El siguiente es el documento presentado por el Magistrado Ponente que sirvió de base para proferir la providencia dentro del presente proceso. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en la respectiva Secretaría.

Asunto. Consulta sentencia

Proceso. Ordinario laboral

Radicación Nro.: 66001-31-05-001-2015-00400-01

Demandante: Jaider Elías Grisales Valencia

Demandado: Compañía Agroindustrial S.A.

Juzgado de Origen: Primero Laboral del Circuito de Pereira

**TEMAS: TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR MUTUO ACUERDO / EL CONVENIO HACE TRÁNSITO A COSA JUZGADA / EXCEPCIONES / ACCIDENTE DE TRABAJO / ELEMENTOS QUE LO CONSTITUYEN.**

Los acuerdos conciliatorios hacen tránsito a cosa juzgada y tienen plenos efectos “siempre y cuando no esté afectada por algún vicio en el consentimiento, su objeto y causa sea lícitos, no desconozca derechos mínimos, ciertos e indiscutibles y no produzca lesión a la Constitución y a la ley” , por lo que su validez o efectos permanecerán incólumes ante la ausencia de alguno de los anteriores elementos; por lo tanto, para discutir la terminación de un contrato de trabajo que finalizó a través de este instrumento, resulta necesario impugnar su validez y demostrar que medió un vicio en el consentimiento.

Descendiendo al caso bajo examen, se encuentra acreditado que el contrato de trabajo suscrito entre las partes finalizó el 05/07/2012 por mutuo acuerdo como se desprende del acta de conciliación No. 052 realizada el día seis del mismo mes y año (fls. 124 y 125 c. 1), sin que el demandante pretendiera en el proceso de ahora impugnar la validez de dicho instrumento conciliatorio, ni allegará prueba alguna que acreditara vicio alguno en el consentimiento del trabajador…

La Ley 361 de 1997 consagra mecanismos obligatorios que garantizan la incorporación social de las personas en situación de discapacidad en los distintos lugares en donde actúan…

Así, para el caso que nos ocupa, el artículo 26, señala que una persona en situación de discapacidad no puede ser despedida o su contrato terminado por razón de la misma, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo…

Ahora bien, la actual jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia clarificó la adecuada interpretación de la normativa atrás descrita, para explicitar que se presume discriminatorio la ruptura de un vínculo laboral con un trabajador en situación de discapacidad, a menos que el empleador demuestre una causa real y objetiva para su finalización, como se explicará en detalle más adelante; sin embargo, para que opere dicha presunción, la Sala de Descongestión del tribunal de cierre en sentencia de 09-08-2018 recordó que debe acreditarse en primer lugar la limitación física, psíquica o sensorial igual a 15% o superior, en segundo lugar, el conocimiento del empleador de esta y, finalmente, que no haya pedido autorización al inspector de trabajo.

… se configura un accidente de trabajo cuando: i) acaece un suceso repentino o imprevisto, por ende es un hecho que no pudo evitarse; ii) que se produce por causa o con ocasión de la labor realizada por el trabajador, es decir, porque ocurrió durante la ejecución concreta de la tarea para la cual fue contratado, o en la realización de una actividad alterna, pero vinculado a su trabajo; iii) que el suceso cause un perjuicio en la integridad del trabajador y por ende, genere una lesión orgánica, perturbación funcional, la invalidez o la muerte.

****

**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA**

**SALA SEGUNDA LABORAL**

Magistrada Sustanciadora

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

En Pereira, a los cinco (05) días del mes de marzo de dos mil diecinueve (2019), siendo las diez de la mañana (10:00 a.m.), la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, se declara en audiencia pública con el propósito de resolver el recurso de apelación contra la sentencia proferida el 6 de junio de 2018 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Jaider Elías Grisales Valencia,** en nombre propio y en representación de los menores **Brahian Andrés** y **Nikol Grisales Meza** contrala **Compañía Colombiana Agroindustrial S.A.** y la **Sociedad Seguros de Riesgos Profesionales Suramericana A.R.L. SURA,** sucedida procesalmente por **Seguros de Vida Suramericana S.A.,** por lo que se reconoce ahora tal condición, de conformidad con el artículo 68 del C.G.P.Procesoradicado al 66001-31-05-001-2015-00400-01.

**REGISTRO DE ASISTENCIA:**

Demandante y su apoderado: Demandado y su apoderado:

**TRASLADO A LAS PARTES**

En este estado se corre traslado a los asistentes para que presenten sus alegatos.

**ANTECEDENTES**

1. **Síntesis de la demanda y su contestación**

Jaider Elías Grisales Valencia pretende que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo desde el 19/10/2010 hasta el 31/09/2012, que finalizó sin justa causa por la demandada. Además, que se declare que sufrió un accidente de trabajo el 30/09/2011; en consecuencia, solicita la indemnización por despido sin justa causa, la indemnización plena de perjuicios prevista en el art. 216 del C.S.T. yla indemnización por pérdida de la capacidad laboral.

Fundamenta sus pretensiones en que: *i)* el 19/10/2010 fue contratado por la Compañía Agroindustrial S.A. para desempeñarse como auxiliar de calidades en La Trilladora Royal del Municipio de La Virginia; *ii)* el 30/09/2011 el demandante sufrió un accidente durante la celebración del “*día del amor y la amistad”; iii)* la actividad fue promovida por la empleadora; *iv)* la ARP SURA calificó que el evento traumático no correspondía a un accidente de trabajo; *v)* el 06/07/2012 mediante acta de conciliación No. 52 ante la Inspección de Trabajo del Municipio de La Virginia se terminó el contrato; fecha para la cual el demandante se encontraba en tratamiento médico por las secuelas del accidente sufrido el 30/09/2011.

La **Compañía Colombiana Agroindustrial S.A.** al contestar la demanda se opuso a las pretensiones, para lo cual argumentó que sí había existido un contrato de trabajo desde el 19/10/2010, pero hasta el 05/07/2012 que finalizó por mutuo acuerdo entre las partes ante la Inspección de Trabajo del Municipio de La Virginia, Risaralda. Hito final para el que desconocía si el demandante se encontraba en tratamiento con especialista alguno.

Por otro lado, indicó que ningún accidente de trabajo había ocurrido, ni culpa patronal porque el infortunio se originó durante una celebración del *amor y la amistad,* que no fue organizada, ni patrocinada por la empleadora, y mucho menos su asistencia era obligatoria. Además, la ARL SURA calificó dicho suceso como de origen común. En consecuencia presentó las excepciones de mérito que denominó “*mala fe del demandante”,* “*enriquecimiento ilícito”,* “*enriquecimiento sin justa causa”,* “*cobro de lo no debido”,* “*buena fe de la sociedad demandada”,* “*cosa juzgada”* y “*prescripción”.*

La **ARL SURA** también se opuso a la prosperidad de las pretensiones porque el riesgo sufrido por el demandante no constituía un accidente de trabajo, y por ello fue calificado de origen común. Por otro lado, argumentó que la indemnización plena de perjuicios pretendida no hace parte de las prestaciones que cubre el Sistema General de Riesgos Laborales. Como medios de defensa presentó “*origen común del accidente sufrido el 30 de septiembre de 2011 por parte del señor Jaider Elias Grisales Valencia”,* “*cubrimiento de las indemnizaciones derivadas de la culpa del empleado no está incluido en el sistema integral de seguridad social (…)”,* “*presunción de origen común”,* “*prescripción”,* “*total cumplimiento de las obligaciones a cargo de la demandada – buena fe –“.*

**2. Síntesis de la sentencia**

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira declaró la existencia de un contrato de trabajo entre las partes en contienda desde el 19/10/2010 hasta el 05/07/2012, pero absolvió a los demandados de las demás pretensiones.

Como fundamento de su decisión adujo que a pesar de la oscuridad de la demanda, se encontraba en discusión si el contrato de trabajo existente entre los interesados había finalizado el 31/09/2012, mediando una estabilidad laboral reforzada y por ello, había finalizado sin justa causa por parte del empleador. Además, determinar si el 30/09/2011 había ocurrido un accidente de trabajo, y en caso afirmativo pagar las indemnizaciones solicitadas.

En ese sentido, determinó que el contrato había finalizado el 05/07/2012 como se desprendía del acta de conciliación suscrita por el trabajador y la sociedad, en la que se inscribió que la terminación había ocurrido por mutuo acuerdo. Acta de conciliación que no fue desconocida ni en su contenido, ni propósito por el demandante, y por ello, el mutuo acuerdo descartaba la ocurrencia de despido alguno, aspecto que de contera excluía las consecuencias de los despidos de personas en situación de discapacidad, máxime que para dicha data Jaider Elías Grisales Valencia no se encontraba incapacitado, pues la última prescripción médica había finalizado en abril del 2012.

Frente al accidente de trabajo, la *a quo* concluyó que de la historia clínica se desprendía que el 30/09/2011 el demandante había sufrido un trauma en el oído derecho al recibir un golpe involuntario de un compañero mientras nadaba, durante un *paseo* de la empresa. Perjuicio que no tuvo origen en una actividad organizada o patrocinada por el empleador, ni en representación de este, pues ocurrió durante una celebración del día *de amor y amistad* emprendida por cuenta de los mismos trabajadores, pese a que contaban con permiso de la demandada para realizar dicha actividad con posterioridad a las 4:00 p.m. Así, concluyó la juzgadora que el accidente ocurrió con posterioridad a dicha hora, y por ende, su acaecimiento carecía de connotación laboral.

**3. Del recurso de apelación.**

Inconforme con la decisión, el demandante elevó el recurso de apelación para lo cual argumentó, en primer lugar que al momento de la terminación del contrato de trabajo aún existía la patología que lo aquejaba, pese a que se habían superado las incapacidades médicas, pues se encontraba en un estado de salud precario con ocasión al accidente ocurrido el 30/09/2011.

En segundo lugar, censuró que el accidente sí tenía connotación laboral pues ocurrió durante actividades lúdicas de los trabajadores, máxime que el gerente de la trilladora para la época, afirmó que el accidente había ocurrido antes del mediodía del 30/09/2011 en las instalaciones recreacionales de Comfamiliar, y no como concluyó la juzgadora que asignó su ocurrencia con posterioridad a las 4:00 p.m.

Por último, de la terminología utilizada en el recurso de alzada se desprende que el apelante también se encuentra inconforme con la motivación de la *a quo* que adujo que el contrato terminó por mutuo acuerdo, pese a que en la censura no se reprochó directamente el modo de terminación.

**CONSIDERACIONES**

**Cuestión previa**

De manera liminar, debe decirse que no hay discusión, por cuanto así fue aceptado y no reprochado por los interesados que, entre Jaider Elías Grisales Valencia y la Compañía Agroindustrial S.A. existió un contrato de trabajo que finalizó el 05/07/2012, en consecuencia compete a esta Colegiatura formular los siguientes:

**1. Problemas jurídicos**

1. ¿Era procedente discutir la forma de terminación del contrato de trabajo, a pesar de que había sido finiquitado a través de acta de conciliación?
2. ¿Gozaba el demandante de estabilidad laboral reforzada al momento de la terminación del contrato de trabajo?
3. ¿El accidente sufrido por Jaider Elías Grisales fue un accidente de trabajo? En caso de respuesta positiva ¿el riesgo acaecido devino por causa atribuible a la culpa patronal?

**2. Soluciones a los interrogantes planteados**

**2.1. Actas de conciliación**

2.1.1. Los acuerdos conciliatorios hacen tránsito a cosa juzgada y tienen plenos efectos “*siempre y cuando no esté afectada por algún vicio en el consentimiento, su objeto y causa sea lícitos, no desconozca derechos mínimos, ciertos e indiscutibles y no produzca lesión a la Constitución y a la ley”[[1]](#footnote-1),* por lo que su validez o efectos permanecerán incólumes ante la ausencia de alguno de los anteriores elementos; por lo tanto, para discutir la terminación de un contrato de trabajo que finalizó a través de este instrumento, resulta necesario impugnar su validez y demostrar que medió un vicio en el consentimiento.

2.1.2. Descendiendo al caso bajo examen, se encuentra acreditado que el contrato de trabajo suscrito entre las partes finalizó el 05/07/2012 por mutuo acuerdo como se desprende del acta de conciliación No. 052 realizada el día seis del mismo mes y año (fls. 124 y 125 c. 1), sin que el demandante pretendiera en el proceso de ahora impugnar la validez de dicho instrumento conciliatorio, ni allegará prueba alguna que acreditara vicio alguno en el consentimiento del trabajador, pues al absolver el interrogatorio de parte afirmó que sí había suscrito dicha acta y que en contraposición recibió las sumas de dinero allí pactadas, sin que diera cuenta de algún error, o que su empleador lo indujo o compelió a aceptar dicho acuerdo conciliatorio, como para derruir los efectos jurídicos de dicha documental.

Puestas de ese modo las cosas, la terminación del contrato por mutuo acuerdo consignada en un acta de conciliación, ya hizo tránsito a cosa juzgada imposibilitando a la jurisdicción en su especialidad laboral volver a analizar dicha terminación.

**2.2. Garantía a la estabilidad laboral del artículo 26 de la Ley 361 de 1997**

2.2.1. La Ley 361 de 1997 consagra mecanismos obligatorios que garantizan la incorporación social de las personas en situación de discapacidad en los distintos lugares en donde actúan; como la permanencia en el empleo luego de haber adquirido la respectiva situación de discapacidad sicológica, física o sensorial[[2]](#footnote-2).

Así, para el caso que nos ocupa, el artículo 26, señala que una persona en situación de discapacidad no puede ser despedida o su contrato terminado por razón de la misma, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo; si esto se omite tendrá derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar además del reintegro.

Ahora bien, la actual jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia[[3]](#footnote-3) clarificó la adecuada interpretación de la normativa atrás descrita, para explicitar que se presume discriminatorio la ruptura de un vínculo laboral con un trabajador en situación de discapacidad, a menos que el empleador demuestre una causa real y objetiva para su finalización, como se explicará en detalle más adelante; sin embargo, para que opere dicha presunción, la Sala de Descongestión del tribunal de cierre en sentencia de 09-08-2018[[4]](#footnote-4) recordó que debe acreditarse en primer lugar la limitación física, psíquica o sensorial igual a 15% o superior, en segundo lugar, el conocimiento del empleador de esta y, finalmente, que no haya pedido autorización al inspector de trabajo.

De estas exigencias, la Corte Constitucional estima que sólo es necesaria la existencia de una limitación física, sensorial o sicológica para realizar su trabajo regularmente, sin requerir calificación o discapacidad declarada, certificada y cuantificada[[5]](#footnote-5), al bastar, que se trate de persona en situación de vulnerabilidad por razones de “*salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”*[[6]](#footnote-6).

Por otro lado, frente a la presunción de finalización del vínculo laboral con carácter discriminatorio la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia[[7]](#footnote-7) resaltó que está permitida la conclusión del pacto con un trabajador que se encuentre en situación de discapacidad, siempre y cuando se acredite una ***causa objetiva*** para terminar el contrato, presencia que descarta de contera la exigencia de solicitar un permiso para despedir al trabajador o terminar su contrato ante el inspector del trabajo, a menos que tal extinción tenga como antecedente un elemento discriminatorio[[8]](#footnote-8).

Por último, frente a la solicitud de permiso que debe elevarse ante el inspector de trabajo, la Corte aclaró que de conformidad con la sentencia C-531 del 2000 el permiso ante el inspector laboral únicamente se requiere cuando la finalización del vínculo se soporta en la limitación padecida por el trabajador, pues nadie está obligado a lo imposible o soportar cargas que superan sus facultades, o para el asunto de ahora, a dar continuidad a un vínculo laboral que no puede ser desempeñado por su trabajador, en cuyo caso se requerirá “*la autorización del Ministerio del Trabajo para comprobar si, en efecto, esa deficiencia era incompatible e insuperable o, dicho de otro modo, si la prosecución del vínculo laboral se tornaba imposible por razón de la situación de discapacidad del trabajador” [[9]](#footnote-9)* o correlativamente, la discapacidad de ninguna manera incidía en el adecuado desempeño del subordinado para la labor que fue contratado, pues el “*Tribunal Constitucional del año 2000 no proscribió la terminación del contrato sin aval ministerial por razón diferente a la discapacidad del trabajador”* (ibídem).

2.2.2. Con fundamento en lo dicho, la Sala procederá con el análisis del cumplimiento de los requisitos mencionados por la jurisprudencia, que de ser probados darían lugar a la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo por gozar Jaider Elías Grisales Valencia de una estabilidad laboral reforzada, al presumirse discriminatorio la prescindencia de sus labores y el consecuente pago de la indemnización, único solicitado en la demanda.

**a)Limitación de la parte actora**

En primer lugar, se encuentra acreditado que el contrato de trabajo suscrito entre las partes finalizó el 05/07/2012 por mutuo acuerdo, como se desprende del acta de conciliación No. 052 realizada el día seis del mismo mes y año (fls. 124 y 125 c. 1).

En segundo lugar, obra en el expediente el “*dictamen de determinación de origen y/o pérdida de capacidad laboral y ocupacional”* del demandante elaborado el 02/05/2018 (fls. 260 a 262 c. 1) en el que se anota una disminución laboral igual al 3.30% de origen común, estructurada el 27/04/2012 y con un diagnóstico de “*traumatismo superficial del oído”.*

Luego obra la historia clínica del demandante y demás informes médicos, sin que obre incapacidad alguna para la época de la terminación del vínculo laboral, y si bien para el 04/06/2012 el demandante tuvo un control en la especialidad de otorrinolaringología, en la descripción de la misma aparece “*evolución satisfactoria (…) conducta: se efectúa limpieza, control en un mes, avisar cambios”.* (fl. 119 c. 1); luego, el 31/07/2012 aparece nuevamente un control por la misma especialidad con “*evolución satisfactoria”* con control en 2 meses (fl. 119 vto. c. 1).

Por último obra concepto ocupacional realizado el 09/07/2012 en el que se inscribe “*observaciones y recomendaciones: mantener control por EPS para alteración otica y para litiasis urinaria en estudio”* (fl. 126 vto. c. 1).

Del anterior derrotero probatorio se desprende que para la época de la terminación del contrato Jaider Elías Grisales Valencia no se encontraba incapacitado, y si bien durante la vigencia del pacto laboral no contaba con calificación de su pérdida de la capacidad laboral, toda vez que solo hasta el 02/05/2018 fue calificado, su resultado fue apenas de 3.30% de PCL, estructurada 2 meses antes de finalizar el vínculo laboral; por lo que, además de ser inferior al 15% requerido por la jurisprudencia de la Corte Suprema, ninguna prueba se allegó con el propósito de demostrar que para el 05/07/2012, el demandante presentaba disminuciones físicas incompatibles con la actividad desempeñada en la empresa demandada.

Tampoco se acreditó que durante la ejecución del contrato de trabajo y concretamente para la fecha de la terminación, el actor hubiese presentado una afectación física o psicológica que le generara una limitación de manera regular para el cumplimiento de las funciones para las que fue contratado, pues nótese que si bien en su historia clínica se reporta la asistencia a controles, no obra concepto alguno que evidencie que no era apto para laborar.

Igual conclusión se desprende de los testigos José Emilio Gutiérrez González y María Cecilia Valencia de Grisales, vecino y progenitora del demandante, pues nada aportaron a evidenciar el hecho principal escrutado, ya que a lo sumo contaron que Jaider Elías Grisales Valencia ha tenido dificultades para encontrar nuevos trabajos con posterioridad a la terminación del pacto de trabajo.

En consecuencia, el actor no logró acreditar que se encontrara en una situación de vulnerabilidad manifiesta para la época del rompimiento laboral y consecuente con ello, la Sala se encuentra relevada de efectuar el análisis del cumplimiento de los demás requisitos.

Pero en todo caso de tenerlos por acreditados, para esta Corporación es indubitable que la causa que generó la ruptura del contrato laboral entre las partes fue objetiva, dado que obedeció a la prevista en el artículo 61 del CST, esto es, por mutuo acuerdo, sin que el demandante tampoco alcanzara a probar vicio en el consentimiento alguno para invalidar el acta de conciliación de 06/07/2012 por medio de la cual finalizó el contrato (fl. 124 vto. c. 1).

**2.3. Accidente de trabajo**

2.3.1 La Ley 1562 de 2012 modificó el Decreto 1295 de 1994, por medio del cual se estableció el sistema general de riesgos profesionales – hoy laborales. Sistema que tiene como propósito esencial proteger a los trabajadores de las enfermedades y accidentes que pudieran acaecer dentro de las actividades laborales que desarrollan.

Ahora bien, respecto a la vigencia de la ley en el tiempo, el artículo 16 del C.S.T. prescribe que las normas laborales tienen un efecto general inmediato, por lo que las controversias laborales estarán gobernadas por la regla jurídica vigente al tiempo en que ocurrió el evento desencadenante, y por ende, el efecto jurídico perseguido será el previsto en dicha disposición.

De conformidad a lo anterior, en tanto Jaider Elías Grisales Valencia adujo que el accidente padecido ocurrió el 30/09/2011, resulta imprescindible aplicar la normativa en riesgos profesionales que estaba vigente para la época.

En ese sentido, la normativa vigente para la época del siniestro corresponde al Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobado en la decisión No. 584 de la Comunidad Andina de Naciones, expedida el 07/05/2004, en concordancia con el Acuerdo de Cartagena de 1997, puesto que la sentencia C-858 de 18/10/2006 declaró inexequible los artículos 9º y 10º del Decreto 1295/1994 que tenían por finalidad la definición del accidente de trabajo.

Así, para efectos de definir un accidente de trabajo el literal n) del artículo 1º del citado instrumento lo precisó como “*todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo”.*

Puestas de ese modo las cosas, se configura un accidente de trabajo cuando: *i)* acaece un suceso repentino o imprevisto, por ende es un hecho que no pudo evitarse; *ii)* que se produce por causa o con ocasión de la labor realizada por el trabajador, es decir, porque ocurrió durante la ejecución concreta de la tarea para la cual fue contratado, o en la realización de una actividad alterna, pero vinculado a su trabajo; *iii)* que el suceso cause un perjuicio en la integridad del trabajador y por ende, genere una lesión orgánica, perturbación funcional, la invalidez o la muerte.

Frente al segundo requisito, es decir, que el suceso se produzca por causa o con ocasión al trabajo, que conforme a la definición de la CAN solo constituirá accidente de trabajo cuando, en tratándose de eventos deportivos o lúdicos durante el cual ocurra un siniestro, haya sido organizado o patrocinado por el empleador, o el trabajador enviado por el empleador en su representación para participar en dicho evento; por el contrario, si la actividad fue organizada por el mismo trabajador o realizado por su cuenta o sin autorización del empleador, no se constituirá accidente de trabajo. Conclusión contenida actualmente en el inciso 5º del art. 3º de la Ley 1562/12.

2.3.2 Rememórese que el demandante adujo en el libelo genitor que durante la celebración del día del amor y la amistad el 30/09/2011 sufrió un accidente que calificó de origen laboral, a pesar de ello obra en el expediente el dictamen de determinación de origen y/o pérdida de capacidad laboral del peticionario en el que se tuvo en cuenta como primer concepto médico el “*reporte de accidente de trabajo”* de 30/09/2011 describiendo que para dicho día “*a las 4:50 p.m. el trabajador se encontraba en una actividad recreativa en el parque de recreación Comfamiliar Risaralda, se encontraba en la piscina y se resbalo cayendo sobre la rodilla de un compañero, ocasionándole un fuerte dolor de oído derecho”* (fl. 260 vto. c. 1); sin embargo, concluyó el dictamen que Jaider Elías Grisales Valencia tuvo una pérdida de capacidad laboral igual al 3.30%, pero su origen fue común y su estructuración el 27/04/2012 con un diagnóstico de “*traumatismo superficial del oído”* (fls. 260 a 262 c. 1).

Dictamen del que se desprende que el percance sufrido el 30/09/2011 no fue de origen laboral y su pérdida de capacidad tampoco se estructuró dicho día, sin que el accionante haya discutido el mismo antes ni ahora, elemento indispensable para invalidar la conclusión del dictamen aludido.

Ahora, si no fuera suficiente lo anterior para dar al traste con la pretensión tendiente a establecer que el 30/09/2011 Jaider Elías Grisales Valencia sufrió un accidente de trabajo, obra en el expediente el informe de accidente expedido por la ARP Sura que indicó que el viernes, 30/09/2011 a las 4:50 p.m. “*el trabajador se encontraba en una actividad recreativa en el parque de recreación Comfamiliar Risaralda, se encontraba en las piscinas y se resbaló cayendo sobre la rodilla de un compañero, ocasionándole un fuerte dolor en el oído derecho”* (fl. 122 c. 1). Y la conclusión de que el siniestro **no** correspondía a un accidente de trabajo (fl. 123 c. 1). Condiciones de tiempo, modo y lugar que se narran en la historia clínica del demandante (fl. 99 c. 1).

De lo anterior se desprende que Jaider Elías Grisales Valencia padeció un suceso repentino que generó un perjuicio en su integridad física, pero este no se dio por causa o con ocasión de su trabajo, pues ocurrió durante un evento lúdico que no fue organizado ni patrocinado por su empleador, y mucho menos enviado en representación de la compañía demandada, como se acredita con los testimonios de Alix Romero Cortez y Daniel Londoño Jaramillo, trabajadores de la demandada, que coincidieron en afirmar que la gerencia de la Compañía Agroindustrial S.A. si bien había otorgado un permiso para que los trabajadores de la trilladora de La Virginia se ausentaran de sus labores, la actividad realizada en Comfamiliar Risaralda fue organizada por iniciativa de ellos, sin que la demandada suministrara dinero o transporte y mucho menos organizara dicha actividad.

Declaraciones que coinciden con el interrogatorio de parte absuelto por el demandante, quien aceptó que entre todos los trabajadores decidieron cómo celebrar el día del amor y la amistad, esto es, sin directriz alguna del empleador. En consecuencia, y ante la ausencia de connotación laboral del accidente padecido por el demandante, forzosamente implica la confirmación de la decisión de primer grado.

En punto al reproche elevado por el demandante, independientemente de que el accidente hubiese ocurrido antes de las 4:00 p.m., que fue el permiso concedido por la demandada, nótese que la actividad se originó únicamente por la voluntad de los trabajadores, sin que la compañía demandada tuviera una injerencia mayor a la concesión de un permiso a partir de una hora determinada, acto que de ninguna manera convertía la actividad recreacional durante la cual el demandante sufrió un padecimiento, en un accidente laboral.

**CONCLUSIÓN**

A tono con lo expuesto, la decisión revisada se confirmará, y se condenará en costas al demandante, a favor de las demandadas al fracasar la alzada.

**DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira Risaralda, Sala Segunda Laboral,** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

**RESUELVE**

**PRIMERO:** **CONFIRMAR** la sentencia proferida el 6 de junio de 2018 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Jaider Elías Grisales Valencia,** en nombre propio y en representación de los menores **Brahian Andrés** y **Nikol Grisales Meza** contrala **Compañía Colombiana Agroindustrial S.A.** y la **Sociedad Seguros de Riesgos Profesionales Suramericana A.R.L. SURA,** sucedida procesalmente por **Seguros de Vida Suramericana S.A.,** por las razones expuestas en precedencia.

**SEGUNDO:** **CONDENAR** en costas a la parte demandante y a favor de las demandadas.

Notificación surtida en estrados.

No siendo otro el objeto de la presente audiencia, se eleva y firma esta acta por las personas que han intervenido.

Quienes integran la Sala,

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

Magistrada Ponente

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ** **FRANCISCO JAVIER TAMAYO TABARES**

Magistrado Magistrado

1. Sent. Cas. Lab. de 12/09/2018, SL3940-2018. [↑](#footnote-ref-1)
2. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-458 de 22-07-2015. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. [↑](#footnote-ref-2)
3. CSJ, SCL. Sentencia de 11-04-2018. SL1360-2018, radicado 53394. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo. [↑](#footnote-ref-3)
4. CSJ, SCL. SL3251-2018, radicado 56995. M.P. Dolly Amparo Caguasango Villota. [↑](#footnote-ref-4)
5. Sentencia T-320 de 21-06-2016. M.P. Alberto Rojas Ríos y SU-049 de 02-02-2017. M.P. María Victoria Calle Correa. [↑](#footnote-ref-5)
6. Sentencia T -141 de 28-03-2016. M.P. Alejandro Cantillo Linares y SU-049 de 02-02-2017 M.P. María Victoria Calle Correa. [↑](#footnote-ref-6)
7. CSJ, SCL. Sentencia de 11-04-2018. SL1360-2018, radicado 53394. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo. [↑](#footnote-ref-7)
8. *Ibídem*. [↑](#footnote-ref-8)
9. CSJ, SCL. Sentencia de 11-04-2018. SL1360-2018, radicado 53394. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo. [↑](#footnote-ref-9)