmó el dictamen de la Junta Regional, precisando en su evaluación que *“En el presente caso hay limitación de arcos de movimiento por cambios estructurales secundarios a cirugía, más dolor crónico somático en manejo por la clínica de dolor, por lo cual no hay pertinencia para bajar el puntaje de las deficiencias, como lo solicita la ARL”* (doc.11, carp.01).

Ahora se observa que el demandante inició simultáneamente un proceso de calificación y fue calificado por Colpensiones mediante dictamen DML 5419933 del 07 de marzo de 2024, donde se valoraron las patologías de: hipertensión esencial, lumbago no especificado, otros estados postquirúrgicos especificados, gonartrosis no especificada y otros episodios depresivos, fijando una pérdida de capacidad laboral del 39.06% de origen común y con fecha de estructuración del 26 de febrero de 2023 (doc.15, carp.01), que interpuso recurso de apelación frente a dicha evaluación, y la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia le practicó al pretensor dictamen No. 012024204399 expedido el 18 de julio de 2024, donde valoró las deficiencias de: gonartrosis no especificada, hipertensión esencial, lumbago no especificado, otros episodios depresivos, otros estados posquirúrgicos especificados y poliartrosis no especificada, que le ocasionan una merma de capacidad laboral del 60.62%, de origen común, estructurada el 26 de febrero de 2023, resaltando el ente calificador que *“No se aplica la calificación integral, ordenada en la sentencia C-425 de 2005, porque con la calificación de las patologías de origen común, el paciente alcanza una PCL superior al 50%, con la cual alcanza la condición de invalidez. Adicionalmente las patologías de origen laboral síndrome de manguito rotador derecho y fractura de escafoides de mano derecha, no generan limitación en los arcos de movilidad de estas articulaciones y solo producen dolor, el cual, ya está calificado con la tabla 14.15”* (doc.15, carp.01).

De lo anterior se concluye a que existe compatibilidad entre los dictámenes proferidos por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez el 25 de junio de 2024 que confirma el origen profesional de PCL y el de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia del 18 de julio de 2024, que determinaron un PCL de origen común, toda vez que no existe duda que la Junta Regional excluyó en su valoración las patologías de origen laboral, a saber: síndrome de manguito rotador derecho y fractura de escafoides de mano derecha, definidas como tal por la Junta Nacional respecto de las cuales se indicó hay limitación de arcos de movimiento por cambios estructurales secundarios a cirugía, más dolor crónico somático en manejo por la clínica de dolor.

Asimismo la historia clínica el señor Diego de Jesús Moncada Carmona registra antecedentes clínicos de manguito rotador desde el año 2013, con diagnóstico en abril de 2015 (págs.234 a 354, doc.01, carp.01), aunque la Junta Nacional de Calificación de Invalidez en el dictamen No. JN202414915 del 25 de junio de 2024, estableció como fecha de estructuración el 04 de octubre de 2022 cuando en consulta por ortopedia se indicó: *“Enfermedad laboral con Diagnóstico: 1- Bursitis de hombro derecho y 2- SMR derecho. Ya calificado PCL”* (doc.11, carp.01), la fecha de diagnóstico es de abril de 2015 época para la que el empleador debía acreditar que cumplió con los deberes de prevención, cuidado, y diligencia necesarios para resguardar la seguridad e integridad del trabajador, esto es, que para aquel entonces no había incurrido en las omisiones descritas por el actor en el libelo genitor.

Se tiene además, que el señor Diego de Jesús Moncada Carmona se desempeñó como operario de corte de láminas y prensar y montar láminas entre el 06 de noviembre de 1990 y 2010; en el oficio de operario de prensar y montar láminas y bajar troqueles desde 2010 hasta el 20 de enero de 2015, cuando fue reubicado como operario de prensas a partir del 21 de enero de 2015 al 19 de marzo de 2015; como operario de recubrimiento – inventarios bodega recubrimiento pintura desde el 20 de marzo de 2015 y hasta el 2021, cuando le fueron asignadas tareas de gestor individual cumpliendo con recomendaciones y con actividades de información de carteleras hasta el 11 de enero de 2023 (págs.176-188 y 253-258, doc.01, carp.01),

de lo que se infiere que el acaecimiento de la enfermedad tuvo lugar cuando el actor se desempeñaba como operario de prensar y montar láminas y bajar troqueles y como operario de prensas, labor que desempeño durante 35 años.

En la misma dirección en el estudio de puesto de trabajo, se indica que en la tarea de operario de prensar y montar láminas y bajar troqueles el trabajador realizaba las siguientes actividades: ubicar las láminas en la prensa y accionar botón para bajar troqueles (219.5 minutos), arrumar láminas con estibas (219.5 minutos); que, en el aspecto de la biomecánica de las actividades, se señala que el trabajador, realiza sus actividades con movimientos de hombros con ángulos de flexión de 0° a 40° con abducción de 0° a 50° para la labor de corte de láminas. Para las labores de prensa y montar las láminas, realiza movimientos de elevación del hombro de 0° a 60° para ubicarlas en el arrume; se describen movimientos repetitivos dada la manipulación de las cargas que pueden tener peso entre 25kg y 50 kg (págs.184-185, doc.01, carp.01).

En tanto en la investigación de enfermedad laboral realizada en septiembre de 2022 se concluyó que “Se encuentran puestos de trabajo con factores de riesgo ergonómicos por flexoextensión de codo, movimientos por fuera de los alcances de hombro y codo, agarres sostenidos y posturas antigravitacionales. Las máquinas que hacen parte de los puestos de trabajo con factores de riesgo son las troqueladoras, prensas, dobladoras, máquina fagor, verson, coha 1200, cizallas y soldadura” (págs.230-231, doc.01, carp.01)

Asimismo, la señora **Diana Cristina Orrego Ortiz** representante legal de Industrias Haceb S.A., señaló que desconoce las conclusiones de la investigación de enfermedades laborales realizadas y que solo hace 5 años la compañía ejecuta actividades de polivalencia asociadas para el cambio de puestos de trabajo en aras de evitar la exposición de riesgos y con un grupo de seguridad y salud conformado por más de 30 especialistas en el tema (desde el minuto 00:15:22, doc.16, carp.01).

Y de cara a la prueba testimonial recabada, se tiene que el testigo **Diego Johan Díaz Rueda**, aseveró que presta sus servicios para Industrias Haceb desde 2021,

que primero ejerció como fisioterapeuta y luego como analista de seguridad en salud y trabajo, señaló que la estructura del área de salud y seguridad en el trabajo de la empresa está compuesta por 7 personas, dos enfermeras especialistas en el tema, una profesional, dos expertos en riesgo químico, un experto en riesgo mecánico, otro experto en riesgo ergonómico y biomecánico y la coordinadora, que en tema de prevención de riesgo osteomuscular la compañía cuenta con el programa de vigilancia osteomuscular desde 2018 que consiste en realizar toda la caracterización, promoción, prevención y vigilancia de los riesgos asociados al tema ergonómico, que desde 1996 se implementó el programa de formación en salud ocupacional en riesgo biomecánico y ergonomía, que por legislación cambió a sistema de vigilancia epidemiológica, también se tienen proyectos de ergonomía que se ejecutan anualmente desde 2018 para mejoras de puestos de trabajo, basados en carga física, puestos con diagnóstico de enfermedad laboral y/o recomendaciones laborales, explicó que desde el registro de las actas, él pudo verificar que en acta de marzo de 2021 se indica que el actor realizaba tareas de gestor individual cumpliendo con recomendaciones, que el demandante tenía ubicado su escritorio en la planta de calefacción, en un espacio abierto y no solo estaba ubicado allí sino que transitaba por la planta validando todo el tema de gestión de información en los tableros, que el actor fue reubicado por las patologías de síndrome de manguito rotador y bursitis, con diagnóstico de 2021 y sintomatología desde 2015, desconociendo el origen de las mismas, relevando que él no participó dentro de la investigación de las enfermedades que padece el actor pero que allí se concluyó que la causa inmediata fue el diseño de la estructura de la cadena transportadora por donde labora el trabajador y movimientos contragravitacionales, indicando como otros factores evaluación específica de la inducción, gestión del cambio para realizar la tarea, exposición a factores de riesgo para hombro, resaltando que los registros dan cuenta que no siempre desarrolló la misma función (desde el minuto 02:48:51, doc.16, carp.01).

Así las cosas, la Sala encuentra debidamente acreditado que el daño sufrido por el señor Diego de Jesús Moncada Carmona (enfermedad), se derivó de su exposición prolongada en el tiempo a factores de riesgo ocupacional (agentes ergonómicos).

Los factores de riesgo ocupacional a los que estuvo expuesto el señor Diego de Jesús Moncada Carmona, mientras que desempeñó el cargo de operario de prensar y montar láminas y bajar troqueles y como operario de prensas, fueron movimientos de elevación de hombros repetidos con carga y esfuerzo, (numeral 5° de la Sección I del Anexo Técnico del **Decreto 1477 de 2014**), los cuales desencadenaron el acaecimiento de la enfermedad de “*Síndrome de manguito rotatorio derecho (M751)*”, diagnosticado en el año 2015, época para la que si bien se acreditó que Industrias Haceb S.A. contaba con el Sistema de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención y Control de Desórdenes Musculo Esqueléticos del año 2014 (págs.97-126, doc.07, carp.01); lo cierto es que la investigación de enfermedad laboral realizada por la empleadora arrojó la existencia de factores de riesgo ergonómicos por flexoextensión de codo, movimientos por fuera de los alcances de hombro y codo, agarres sostenidos y posturas antigravitacionales, en las máquinas de puestos de trabajo como las troqueladoras, prensas, dobladoras, máquina fagor, verson, coha 1200, cizallas y soldadura (págs.230-231, doc.01, carp.01), circunstancia que fue corroborada por el testigo Diego Johan Díaz Rueda, analista de seguridad en salud y trabajo.

Adicionalmente, conforme lo explicado por el deponente Diego Johan Díaz Rueda el Programa de Vigilancia Osteomuscular solo fue implementado en 2018 para llevar a cabo la caracterización, promoción, prevención y vigilancia de los riesgos asociados al tema ergonómico, según la representante legal de la sociedad demandada, las actividades de polivalencia asociadas para el cambio de puestos de trabajo en aras de evitar la exposición de riesgos se efectuaron en 2019, y el Estudio para Determinación de Vibraciones Mano Brazo en la Empresa, solo fue realizado el 13 de diciembre de 2023 (págs.31-1, doc.07, carp.01).

De lo anterior, se concluye que Industrias Haceb S.A. incurrió en las omisiones delimitadas en el libelo genitor, esto es, omitió o tardíamente implementó medidas para mitigar la exposición al riesgo. Respecto de la obligación de mitigar el riesgo osteomuscular que le asistía a Industrias Haceb S.A., cumple memorar que desde la expedición de la Resolución 2400 de 1979 del Ministerio de Trabajo, se

establecieron reglas básicas para el adecuado manejo y transporte manual de materiales, previéndose en su artículo 338, lo siguiente:

“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”.

Sin embargo, más allá de lo afirmado en la contestación de la demanda, en el cartulario no obra medio demostrativo que acredite que la pasiva hubiere capacitado al señor Diego de Jesús Moncada Carmona para la actividad de prensar y montar láminas y bajar troqueles; ni que hubiere implementado un plan general de procedimientos y métodos de trabajo respecto de dicha actividad; y menos vigilado continuamente al demandante para verificar el cumplimiento de las instrucciones impartidas.

Adicionalmente, el artículo 392 ibídem establece:

“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”

No obstante, la prueba documental da cuenta de que el demandante levantaba pesos superiores a los 25 kg, y pese a lo indicado por la entidad demandada, no fue demostrado que para la época en la que aquel contrajo la enfermedad, año 2015,

se hubieren implementado pausas activas e inactivas para descansar el sistema osteomuscular.

Así las cosas, esta Corporación colige que Industrias Haceb S.A., en efecto, incurrió en la omisión de sus deberes de protección y cuidado del señor Diego de Jesús Moncada Carmona, esto es la falta de previsión de la empresa de los factores de riesgos ergonómicos por flexoextensión de codo, movimientos por fuera de los alcances de hombro y codo, agarres sostenidos y posturas antigravitacionales y manejo de cargas, en las máquinas de puestos de trabajo, a los cuales fue expuesto el trabajador mientras ejecutó la actividad de prensar y montar láminas y bajar troqueles, y que la misma no demostró que hubiere ejercido los actos de diligencia y cuidado para evitar razonablemente el daño sufrido por el aquel.

De consiguiente, la Sala revocará la sentencia apelada en este aspecto, para en su lugar declarar la responsabilidad subjetiva o culpa patronal comprobada de Industrias Haceb S.A. en el acaecimiento de las enfermedades laborales del señor Diego de Jesús Moncada Carmona, conocidas bajo los diagnósticos de: síndrome de manguito rotador derecho y fractura de escafoides de mano derecha definidas por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez en dictamen de pérdida de capacidad laboral que data del 25 de junio de 2024.

2.4.3.- De la indemnización de los perjuicios

La expresión “*total y ordinaria*” representa la obligación jurídica del empleador culpable de resarcir de manera integral al trabajador, y a los integrantes de su núcleo familiar, todos los perjuicios ocasionados como consecuencia del accidente de trabajo, habiendo sido pretendido en el proceso los perjuicios inmateriales

a) Los daños morales:

Los perjuicios morales corresponden al sentimiento depresivo que domina a la persona al contemplar su propia situación, los sufrimientos físicos y morales

derivados de la pérdida de capacidad laboral, o las desfiguraciones físicas, entre otras, y en el caso del señor Carlos Alberto Arias Gómez tales circunstancias se acreditaron con el Dictamen de Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral proferido el 25 de junio de 2024 por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, en el que se estableció una pérdida de capacidad laboral del 20.63%, de origen profesional y estructurada el 04 de octubre de 2022 (doc.11, carp.01), y con la historia clínica incorporada de la cual se infiere que aunque el actor ha sido sometido a procedimientos quirúrgicos, y recibe tratamientos médicos, persiste con limitaciones derivadas del dolor crónico que le generan las enfermedades que padece (págs.234 a 354, doc.01, carp.01).

Ahora bien, respecto a la víctima directa es posible presumir los perjuicios, circunstancia de que puede ser derruida por el llamado a reparar los perjuicios (CSJ SL13074-2014, SL4913-2018, SL2206-2019, SL-5154-2020, SL278-2021 y SL3815-2022), sin embargo, lo cierto es que Industrias Haceb S.A. no desvirtuó dicha presunción, advirtiéndose que la historia clínica del demandante registra el diagnóstico de trastorno depresivo recurrente F332 (págs.234 a 354, doc.01, carp.01), patología que fue corroborada por su médico tratante quien fue allegado al proceso como testigo técnico, razón por la cual, no hay duda que la enfermedad laboral ha generado para el gestor del proceso dolor, tristeza y desasosiego, que se traducen en un perjuicio moral que debe ser indemnizado, precisando que dichos perjuicios deben guardar relación con la merma de capacidad laboral, 20.63%, procediendo tal resarcimiento para el señor Diego de Jesús Moncada Carmona en la suma de 40 SMLMV vigentes que equivalen a \$52.000.000.

Ahora bien, en lo que respecta a los perjuicios morales reclamados por los hijos de la víctima directa, Valeria Moncada Sánchez y Alejandro Moncada Sánchez, nacidos el 22 de septiembre de 2004 y el 02 de febrero de 1994, respectivamente, (págs.65-66, doc.01, carp.01), y por su hermana Astrid Elena Moncada Carmona, se relievra que, en la evaluación realizada al actor por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez el 24 de junio de 2024 se indicó: *“Hombre de 54 años, unión*

libre 2 hijos vive en Itagüí, vive con la compañera y un perro de mascota en vivienda alquilada, bachiller, se transporta en bus. No sabe conducir”

La señora **Omaira de Jesús Moncada Carmona**, hermana del pretensor manifestó que este vive con otra hermana Astrid, que fue casado y separado hace muchos años y sus hijos viven con la madre, con quienes tiene una excelente relación, (desde el minuto 02:40:08, doc.16, carp.01).

Conforme lo anterior, si bien los codemandantes Valeria Moncada Sánchez, Alejandro Moncada Sánchez y Astrid Elena Moncada Carmona, acreditaron el lazo de parentesco que los unía al señor Diego de Jesús Moncada Carmona, en el plenario no se probaron las condiciones de *“dolor, aflicción y, en general, sentimientos de desesperación y congoja”* y de *“fraternidad y cercanía”*, teniendo en cuenta la patología profesional del 20.63%.

Consecuentemente, se absolverá de los perjuicios morales incoados por Valeria Moncada Sánchez, Alejandro Moncada Sánchez y Astrid Elena Moncada Carmona, en calidad de hijos y hermana del señor Diego de Jesús Moncada Carmona.

c) El perjuicio a la salud o el daño fisiológico o a la vida en relación

Estos perjuicios consisten en la afectación física o psicológica que impide el disfrute de la dimensión de la vida en cualquiera de sus escenarios sociales, que impide que algunas actividades ya no se puedan realizar o que requieren de un esfuerzo o genera incomodidades y dificultades.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de justicia ha explicado:

“En otros términos, este daño tiene su expresión en la esfera externa del comportamiento del individuo, «en las situaciones de la vida práctica o en el desenvolvimiento que el afectado tiene en el entorno personal, familiar o social se manifiesta en impedimentos, exigencias, dificultades, privaciones, vicisitudes, limitaciones o alteraciones, temporales o definitivas, de mayor o menor grado, que él debe soportar o padecer, las cuales, en todo caso, no poseen un

significado o contenido monetario, productivo o económico (...)» (CSJ SC665-2019)”
(CSJ SL492-2021)

Sobre el particular, se advierte que en el sub lite no se acreditan la alteraron de las condiciones de existencia e integridad psicofísica del demandante, y que ocasionaron restricciones que no le permitirán realizar las actividades que acostumbrara hacer una persona en el mismo rango de edad que goza de buena salud, ello, por cuanto, se educa que no se demostró que el señor Moncada Carmona se ha visto privado de realizar actividades placenteras de tipo social, personal y familiar, las cuales eran exteriorizadas en su círculo social, pues se tiene acorde a la prueba documental y testimonial allegada al plenario, que comparte una relación afectiva, y desarrolla actividades como asesor sindical y se desenvuelve en asuntos políticos, e incluso se afirmó que tiene una vinculación contractual como asistente de una concejal en Itagüí.

Razón por la cual, se absolverá de la indemnización de perjuicios fisiológicos, salud o a la vida en relación, pretendidos.

2.4.4.- De la compensación

En el escrito de réplica la sociedad Industrias Haceb S.A. formuló la excepción compensación *“en el evento en que llegare a proferirse una eventual condena de las pretendidas en contra de las demandadas, solicitamos al Despacho que se declare que la compensación pactada entre las partes opera en los términos convenidos y transcritos”* (doc.07, carp.01).

Sin embargo, como se indicó con anterioridad, la Colegiatura considera que en el acuerdo de transacción laboral suscrito entre las partes no fue materia de transacción lo relativo a la culpa patronal ni la indemnización de perjuicios, no pudiendo autorizarse la compensación de la indemnización de retiro o bonificación por retiro única no prestacional a título de suma transaccional, reconocida al gestor del proceso.

2.4.5.- De la condena en costas

Las costas en la primera instancia corren a cargo de Industrias Haceb S.A. y en favor del señor Diego de Jesús Moncada Carmona, conforme a lo previsto en el numeral 5° del artículo 365 del Código General del Proceso, esto es, porque prosperan de manera parcial las pretensiones de la demanda.

Las costas impuestas en favor de Industrias Haceb S.A. y a cargo de los codemandantes Valeria Moncada Sánchez, Alejandro Moncada Sánchez y Astrid Elena Moncada Carmona, se dejarán incólumes, por resultar vencidos en juicio. Sin costas en esta instancia siendo que el recurso interpuesto por la parte actora, alcanzó prosperidad, aunque fuere de forma parcial.

3.- DECISION

En consonancia con lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley

FALLA:

1.- Se **REVOCA PARCIALMENTE** el numeral primero de la sentencia proferida el 24 de septiembre de 2024 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello, en el proceso ordinario laboral de primera instancia instaurado por los señores Diego de Jesús Moncada Carmona, Valeria Moncada Sánchez, Alejandro Moncada Sánchez y Astrid Elena Moncada Carmona contra Industrias Haceb S.A., en cuanto declaró la ausencia de responsabilidad subjetiva del empleador, y absolvió de la indemnización de los perjuicios morales en favor del señor Diego de Jesús Moncada Cardona y en su lugar:

-Se **DECLARA** que la enfermedad laboral que padece el señor Diego de Jesús Moncada Carmona se generó por culpa comprobada del empleador.

-Se **CONDENA** a la sociedad Industrias Haceb S.A., a reconocer pagar al señor Diego de Jesús Moncada Carmona la suma de \$52.000.000 por concepto de perjuicios morales.

2. Se **REVOCA PARCIALMENTE** el numeral segundo del fallo apelado y en su lugar se condena en costas en primera instancia a Industrias Haceb S.A. en favor del señor Diego de Jesús Moncada Carmona;

3. Se **CONFIRMA** en lo demás la sentencia de primera instancia

3. Sin costas en esta instancia.

4.- Se ordena la devolución del expediente digital, con las actuaciones, cumplidas en esta instancia, al Juzgado de origen.

El fallo anterior será notificado a las partes por Edicto de conformidad con el numeral 3° literal d) del artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Los Magistrados,



SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE



LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN

(Sin firma por ausencia justificada)