



**Análisis de Línea Jurisprudencial de Reconocimiento de Enfermedades Laborales por  
Culpa Patronal**

**Hilda Esperanza Hurtado Pérez**

**Pablo Andrés Bonilla Suarez**

**Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO**

**Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en El Trabajo**

**2.020**



**Análisis de Línea Jurisprudencial de Reconocimiento de Enfermedades Laborales por  
Culpa Patronal**

**Yohanna Milena Rueda Mahecha**

**Pablo Cesar Gaviria Bautista**

**Hilda Esperanza Hurtado Pérez**

**Pablo Andrés Bonilla Suarez**

**Corporación Universitaria Minuto de Dios (UNIMINUTO).**

**Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo**

**2.020**

## **Dedicatoria**

*Hilda Esperanza Hurtado Pérez*

*Pablo Andrés Bonilla Suárez*

Dedicamos este proyecto de grado a:

En primera instancia a Dios, quien es nuestro guía y nos brindó la oportunidad de poder realizar esta formación académica.

A nuestras familias, que con su amor, motivación, comprensión y apoyo constante nos impulsan día a día a terminar este proceso de formación.

## **Agradecimientos**

Agradecemos especialmente a:

A Dios por ser nuestro guía, por concedernos la salud, el entendimiento y la inteligencia que necesitábamos para culminar este proyecto.

A nuestra familia por ser incondicional y fuente de motivación durante todo nuestro proceso de formación profesional.

A nuestros directores de proyecto, los profesores Yohanna Milena Rueda Mahecha y Pablo Cesar Gaviria Bautista, quienes con sus enseñanzas, lineamientos y directrices hicieron posible el desarrollo y culminación del presente proyecto.

*Hilda Esperanza Hurtado Pérez*

*Pablo Andrés Bonilla Suárez*

## Contenido

Resumen.....	9
Abstract.....	10
Introducción .....	11
1. Justificación.....	13
2. Planteamiento del Problema .....	15
2.1 Formulación del Problema .....	16
3. Objetivos.....	17
3.1 Objetivo General: .....	17
3.2 Objetivos Específicos:.....	17
4. Marco Referencial.....	18
4.1 Marco Histórico.....	18
4.2 Marco Teórico.....	20
4.3 Marco Conceptual .....	22
4.4 Marco Legal .....	26
5. Metodología.....	28
5.1 Tipo de Investigación .....	28
5.2 Enfoque de la Investigación .....	28
5.3 Diseño de la Investigación .....	29
5.4 Fases de la Investigación.....	29
5.5 Propósito de la Investigación .....	30
5.6 Técnicas de Recolección de Información.....	31
5.7 Técnicas de Análisis de la Información .....	31

6. Presupuesto de la Investigación.....	33
7. Cronograma de Actividades .....	34
8. Desarrollo de objetivos.....	35
8.1. Sentencia hito y su desarrollo en la corte suprema de justicia.....	35
8.2 Línea jurisprudencial de reconocimiento de enfermedades laborales por culpa patronal... 38	
8.3 Análisis de las sentencias emitidas por la corte suprema de justicia – sala de casación laboral para el período comprendido entre el año 2.005 a 2.020 .....	39
9. Conclusiones.....	61
10. Recomendaciones .....	64
11. Bibliografía .....	688
12. Anexos.....	71

## Lista de Tablas

TABLA 1.....	33
TABLA 2 CRONOGRAMA .....	34

## Lista de Anexos

ANEXO 1. ANÁLISIS SENTENCIA SL 1613 DE 2.020.....	71
ANEXO 2. ANÁLISIS SENTENCIA SL 3374 DE 2020.....	80
ANEXO 3. ANÁLISIS SENTENCIA SL 019 DE 2.020.....	87
ANEXO 4. ANÁLISIS SENTENCIA SL 2845 DE 2.019.....	96
ANEXO 5. ANÁLISIS SENTENCIA SL 4039 DE 2.019.....	103
ANEXO 6. ANÁLISIS SENTENCIA SL 248 DE 2.018.....	109
ANEXO 7. ANÁLISIS SENTENCIA SL 4665 DE 2.018.....	118
ANEXO 8. ANÁLISIS SENTENCIA SL 7056 DE 2.016.....	127
ANEXO 9. ANÁLISIS SENTENCIA SL 5463 DE 2.015.....	136
ANEXO 10. ANÁLISIS SENTENCIA SL 7181 DE 2.015.....	146
ANEXO 11. ANÁLISIS SENTENCIA SL 3784 DE 2.014.....	152
ANEXO 12. ANÁLISIS SENTENCIA SL 16367 DE 2.014.....	161
ANEXO 13. ANÁLISIS SENTENCIA SL 35909 DE 2.010.....	167
ANEXO 14. ANÁLISIS SENTENCIA SL 26216 DE 2.006.....	172
ANEXO 15. ANÁLISIS SENTENCIA SL 23643 DE 2.005.....	177



## Resumen

El presente proyecto se encuentra enfocado en realizar el análisis de una línea jurisprudencial de reconocimiento de enfermedad laboral por culpa patronal, teniendo en cuenta que en algunas ocasiones se identifica que no se cumple con los estándares del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo; donde los colaboradores sufren enfermedades laborales que menoscaban su salud, y por ende las empresas se ven involucradas en ciertos litigios legales que son dirimidos por los diferentes jueces de la república y en ocasiones se van a casación dando como resultado la imposición de sanciones en cuanto a la responsabilidad laboral, civil, penal y administrativa.

Es así, que dichos fallos deben ser revisados por la sala de casación laboral de la corte suprema de justicia, emitiendo las correspondientes sentencias en donde imponen sanciones, multas y reconocimientos económicos para el resarcimiento o indemnización integral de perjuicios, lucro cesante, daño emergente y daños morales.

Esta línea jurisprudencial fue diseñada a partir del análisis de quince sentencias, donde se llevó a cabo la revisión de cada una de ellas, partiendo de los hechos más relevantes, el problema jurídico, los fallos tanto de primera y segunda instancia y el fallo del recurso de casación, finalizando con las recomendaciones correspondientes para que los empleadores no sigan cayendo en este yerro.

Posterior a esto se realiza el montaje de la línea jurisprudencial que está determinada desde la sentencia arquimédica que es la más reciente hasta la sentencia hito como la más antigua.

**Palabras claves:** Línea jurisprudencial, sentencia, arquimédica, hito, culpa patronal.

## **Abstract**

This project is focused on analysing a line of case law relating to the recognition of work-related illnesses where the employer is at fault, bearing in mind the occasions where it has been identified that the standards set in the workplace's health and safety management system were not complied with. In cases where employers suffer from work-related illnesses that undermine their health, employers may become involved in legal disputes resolved by different judges around Colombia which occasionally go to appeal, resulting in the imposition of penalties with respect to occupational, civil, criminal and administrative responsibility.

Such rulings must be reviewed by the appellate court for occupational cases in the Supreme Court of Justice, which delivers the sentences in which penalties, fines and recognition of financial liability are imposed to cover reparations and comprehensive compensation for loss of earnings and damages, including consequential damages and moral damages.

This line of case law has been developed from the analysis of fifteen sentences, where each sentence was reviewed beginning with the most relevant facts of each case, the legal issue at hand, and the rulings from the courts of both first and second instance, as well as the ruling of the appellate court, before concluding with the relevant recommendations to ensure that employers do not continue to fall into the same error.

This analysis concludes with an overview of the line of case law which has been established since the Arquimédica sentence, which is the most recent, until the Hito sentence, which is the oldest.

**Key Words:** Case law, sentence, Arquimédica, Hito, employer fault.

## **Introducción**

En un país como Colombia en donde existen relaciones obrero patronales a diario se presentan litigios entre trabajadores y empleadores en cuanto a accidentes o enfermedades laborales; en donde se puede evidenciar que un gran número de estas controversias se suscitan en muchas ocasiones por culpa del empleador, y es por esto que el legislador a través de las altas Cortes debe entrar a intervenir con el fin de dar solución a los mismos y en ejercicio de sus funciones brindar protección a todas las personas, evitando la vulneración de derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política, a fin de mitigar este flagelo.

Es por esto que se debe traer a colación que con la celebración de los contratos de trabajo se emanan obligaciones tanto del empleador como de los trabajadores las cuales se encuentran consagradas dentro del ordenamiento jurídico del país como lo es el Código Sustantivo del Trabajo, más específicamente y en lo que compete al presente proyecto, en el artículo 56 de la precitada norma, la cual establece la obligación general del empleador de ofrecer protección, cuidado y seguridad a sus trabajadores. (Jiménez, 2020)

De ahí que el Ministerio del Trabajo en acatamiento a los mandatos del Gobierno Nacional, en cumplimiento con las políticas de protección de los trabajadores de todo el territorio colombiano y en desarrollo de la normatividad y convenios internacionales, estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST, el cual debe ser implementado por todas las empresas existentes en el país, sean pequeñas, medianas o grandes, cuyo objetivo es el de anticipar, reconocer, evaluar y controlar constantemente los riesgos a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores. (Cortés, 2014) Sin embargo, no siempre el empleador cumple con las

obligaciones de protección, cuidado y seguridad consagradas en las diferentes normas, ya sea porque omite esta obligación o por desconocimiento de las mismas.

Es así, que todo trabajador en el cumplimiento de sus funciones está expuesto a contraer enfermedades por causa o en ocasión del trabajo; de ahí que los empleadores deben tener especial cuidado y estar atentos a prevenir cualquier accidente o enfermedad laboral, mediante la implementación de los estándares reglamentados en la normatividad legal vigente, ya que las entidades encargadas de resarcir los daños causados ya sea por un accidente de trabajo acaecido o una enfermedad laboral contraída en el ejercicio de sus funciones, si es debidamente comprobada la ausencia de cuidado por parte del empleador, es decir, se comprueba culpa patronal, estas entidades no asumen dicha responsabilidad. Por otra parte, es preciso manifestar que si la culpa es del empleador no es posible que se exima de la carga patrimonial que esto conlleva, ya que tiene toda la responsabilidad frente al evento o suceso acaecido.

En Colombia existe gran cantidad de empleadores que aún no entienden la importancia de la prevención y mitigación de los riesgos laborales, es por esto que como se afirmó anteriormente, a diario se evidencian procesos de los trabajadores contra los empleadores en donde gran cantidad de estas demandas se relacionan con la culpa del empleador en los accidentes o enfermedades laborales, de ahí que las altas cortes como lo son la Corte Suprema de Justicia, la Corte Constitucional y el Consejo de Estado han legislado y por ende emitido un gran número de sentencias en donde se han pronunciado sobre el tema en comento.

De ahí que, con la elaboración del presente proyecto de grado, se busca realizar un análisis a la línea jurisprudencial existente sobre el reconocimiento de enfermedades laborales a causa de la culpa patronal, con el fin de identificar las causas que las generaron, determinar las consecuencias, a fin de generar recomendaciones que permitan minimizar estas causas.

## **1. Justificación**

De acuerdo a la normativa existente en el país respecto a las relaciones obrero-patronales y más específicamente lo establecido en el código sustantivo de trabajo en su artículo 56, respecto al contrato de trabajo, el empleador tiene como obligación brindar protección y seguridad para con sus trabajadores. (Jiménez, 2020)

Teniendo en cuenta lo anterior y con el fin de garantizar estas obligaciones por parte del empleador, el gobierno nacional a través del tiempo ha emitido un gran número de leyes, decretos y resoluciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, estableciendo actividades de obligatorio cumplimiento por parte de los empleadores; es así que el legislador con el fin de estructurar el programa de seguridad y salud en el trabajo ha realizado un recorrido partiendo del decreto 614 de 1.984, el cual determina las bases de organización y administración gubernamental y, privada de la salud ocupacional en el país; llegando hasta la promulgación de la ley 1562 de 2.012, por medio de la cual se realizan modificaciones al sistema de riesgos laborales, el decreto 1072 de 2.015 por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo y la resolución 0312 de 2.019, en la que se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo – SGSST, buscando así el cumplimiento a la obligación de protección y seguridad para los trabajadores. (Cortés, 2014)

De ahí que el incumplimiento por parte del empleador de las obligaciones establecidas en la norma, generan perjuicios para los trabajadores ya sea por la ocurrencia de accidente de trabajo o enfermedad laboral a causa o con ocasión del trabajo, es decir con culpa del empleador, este debe responder ante su trabajador o sus beneficiarios con una indemnización de perjuicios

total y ordinaria, de acuerdo a lo establecido en el artículo 216 del código sustantivo del trabajo.  
(García, 2017)

Por lo tanto, para que exista culpa del empleador debe ocasionarse un daño al trabajador, al igual que debe existir un nexo causal entre el daño y la actividad realizada por el empleado en el marco de la relación laboral existente teniendo en cuenta al contrato de trabajo acordado entre las partes.

Según lo expuesto en el artículo 216 del código sustantivo del trabajo, el empleador debe realizar todas las actividades tendientes a buscar el bienestar de los trabajadores, con el objeto de evitar la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales a causa del mismo empleador, los cuales llevan a la indemnización al trabajador por daños y perjuicios. (Jiménez, 2020)

Es así, que esa falta de cuidado puede generar una enfermedad en el trabajador que no figure en la tabla de enfermedades labores y es en estas situaciones donde el estado entra a legislar a través de las altas cortes, emitiendo jurisprudencia en donde se demuestre el nexo de causalidad, es decir, la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional, reconociéndose como enfermedad laboral, razón por la cual se realiza el presente estudio de línea jurisprudencial de reconocimiento de enfermedades laborales por culpa patronal, a fin de determinar las causas que generaron la enfermedad laboral por culpa patronal y generar recomendaciones que permitan minimizar dichas causas.

## 2. Planteamiento del Problema

De las relaciones entre empleadores y trabajadores se desprenden de las obligaciones adquiridas por las partes en los contratos de trabajo, de los cuales se generan obligaciones y responsabilidades, que de acuerdo a la normatividad legal vigente (código sustantivo de trabajo y demás normas reglamentarias), son de estricto cumplimiento en beneficio de todas las personas y en especial de los trabajadores.

Es así que a partir de la promulgación de la ley 100 de 1.993 se crea el sistema de seguridad social integral de la cual hacen parte los sistemas de salud, pensión y riesgos laborales, los cuales han sido reglamentados mediante los diferentes decretos, resoluciones, etc. (Trujillo, 1993)

De ahí que según la normatividad legal vigente expedida sobre riesgos laborales, el empleador debe dar cumplimiento a una serie de obligaciones, entre ellas afiliar a sus trabajadores a la administradora de riesgos laborales que escoja la empresa, a fin de protegerlos contra las contingencias que se puedan presentar respecto a accidentes de trabajo y enfermedades laborales, para que se les garanticen los mínimos derechos a los trabajadores y les sean otorgados los servicios de salud y reconocidas las prestaciones económicas, según el caso.

Es por eso que dentro de las obligaciones patronales está el garantizarle a los trabajadores ambientes adecuados, previniendo la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, pero en la sociedad que se vive y el concepto errado que se tiene sobre el tema, aún muchos empleadores no han tomado conciencia de la importancia de mitigar los riesgos y es así que se presentan accidentes y enfermedades laborales con culpa del empleador; por esta razón el estado a través de las diferentes cortes, en especial la corte constitucional, han

realizado estudios y emitido sentencias sobre los diferentes casos de enfermedades laborales por culpa del empleador; situación que con el presente proyecto se pretende analizar a través de la realización de una línea jurisprudencial de reconocimiento de enfermedades laborales por culpa patronal, para así poder generar las recomendaciones que permitan minimizar la misma.

(Mintrabajo, 2015)

## **2.1 Formulación del Problema**

¿Cómo realizar el análisis de la línea jurisprudencial de enfermedades laborales a causa de culpa patronal?



### **3. Objetivos**

#### **3.1 Objetivo General:**

Analizar la línea jurisprudencial de reconocimiento de enfermedades laborales por culpa patronal emitidas por la corte suprema de justicia – sala de casación laboral para el período comprendido entre el año 2.005 – 2.020, estableciendo recomendaciones que ayuden a la mitigación por la culpa patronal.

#### **3.2 Objetivos Específicos:**

- Identificar la sentencia hito y su desarrollo en la corte suprema de justicia con relación al reconocimiento de enfermedad laboral por culpa patronal.
- Determinar la línea jurisprudencial de reconocimiento de enfermedades laborales por culpa patronal.
- Establecer las sentencias emitidas por la corte suprema de justicia – sala de casación laboral para el período comprendido entre el año 2.005 – 2.020 con el fin de detallar las causas que las generaron y emitir recomendaciones al respecto.

## **4. Marco Referencial**

### **4.1 Marco Histórico**

A partir de la suscripción de un contrato de trabajo, se generan derechos, obligaciones y responsabilidades para las partes, y el incumplimiento de ellas por parte del empleador que genere un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, se configura como culpa patronal, la cual se encuentra definida en el artículo 216 del código sustantivo del trabajo, el cual indica que cuando exista culpa suficiente comprobada del empleador en la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios pero el monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas; cuyos elementos son el hecho, daño o perjuicio, nexo de causalidad y culpa. (Jiménez, 2020)

Es así como a través del tiempo se han generado un gran número de investigaciones sobre el reconocimiento de prestaciones económicas por enfermedades laborales a causa o culpa patronal, las cuales se han centrado en la construcción de líneas jurisprudenciales, generando herramientas de consulta y apoyo para los empleadores. Dentro de las cuales se pueden mencionar la tesis de grado realizada por Claudia Yovana Quiñones Cortés, de la facultad de derecho y ciencias políticas de la universidad san buenaventura de Cali en el año 2014, la cual realiza un estudio sobre las indemnizaciones por daños y perjuicios causados frente a las enfermedades y/o accidentes laborales por culpa del empleador, para lo cual se concluye que para que el trabajador pueda reclamar, se debe primero que todo acreditar el vínculo laboral entre el trabajador y el empleador y que el riesgo fue con ocasión o como consecuencia de las labores realizadas dentro de la organización; es así, que se debe demostrar que la afectación al trabajador

se dio por culpa del empleador y con ocasión del trabajo que realiza dentro de la empresa.  
(Quiñonez, 2014)

De igual forma, se presenta el análisis de los criterios jurisprudenciales para decretar la responsabilidad civil por culpa patronal ante el accidente de trabajo en Colombia realizado por Carmen Jenny Arango Bustamante y Lilian Yadira Benítez González, como tesis de grado de la universidad de san buenaventura de Cali del año 2.013; en donde se lleva a cabo un análisis de los criterios jurisprudenciales para decretar la responsabilidad civil por culpa patronal ante el accidente de trabajo en Colombia, la cual nos permite tener una visión más clara de cómo la corte suprema de justicia ha venido legislando frente al tema de la responsabilidad generada por la culpa patronal, las cuales en últimas tienen que ser resarcidas por el empleador en el ámbito de la relación laboral, ya que de ahí surgen obligaciones contractuales y entre ellas se tienen la obligación de cumplir con la normatividad legal vigente respecto a la prevención, cuidado de la salud y la entrega de todos los elementos de protección personal. (Carmen Jenny Arango Bustamante, 2013)

Por otra parte, se trae a colación el análisis sobre la culpa patronal desde la perspectiva de la responsabilidad civil realizado por Susana Ortiz Pérez como escrito de grado de la universidad pontificia bolivariana en el año 2.015, en donde muestra claramente que los empleadores deben establecer medidas tendientes a mitigar los riesgos con el fin de evitar la ocurrencia de enfermedades laborales y/o accidentes de trabajo; medidas que deben ser establecidas de acuerdo al riesgo enmarcado dentro de las labores u objetivo de la empresa, ya que si no se establecen estas medidas, el empleador debe responder civilmente ante estas eventualidades. (Perez, 2015)

De ahí que para que exista la responsabilidad es necesario que se configuren tres elementos indispensables como son el daño, el hecho y el nexo de causalidad, el cual según Patiño (2018)

“Se entiende como la relación necesaria y eficiente entre el hecho generador del daño y el daño probado”; es por esto que la doctrina y la jurisprudencia de las diferentes cortes manifiestan que para llegar a culpar a una persona u empresa por un resultado que afecta directamente al trabajador, este debe estar íntimamente ligado por una relación de causa – efecto.

## **4.2 Marco Teórico**

A través del tiempo el empleador se ha visto inmerso en sanciones y responsabilidades, hasta tener que pagar fuertes cantidades de dinero, con el fin de resarcir los daños causados a su trabajador a raíz de enfermedades laborales y/o accidentes de trabajo por culpa de este mismo; situación que ha generado un gran número de litigios frente al tema y que ha dado paso a que la corte se pronuncie al respecto. Con el fin de abordar el tema, se debe echar un vistazo a la norma existente, partiendo desde la constitución política de Colombia, la cual en su artículo 25 establece que el trabajo es un derecho fundamental, el cual goza de especial protección por parte del estado y es éste quien debe garantizar a todos los habitantes del territorio nacional un trabajo en condiciones dignas y justas.

Es por esto, que con el fin de dar cumplimiento al mandato constitucional, en cuanto a la salvaguarda y protección al derecho fundamental al trabajo, se han emitido un gran número de normas en cuanto a las relaciones obrero patronales, relaciones que son compiladas en el código sustantivo del trabajo, en el cual se establecen claramente las obligaciones y responsabilidades que tiene el empleador respecto a brindar ambientes y herramientas adecuadas de trabajo a fin de proteger al empleado y de mitigar los riesgos de la ocurrencia de un accidente laboral y de adquirir una enfermedad laboral.

Por lo tanto, en Colombia, a través del tiempo y teniendo en cuenta el gran número de litigios que se han presentado debido a la omisión por parte del empleador de las medidas tendientes al cuidado de la salud y prevención de los riesgos; las altas cortes se han pronunciado a través de un gran cúmulo de sentencias, en las cuales han preceptuado respecto al reconocimiento económico que han tenido que sufragar los empleadores, debido a enfermedades laborales y accidentes de trabajo, a causa de culpa patronal, objeto del presente trabajo de investigación. (Quiñonez, 2014)

En dichas promulgaciones la corte suprema de justicia – sala de casación laboral ha legislado al respecto, brindando a empleadores y trabajadores bases fundamentales sobre el tema de enfermedades laborales y/o accidentes de trabajo por culpa del empleador, lo cual les ha ofrecido un amplio conocimiento del tema, permitiendo establecer las causas y consecuencias que conlleva el omitir dar cumplimiento a la normatividad legal vigente y el no brindar a sus empleados espacios adecuados para la realización de sus funciones, sin brindar las medidas tendientes a mitigar el riesgo de que se produzca una enfermedad laboral o que se presente un accidente de trabajo, lo cual redundaría en tener que pagar a los empleados afectados fuertes sumas de dinero, por no establecer los programas y acciones tendientes a mitigar estos riesgos.

Es así que, con el fin de poder ofrecer tanto a los empleadores como trabajadores conocimientos y herramientas que les permitan establecer medidas tendientes a establecer controles con el fin de mitigar los riesgos que se puedan presentar, con la elaboración del análisis de la presente línea jurisprudencial se pretende establecer las causas y consecuencias de estas omisiones a fin de mitigar los riesgos y que los empleadores tomen conciencia de las sanciones pecuniarias y legales que les puede acarrear el no contar en la empresa con las medidas de

seguridad adecuadas de acuerdo a la actividad que la empresa realice y que en últimas se ve afectado o disminuido el capital de la empresa.

### **4.3 Marco Conceptual**

En el presente proyecto es de vital importancia traer a colación la definición de culpa patronal, la cual se encuentra consagrada en el código sustantivo del trabajo en su artículo 216, en el cual establece que si por culpa del empleador, la cual debe ser debidamente comprobada se presenta una enfermedad laboral y/o accidente de trabajo, éste se ve abocado a resarcir dichos daños ocasionados a través del pago de una indemnización, para lo cual el empleado puede acudir a la justicia ordinaria con el fin de hacer valer sus derechos, viéndose de esta manera el empleador afectado económicamente. (Jiménez, 2020)

Es así que, cuando existe comprobación que la enfermedad laboral o el accidente de trabajo se dio con razón u ocasión a falta de cuidado del empleador en brindar las condiciones de seguridad en salud y en brindar los adecuados elementos de protección personal, el empleador está obligado a indemnizar al trabajador totalmente por los perjuicios causados, de acuerdo a lo fallado por un juez de la república. (Fajardo J. I., 2020)

De igual forma, para poder llevar a cabo el presente proyecto, es necesario tener claridad sobre el concepto de enfermedad laboral, el cual es definido en la norma, y se puede concluir como aquella enfermedad que es contraída con ocasión de las funciones que desempeña un trabajador con ocasión de un contrato de trabajo, enfermedad que debe ser contraída en dicho ámbito laboral. (Roman, 2012)

Por otra parte, es preciso definir la responsabilidad civil, la cual se encuentra definida por diferentes autores, como la obligación legal que tiene cualquier persona de resarcir o pagar

cualquier daño causado a otra, el menoscabo causado a un tercer individuo por su culpa o negligencia, de donde se derivan dos responsabilidades la responsabilidad civil contractual y la extracontractual; siendo la responsabilidad civil contractual la que se le indilga al empleador, teniendo en cuenta que es la omisión por parte del mismo que impide el normal cumplimiento de una obligación impuesta al trabajador y representa fundamentalmente un daño causado en el marco de una relación laboral existente contenida en un contrato de trabajo, por lo tanto el perjuicio ocasionado debe proceder del incumplimiento de una obligación pactada de mutuo acuerdo entre las partes. (Minjusticia, 1873)

Por tanto, el requisito normativo, hace referencia a los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo que deben cumplir los empleadores, definido por la normatividad legal vigente y que aplica de acuerdo a las actividades a las que se dedica la empresa (decreto 1072., 2.015, art 2.2.4.6.2), conllevando esto a que se generen conflictos entre trabajadores y empleadores, teniendo que acudir los primeros a la justicia ordinaria, es decir, a presentar demandas ante un juez de la república, casos que son estudiados , dirimidos y emitidas las correspondientes sentencias o fallos.

Es así que, se requiere definir sentencia, como el fallo o la resolución judicial que un juez de la república emite sobre un litigio, dando terminación definitiva al proceso, pero con el apremio que permite que la persona interesada pueda presentar recursos a dichos fallos, con el fin de garantizar el derecho fundamental al debido proceso. El fallo o sentencia consta de un encabezado, antecedentes de hecho los cuales se deben expresar en párrafos separados, los hechos que han sido probados, los fundamentos de derecho y el fallo. (Diccionario jurídico, 2020)

Toda sentencia debe ir firmada por el juez, magistrado o magistrados. Así mismo, pueden ser dictadas de viva voz cuando lo prevea expresamente la legislación procesal aplicable.

(Diccionario jurídico, 2020)

Al igual, un hecho jurídico se define como el comportamiento de una persona o acto de la naturaleza que tiene consecuencias jurídicas en un determinado territorio, es decir, un suceso que existe o procede legítimamente. (Diccionario jurídico, 2020)

El daño o perjuicio se concibe como la compensación que se exige a la persona que ha causado un daño, con el fin de ser reparado. (Diccionario jurídico, 2020)

El nexo de causalidad se da cuando los daños o perjuicios que se presenten tendrán que ser consecuencia necesaria del accidente de trabajo o la enfermedad laboral que haya padecido el trabajador. (Gaviria Uribe & Rios Muñoz, 2014)

La culpa es la falta de cuidado al hacer o no hacer algo. La culpa, en derecho, no es un sentimiento, sino el componente de un comportamiento, es decir, la culpa debe contener los siguientes elementos: el comportamiento ya sea positivo o negativo, la negligencia, el daño y el deber de reparación. (Diccionario jurídico, 2020)

De ahí que en el ámbito laboral la culpa se define como la responsabilidad del empleador en cuanto al resarcimiento e indemnización plena de los perjuicios causados en el evento que se presente un accidente de trabajo o una enfermedad laboral que se deriven por culpa del empleador, entendida ésta como aquella negligencia, impericia, imprudencia y falta de diligencia en ofrecer a sus trabajadores los ambientes, las herramientas y los elementos de protección personal adecuados para el desarrollo de sus funciones. (Rangel, 2018)

Ahora bien, cuando el empleador es afectado ya sea con una enfermedad laboral y/o accidente laboral por culpa del empleador, este tiene derecho a reclamar acudiendo a la justicia



ordinaria, es decir, presentar la reclamación ante un juez laboral mediante un demanda laboral, pero el trabajador es quien mediante pruebas contundentes debe demostrar la culpa del empleador ya sea porque omitió cumplir con sus deberes de protección, seguridad y salud en el trabajo, señalando que no tuvo en cuenta las medidas requeridas para asegurar la salud o integridad de sus empleados, o no cumplió con sus deberes de capacitación y retrenamiento en medidas de prevención, o incumplió con la norma al no suministrarle los elementos necesarios de protección personal, teniendo en cuenta las condiciones generales y particulares de la labor que desempeña cada uno de ellos, o no adoptó los sistemas de seguridad industrial ni observó las normas de seguridad y salud en el trabajo y seguridad social respectivas. (García, 2017)

#### **4.4 Marco Legal**

La constitución política de Colombia en el artículo 25 consagra el trabajo como un derecho y una obligación social, que goza de la especial protección del estado, el cual debe ser garantizado en condiciones dignas y justas. (Constituyente, 1991). Esta definición es de vital importancia en el presente proyecto, ya que de las relaciones que se adquieren en la ejecución de un contrato de trabajo, son las bases fundamentales para el desarrollo del presente proyecto.

De igual forma el código sustantivo del trabajo establece las obligaciones especiales del empleador (artículo 57), numeral 2, en donde reza: “2ª) Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud. (Minsalud, 1950). De acá se desprende la obligación del empleador de cumplir con la normatividad legal vigente y así garantizar las medidas de prevención tendientes a minimizar las enfermedades laborales y/o accidentes laborales por culpa del empleador.

De la misma manera en el código sustantivo del trabajo, artículo 216 establece la culpa del empleador, para lo cual manifiesta que, en un accidente de trabajo o enfermedad laboral, si existe culpa suficiente comprobada del empleador, éste está obligado a indemnizar total y ordinariamente por perjuicios causados al trabajador. (Minsalud, 1950). Es el caso que nos ocupa en el presente proyecto, ya que lo que se quiere lograr es establecer las causas y consecuencias que trae para el empleador el no cumplir a cabalidad con las normas de protección y que en últimas afecta el patrimonio del mismo.

Por otra parte, el congreso de Colombia el 11 de julio de 2012, emitió la ley 1562 de 2012, por medio de la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional, y en su artículo 4º establece la definición de enfermedad laboral.

(Congreso, 2.012). Definición de vital importancia en el desarrollo de este proyecto, ya que es lo que está en estudio, con el fin de establecer las causas y consecuencias y finalmente se puedan presentar algunas recomendaciones al respecto.

Posteriormente, el 05 de agosto de 2.014 es emitido el decreto 1477 de 2.014, por medio del cual se expide la tabla de enfermedades laborales. (Mintrabajo, 2.014)

Por último es preciso mencionar la decisión 584 del 07 de mayo de 2.004 de la comunidad andina, en donde se adopta el instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo, en el artículo 7°, Se adoptan medidas legislativas y reglamentarias respecto al procedimiento para la calificación de las enfermedades profesionales, así como los procedimientos para la rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laborales de los trabajadores con discapacidad temporal o permanente por accidentes y/o enfermedades profesionales. (Congreso, 2004)

## **5. Metodología**

### **5.1 Tipo de Investigación**

Según Bernal (2016): “Una de las funciones principales de la investigación descriptiva es la capacidad para seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio y su descripción detallada de las partes, categorías o clases de ese objeto” (pág. 143). Es así que esta investigación utiliza técnicas como la entrevista, la encuesta, la observación y la revisión documental.

Con relación a lo anteriormente expuesto, el desarrollo del presente proyecto, se da bajo una investigación descriptiva, teniendo en cuenta que esta se basa en la búsqueda, selección, recolección y análisis de sentencias que emiten las altas cortes (constitucional, consejo de estado y corte suprema de justicia), respecto al reconocimiento de prestaciones económicas por enfermedades laborales a causa o por culpa del empleador, que permita realizar la línea jurisprudencial, con el fin de establecer la incidencia que tiene esta problemática en las empresas.

### **5.2 Enfoque de la Investigación**

El desarrollo de la investigación se basa en un enfoque cualitativo. Según expresa Hernández (2014): “El enfoque cualitativo utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación. los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos. Con frecuencia, estas actividades sirven, prime ro, para descubrir cuáles son las preguntas de investigación más importantes; y después, para perfeccionarlas y responderlas” (pág. 7)

Es así que en el presente proyecto se desarrolla dentro de un enfoque cualitativo, teniendo en cuenta que el método utilizado es inductivo, ya que se basa en la recolección y análisis de las diferentes sentencias emitidas por la corte constitucional, el consejo de estado y la corte suprema de justicia, respecto a casos particulares sobre el reconocimiento de prestaciones económicas por enfermedad laboral a causa o por culpa del empleador, es decir, se parte del análisis de casos particulares a lo general con el fin de establecer la incidencia que tiene esta problemática en las empresas.

### **5.3 Diseño de la Investigación**

El diseño de investigación documental, tiene como base fundamental, conocer el problema de investigación a partir de la consulta de textos o escritos realizados en el presente o un pasado cercano con el fin de recolectar datos de la investigación (Paz, 2014)

Basado en lo anterior, se puede establecer que la investigación a desarrollar, su diseño se encuentra enmarcado en un tipo documental, teniendo en cuenta que se realizará un trabajo de búsqueda, recolección y análisis de sentencias emitidas por las altas cortes (constitucional, consejo de estado y corte suprema de justicia), respecto al reconocimiento de prestaciones económicas por enfermedades laborales a causa o por culpa del empleador, que permita realizar la línea jurisprudencial, con el fin de establecer la incidencia que tiene esta problemática en las empresas.

### **5.4 Fases de la Investigación**

Los proyectos de investigación se desarrollan en una secuencia lógica la cual se determina en fases o momentos, teniendo en cuenta los propuestos para la investigación.

Es esto que para el presente proyecto se establecen tres fases a desarrollar de la siguiente manera:

**Fase 1-** Identificar las sentencias: como primera medida en el proceso de la investigación lo que se pretende mediante el uso de la técnica de recolección de la información aplicación de cuestionarios, es identificar, inventariar, clasificar y seleccionar las sentencias que son pertinentes con el objeto de estudio.

**Fase 2** – Elaborar la línea jurisprudencial: una vez seleccionadas las sentencias pertinentes del objeto de estudio se procede a elaborar la respectiva línea jurisprudencial.

**Fase 3-** Determinar las causas y consecuencias: este punto de la investigación se enfoca en realizar el análisis exhaustivo de cada una de las sentencias que permitan identificar las causas y las consecuencias generadas del reconocimiento de prestaciones económicas por enfermedades laborales a causa de culpa patronal, con el fin de establecer la incidencia que tiene esta problemática en las empresas.

**Fase 4** – Generar recomendaciones: una vez realizadas las tres fases anteriores y establecidas la incidencia que tiene la problemática objeto de estudio, y con el fin de finalizar el desarrollo de la investigación, se procede a realizar las recomendaciones necesarias que permitan minimizar el reconocimiento de prestaciones económicas a causa de culpa patronal.

## **5.5 Propósito de la Investigación**

La investigación pura o básica se direcciona únicamente en la búsqueda de información que genere conocimiento. Este propósito básico se enmarca dentro de las ciencias puras, las cuales son las que dan como propuesta conocer las leyes generales de los fenómenos de estudio,

con el fin de realizar teorías que ayuden a comprenderlo, y que desligan la realización de aplicaciones prácticas que generen resultados. (Paz, 2014)

Es así, que la presente investigación se desarrollará bajo un propósito básico teniendo en cuenta que se llevará a cabo el análisis de las diferentes sentencias emitidas por la corte constitucional y el consejo de estado, diseñando una línea jurisprudencial que permite conocer y evaluar los pronunciamientos de las mismas respecto al reconocimiento de prestaciones económicas a los trabajadores por accidentes de trabajo ocurridos a raíz de la culpa patronal, con el fin de identificar el impacto que esto representa para las empresas.

## **5.6 Técnicas de Recolección de Información**

Las técnicas de la recolección de la información, permite que los investigadores puedan recoger y analizar los datos necesarios para el desarrollo de la investigación, es así que Muñoz Giraldo (2001) plantea que para la investigación cualitativa la selección de los instrumentos o técnicas a utilizar se establecen de acuerdo a la problemática planteada.

De ahí cabe mencionar, que, para el desarrollo de la presente investigación, se hará uso de técnicas tales como, cuestionarios y análisis de documentos que permitan identificar, inventariar, clasificar y seleccionar las sentencias para determinar si, el centro de debate de las mismas, es relevante o no para el objeto de la investigación.

## **5.7 Técnicas de Análisis de la Información**

Para el desarrollo de las investigaciones se hace uso de las diferentes técnicas de análisis de la información existentes, las cuales deben ser seleccionadas de acuerdo al tipo de investigación que se realice y cada una de las variables del objeto de estudio.

Es así, que para el desarrollo de la presente investigación el análisis de la información se realizará mediante el uso de los diferentes buscadores de información en la web, en especial en la relatoría de la corte suprema de justicia, a fin de ubicar las diversas sentencias relacionadas con el objeto de estudio; posteriormente se realizará un estudio exhaustivo a cada una de las sentencias haciendo uso de la herramienta de office denominada word, en la cual se plasmaran los principales aspectos de cada una de las sentencias.



## 6. Presupuesto de la Investigación

Tabla 1

*Presupuesto*

Descripción	Medida	Cantidad	Costo unitario	Costo total
<b>Recursos Tecnológicos - Hardware</b>				
Computador portátil lenovo (depreciación)	Unidad	1	150.000	150.000
Impresora (depreciación)	Unidad	1	60.000	60.000
USB 8 GB	Unidad	1	15.000	15.000
<b>Total, recursos tecnológicos hardware</b>				<b>225.000</b>
<b>Recursos Humanos</b>				
Investigador 1 (6 horas semanales X 44 semanas)	Horas	264	25.000	6.600.000
Investigador 2 (6 horas semanales X 44 semanas)	Horas	268	25.000	6.600.000
Asesor 1 (2 horas semanales X 44 semanas)	Horas	88	50.000	4.400.000
Asesor 2 (2 horas semanales X 44 semanas)	Horas	88	50.000	4.400.000
<b>Total recursos humanos</b>				<b>22.000.000</b>
<b>Gastos generales</b>				
Resma de papel carta	Unidad	1	12.000	12.000
Impresiones	Unidad	100	150	15.000
Empaste tapa dura	Unidad	1	20.000	20.000
CD	Unidad	2	1.500	3.000
<b>Total, gastos generales</b>				<b>50.000</b>
<b>Otros</b>				
Transporte	Semanal	44	20.000	880.000
Servicio de internet	Mensual	11	50.000	550.000
Energía eléctrica	Mensual	11	50.000	550.000
<b>Total, otros</b>				<b>1.980.000</b>
Subtotal				<b>24.255.000</b>
Imprevistos 10%				2.425.500
<b>Total</b>				<b>21.829.500</b>

Nota: Elaborada por Autores del Proyecto

## 7. Cronograma de Actividades

Tabla 2

Cronograma

<b>Proyecto: Análisis de Línea Jurisprudencial de Reconocimiento de Prestaciones Económicas por Enfermedades Laborales a Causa de Culpa Patronal</b>																														
<b>Cronograma de Actividades: Duración, Mes de Inicio Febrero de 2020, Mes de Finalización Noviembre de 2020</b>																														
Actividades a Realizar	Febrero			Marzo			Abril			Mayo			Junio			Julio			Agosto			Septiembre			Octubre			Noviembre		
	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3
Presentación de la Idea de Investigación																														
Elaboración del Anteproyecto Parte 1 (Título proyecto, introducción, justificación, descripción del problema, Objetivos, Marco Referencial)																														
Elaboración del Anteproyecto Parte 2 (Diseño Metodológico, Presupuesto y Cronograma)																														
Ajustes anteproyecto																														
Desarrollo de las fases:																														
Fase 1: Identificar las sentencias (Recolección de la información, búsqueda y selección de las diferentes sentencias)																														
Entrega del 50 % a directores y recepción de instrumentos para validación.																														
Fase 2: Elaborar la línea jurisprudencial																														
Fase 3: Determinar las causas y las consecuencias (Análisis sentencias)																														
Entrega del 70% a directores																														
Fase 4: Generar recomendaciones																														
Elaboración y presentación del Informe Final																														
Entrega del 100% a directores																														
Revisión por parte de los directores																														
Comité de asignación de Jurados																														
Retroalimentación por parte de los jurados																														
Elaboración ajustes solicitados por los jurados																														
Sustentaciones																														

Nota: Elaborada por Autores del Proyecto

## **8. Desarrollo de objetivos**

### **8.1 Sentencia hito y su desarrollo en la corte suprema de justicia.**

La sentencia Hito o también llamada sentencia dominante es en la cual se enmarcan aspectos relevantes, los cuales son tenidos en cuenta en pronunciamientos posteriores por parte de la corte, de la cual se deriva un gran número de sentencias que vienen a hacer parte de la línea jurisprudencial.

Para el presente proyecto se definió como sentencia hita la identificada con el radicado 23643 del 24 de junio de 2.005, magistrado ponente, doctor Francisco Javier Ricaurte Gómez.

A continuación, se presenta el análisis de la sentencia 23643 de 2.005:

El demandante al iniciar el proceso solicita dar por probado que el accidente fue por culpa patronal, aduciendo que si al realizar la actividad que generó el accidente y que suscitó la enfermedad laboral hubiera tenido compañía y no como se sucedió los hechos relevantes del hecho serian diferentes, además afirma que este hecho sucedido tiene en riesgo su matrimonio ya que su vida sexual se ha visto comprometida y disminuida hasta el punto de llegar hasta la propuesta de divorcio y por tanto, las consecuencias del hecho le ponen en mal estado psicológico al no poder conciliar el sueño y por lo cual presenta estado de ansiedad y tristeza, lo que debe ser objeto de resarcimiento. (Gómez F. J., 2005)

Esto teniendo en cuenta y objeto de valoración los perjuicios de que trata el artículo 216 del Código Sustantivo de Trabajo. El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva dictó sentencia de primera instancia el 25 de abril de 2003, en la que declaró la existencia del contrato de trabajo entre las partes y que la demandada fue responsable del accidente de trabajo que sufrió el

demandante el 23 de junio de 1997 y por esto hizo responsable de la indemnización total de perjuicios por valor de \$254.156.160. (Jiménez, 2020)

De otra parte, en cuanto a la restitución que se ordena en el fallo de primera instancia a favor de la Previsora S.A., lo que también critica el apelante y que por estar íntimamente relacionada con la condena que por responsabilidad plena de perjuicios se le impone a la demandada recurrente, puede y debe examinarla la corte como el tribunal de instancia, y para la sala es errada, porque es indudable que esa aseguradora, como se desprende de los documentos adjuntos al proceso, hizo ese pago fue en nombre del empleador demandado, que es el tomador de la póliza, y si el demandante recibió esa indemnización como consecuencia del accidente de trabajo, es a él a quien se le debe reconocer la suma pagada por ese concepto: \$ 5.611.000, como se dispondrá”. (Gómez F. J., 2005)

Es de tener en cuenta que ese pago fue hecho por una póliza de responsabilidad civil en la cual fue el demandado el tomador y por esto se dio este resarcimiento en cuanto el riesgo por el accidente de trabajo o enfermedad profesional se encontraba a su cargo, como lo dispone el artículo 216 del código sustantivo del trabajo. (Jiménez, 2020)

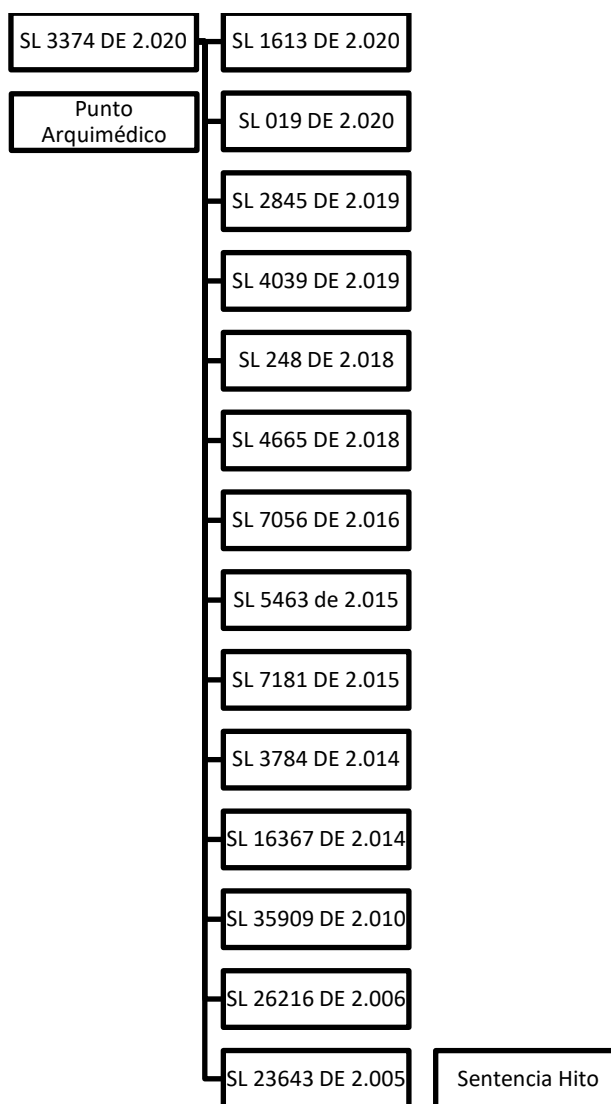
En cuanto a la sentencia proferida por el tribunal “Modificó el fallo de primera instancia dictado en este proceso por el juzgado tercero laboral del circuito de neiva el veinticinco (25) de abril de dos mil tres (2003), en cuanto a la cuantía que determinó por el lucro cesante futuro, para, en su lugar, condenar a la demandada a pagar al demandante por ese concepto la suma de \$113´498.892. (Gómez F. J., 2005)

Salvamento de voto. Magistrado Eduardo López Villegas.

Sustentando la acumulación indemnizatoria a favor del trabajador, se ha invocado el principio del enriquecimiento sin justa causa desde una perspectiva meramente laboral, sin

contextualizarla con el ámbito de la seguridad social, conduciría directamente a darle un beneficio al empleador culpable y exonerarlo o aminorar en cierto grado la culpa por una negligencia u omisión atribuida a sus actos. (Gómez F. J., 2005)

## 8.2 Línea jurisprudencial de reconocimiento de enfermedades laborales por culpa patronal



*Ilustración 1: Línea Jurisprudencial*

Fuente: Autores del proyecto

### **8.3 Análisis de las sentencias emitidas por la corte suprema de justicia – sala de casación laboral para el período comprendido entre el año 2.005 a 2.020**

#### **8.3.1 Análisis sentencia 1613 del 27 de mayo de 2.020**

**Magistrado Ponente:** Jimena Isabel Godoy Fajardo.

**Tema:** sistema general de riesgos profesionales, calificación del origen de la pérdida de capacidad laboral, análisis de pruebas - Error de hecho del ad quem al no dar por demostrada la enfermedad profesional, pues de la historia clínica de la demandante y sus documentos anexos, se colegía, que el estado depresivo mayor de la ex trabajadora, se derivó directamente de las condiciones en que laboró, es decir, del riesgo psicosocial, ligado desde el punto de vista científico, de acuerdo con dictamen emitido por el médico de salud ocupacional, al mal trato y acoso laboral. (Fajardo J. I., 2020)

**Criterio personal:** Se evidencia que para su ingreso la demandante no poseía ninguna clase de enfermedad mental, ni estrés de ninguna clase en ella o su familia con comorbilidades anexas a dichas enfermedades que pudieran haberse desarrollado, en revisión de la historia clínica de la demandante, por lo que el médico concluyó que ella tenía *«ánimo triste, llanto fácil, como sensación de desesperanza y angustia»* y diagnosticó en ese momento *«SÍNDROME DEPRESIVO ANSIOSO»* y *«ESTRÉS LABORAL»*.

Al evaluar las pruebas y según el principio del debido proceso se deben evaluar en su totalidad, más cuando de un grupo de ellas se deriva el nexo causal entre la patología sufrida por la demandante, el trabajo realizado y el riesgo psicosocial, lo cual da génesis a la indemnización que se pretende. También hay que ver que el Juez como juzgador está facultado para valorar libremente su convencimiento mayor o menor fuerza a las pruebas presentadas o aportadas al

proceso.

En cuanto a la presentación y configuración de la enfermedad se encontraban los suficientes elementos de juicio y prueba para determinar la existencia irrefutable de la enfermedad laboral padecida por la demandada y su pérdida de capacidad laboral a ocurrencia de stress laboral de esta manera “adujo que dicha relación laboral se mantuvo durante 15 años, 5 meses y 7 días; y que, en los «*últimos meses del año 2005*», se vio sometida a maltrato verbal, sobrecarga laboral, ordenes contradictorias y diferentes actuaciones que le generaron un «*Trastorno Depresivo Mayor*» calificado como enfermedad profesional por la EPS. Agregó que solicitó valoración de la «*ARP*», sin recibir respuesta y, que ante ese panorama el 8 de junio de 2005, presentó renuncia provocada por la presión psicológica a la que fue sometida por la directora de la Institución, configurando un despido indirecto”.

El día 9 de noviembre de 2007, fue diagnosticado por el médico de la EPS quien le manifestó que padecía un «*síndrome depresivo y stress laboral*» ocasionado por la persecución, carga laboral y maltrato verbal recibido durante su vinculación con la empleadora demandada. Pero también se solicitó el dictamen de la ARL como también junta de calificación de invalidez para así tener la valoración de su pérdida de capacidad laboral.

También se pudo tener en cuenta que al remitirse a la Ley 1010 de 2006, para definir el «*maltrato laboral*», «*persecución laboral*», «*Discriminación laboral*», «*Entorpecimiento laboral*», «*Inequidad laboral*», y «*Desprotección laboral*», todo esto quedó desvirtuado por medio de los testimonios aportados para el esclarecimiento de este hecho.

### **8.3.2 Análisis sentencia SL 3374 del 12 de febrero de 2.020**

**Magistrado ponente:** Santander Rafael Brito Cuadrado



**Tema:** sistema general de riesgos profesionales, calificación del origen de la pérdida de capacidad laboral, enfermedad profesional, violación directa y omisión de la resolución 2400 de 1.990 y concluyó que la empleadora vulneró lo dispuesto en los artículos 56 y 57 del decreto 1295 de 1.994, por no brindar la seguridad necesaria al empleado, al abstenerse de ejecutar el programa de salud ocupacional, en la medida que los ruidos eran constantes y las acciones para aminorarlo fracasaron, sometiendo al demandante, a una exposición de ruido prolongado.

(Cuadrado, 2020)

**Criterio personal:** El demandante teniendo en cuenta que su examen de ingreso fue totalmente apto para el ejercicio de la labor y que no padecía ninguna enfermedad en relación con el tiempo en la realización de tarea, fue remitido al médico que generó un dictamen de hipoacusia el 5 de enero del 2.000, y el 29 de mayo de 2.009 se le dictaminó que padecía de *«Hipoacusia Neurosensorial Severa bilateral»*, esto evidencia que tuvieron que transcurrir 9 años para tener dicho dictamen que diera prueba real a su pérdida de capacidad laboral, además en el año 2.005 en recurrentes visitas por enfermedad se le dictaminó que sufría una enfermedad pulmonar obstructiva conocida como EPOC y ASMA NO ALÉRGICA, exposición continua a materiales químicos, sobre lo cual no se hizo ninguna clase de seguimiento ni control lo que dispone culpa del empleador sobre la enfermedad laboral, por omisión del cumplimiento de los estándares mínimos en seguridad industrial y salud ocupacional, hoy en día SGSST, esto reconocido al momento de egreso o salida de la empresa, teniendo en cuenta los exámenes practicados el 8 de enero de 2.009, arrojaron que padecía de EPOC y ASMA NO ALÉRGICA, de la cual, venía recibiendo tratamiento desde el mes de abril de 2.005 y sus costos, eran asumidos por la compañía en virtud de una la póliza de seguro obtenida por la empresa

conocida como alianza plan american de colombia salud total EPS, pero que, del padecimiento de hipoacusia, no recibió tratamiento alguno.

Es de tener en cuenta que para su afección auditiva no tuvo ninguna clase de proceso de recuperación, además no fue reubicado ni se le realiza ninguna clase de seguimiento, es por esto que no pudo acceder a una prótesis que le mejorara la condición que le afectaba, es de ver que hay total despreocupación y omisión por parte del empleador en la situación que le afectaba al demandante en cuanto a un seguimiento sobre exposición a ruido y protocolos de vigilancia epidemiológica.

La parte accionada al dar respuesta a las pretensiones del demandante propuso que tenía seguridad que entre la fecha de ingreso y egreso del demandante se habían cumplido con todas las debidas condiciones y altos estándares de cumplimiento en las normas de seguridad industrial y como fundamentos legales tomó el código sustantivo del trabajo, el decreto 1295 de 1.994, la ley 776 de 2.002, la ley 1562 de 2.012, el decreto 1607 de 2.002 y la resolución No. 2400 de 1.979, proferida por el ministerio de la protección social aduciendo que cumplía con todas las leyes a su tenor con esto se concluyó que existió nexo de causalidad entre la enfermedad y la labor desempeñada; a la omisión de la empresa y al no cumplimiento de estos procesos y protocolos de seguridad, se dio paso a la configuración de la enfermedad auditiva y pulmonar del demandante; además se pudo corroborar que la empresa se abstuvo de llevar acabo las medidas del SGSST, exponiendo al trabajador a altos niveles de ruido y violación directa de todos los protocolos y las leyes resolución No. 2400 de 1.990 y ultimó que la llamada a juicio vulneró lo dispuesto en los artículos 56 y 57 del decreto 1295 de 1994, por tanto es de responsabilidad de la empresa asumir los deterioros médicos sufridos por el demandante en omisión en sus respectivas obligaciones de cuidada para realización de la labor.

### **8.3.3 Análisis sentencia SL 019 de 2.020 del 22 de enero de 2.020**

**Magistrado ponente:** Martín Emilio Beltrán Quintero

**Tema:** enfermedad profesional, responsabilidad del empleador, indemnización por enfermedad profesional, derecho laboral, derecho laboral individual, culpa en la enfermedad profesional por parte del empleador, violación de la ley sustancial por vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida del artículo 216 del CST, en relación a los artículos 63 y 1604 del CC. (Quintero, 2020)

**Criterio personal:** Es preciso manifestar que no es solo tener diseñado un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, sino que también consiste en que trascienda del papel a la ejecución y divulgación a todos los niveles de la organización independientemente de los centros de trabajo en los cuales se encuentre ubicado el colaborador, es así que se evidencia que la sociedad Shering Plough S.A. hoy Merk Sharp & Dohme Colombia S.A.S., incumplió con algunos de los estándares mínimos de que refiere la resolución 0312 de 2.019 emitida por el Ministerio de Protección Social.

### **8.3.4 Análisis sentencia SL 2845 del 24 de julio de 2.019**

**Magistrado ponente:** Clara Cecilia Dueñas Quevedo

**Tema:** enfermedad profesional, responsabilidad del empleador, indemnización por enfermedad profesional, violación de la ley sustancial, por la vía directa, en la modalidad de aplicación indebida e interpretación errónea del artículo 216 del código sustantivo del trabajo, en relación con los artículos 63 y 1604 del código civil, lo que conlleva a la infracción directa de los artículos 34 de la constitución política, 1º, 9º al 12 de la ley 776 de 2.002, 13 de la ley 797 de

2.003, 12 del decreto 1771 de 1.994 y 1616, 1625 y 1666 al 1671 del código civil. (Quevedo, Relatoría corte suprema de justicia , 2019)

**Criterio personal:** Debemos tener en cuenta que en tiempos anteriores el empleador se hacía cargo de las debidas indemnizaciones y prestaciones en caso de accidente de trabajo y enfermedad laboral; hoy en día esto fue asumido por las empresas de riesgos laborales, siempre y cuando exista afiliación del empleado, siendo a su causa las prestacionales y las indemnizatorias a cargo del empleador, si se prueba la culpa de la enfermedad laboral; por tanto no se puede descontar de la indemnización total y ordinaria de perjuicios a su cargo lo pagado por la administradora de riesgos profesionales al trabajador o a sus beneficiarios, pues la génesis de esto totalmente diferente la una de la otra, ya que son casusas diferentes y compatibles. La primera es de naturaleza prestacional y la segunda meramente indemnizatoria.

Lo anterior para que la corte reitere que el empleador culposo y responsable de la enfermedad o accidente de trabajo no está facultado para pedir en su favor la devolución de lo que el sistema le pague al trabajador afectado o a sus beneficiarios, siendo así o viéndose afectado el valor del dinero a recibir por parte de la familia como indemnización o reintegro oneroso a causa de la enfermedad laboral que tuvo como final la muerte del trabajador.

Las indemnizaciones de perjuicios como prestaciones sociales del sistema general de riesgos, entran en diferencia total a las que son o se dan como resarcimiento por negligencia del empleador o por omitir una obligación primordial en la realización de la actividad económica, teniendo como premisa el cuidado de sus trabajadores y operarios que son la clave principal de la actividad, es decir, las administradoras de riesgo laborales son responsables de prestaciones a su cargo como incapacidades, indemnizaciones, auxilios, pensiones y las obligaciones del empleador, que son las de seguridad industrial, ambiental y las cuales al existir

alguna negligencia u omisión generan accidentes o enfermedades en manos del empleador, es por esto que está a su cargo el cumplimiento de dichas responsabilidades en cuanto a remediar los daños a los trabajadores y beneficiarios.

Si una persona recibe una pensión de invalidez o de sobrevivientes de origen laboral y simultáneamente reciba una indemnización como reparación integral de perjuicios a raíz o con ocasión de una enfermedad laboral por culpa del empleador, esta persona no se beneficia de doble reparación por un mismo perjuicio, de igual forma el efecto reparador no resulta desproporcionado y este no incurre en un enriquecimiento sin causa.

### **8.3.5 Análisis sentencia SL 4039 del 25 de septiembre 2.019**

**Magistrado ponente:** Jorge Prada Sánchez

**Tema:** enfermedad profesional, indemnización, denuncia violación directa, por aplicación indebida, del artículo 216 del código sustantivo del trabajo, denuncia violación indirecta, por aplicación indebida, del artículo 216 del estatuto laboral, «*como consecuencia de la violación medio*» de los artículos 174-177, 251-254, 258 y 268 del código de procedimiento civil, y 1604 del código civil. (Sánchez, 2019)

**Criterio personal:** Al realizar el análisis de lo referido por las partes y la decisión tomada por la corte al no casar la demanda, se puede inferir que, si bien es cierto, dichos contratos tenían la modalidad de obra, la empresa directamente que contrata tiene las mismas características de actividad comercial y por tanto se dispone que es un contrato laboral, es así que, las obligaciones derivadas en su cumplimiento son exigibles.

Es preciso anotar, que si bien la parte actora presentaba una enfermedad derivada de su labor, no se tuvo en cuenta los dictámenes médicos ni los debidos protocolos para evitar dicha

enfermedad, por no acatar la reubicación ordenada por el médico tratante y el ISS que «confirman que el puesto de trabajo de la actora presentaba alta peligrosidad para factores de riesgos ergonómicos de manos», por tanto, es responsabilidad directa del contratante la ocurrencia del hecho, ya que si bien implementó los protocolos y las debidas acciones para evitar dichos problemas osteomusculares, no llevó a cabo revisión periódica o de ninguna clase, con el fin de evitar o mitigar la ocurrencia del citado problema médico que aquejaba a la demandante en base a sus historiales médicos; por lo mismo y tanto se configura la culpa patronal en la ocurrencia del hecho, en que su padecimiento se agravara y que por esto se condenara como responsable al empleador, a reconocer indemnización total de perjuicios.

Es de tener en cuenta la importancia que no solo es la implementación de los protocolos y todas la seguridades derivadas y exigidas por la ley, sino también su debida implementación y evaluación rigurosa respecto a los términos exigidos y los tiempos de ejecución satisfactoria de dichos protocolos y políticas de seguridad y salud en el trabajo, ya que estas no se ejecutan solas y el paso de implementarlas es de mayor importancia para así poder generar mayor seguridad a los trabajadores en el momento de realizar sus actividades y así poder tener empleados conformes y seguros en sus puestos de trabajo a fin de evitar los riesgos de que padezcan enfermedades o se susciten accidentes laborales.

### **8.3.6 Análisis sentencia SL 248 del 6 de febrero de 2.018**

**Magistrado ponente:** Arturo Guarín Jurado

**Tema:** Principios del derecho laboral, responsabilidad del empleador, indemnización por enfermedad profesional, derecho laboral, derecho laboral individual, enfermedad profesional,

culpa en la enfermedad profesional por parte del empleador, incapacidad laboral, incapacidad laboral por enfermedad profesional, estrés laboral. (Jurado, 2018)

**Criterio personal:** En esta oportunidad se hace referencia a una trabajadora de la universidad libre en la ciudad de barranquilla, la cual ostentaba el cargo de directora de programa, el cual necesitaba de un alto grado de atención y además la persona debía tener una estabilidad emocional muy fuerte.

El 31 de marzo de 2.004, la junta regional de calificación de invalidez del atlántico, le determinó una pérdida de capacidad laboral en el 42.90% y le diagnosticó trastorno afectivo bipolar por culpa del empleador, ya que se hicieron recomendaciones las cuales no fueron tenidas en cuenta por la ARL e ISS, y la empresa fue sancionada con una multa por parte ministerio del trabajo, debido al incumplimiento de requerimientos hechos por ellos, además no se tuvo en cuenta en mínima forma las dolencias presentadas por la demandante, para así evaluar una posible reubicación y mejorar las condiciones de trabajo con el fin de minimizar el daño que se estaba presentando.

Por parte del empleador existían vacíos, por cuanto carecían de un sistema seguridad y salud en el trabajo, que conllevaron a que la a la trabajadora se le complicara aún más su estado de salud y que la corte se vio en la necesidad de realizar un análisis minucioso para proferir su fallo, debido a la poca existencia probatoria, es así que, se debe recurrir a otros medios idóneos que permitan la confirmación del nexo causal, atribuir la culpa y hacer responsable del daño al empleador.

Las clases y las formas de estrés laboral son diferentes en cada persona, estas son de valuación única e individual para así reconocer los hechos que la fomentan, y al ser de diferente clase y motivo es difícil direccionar su configuración pero si hay que ver que uno de los

detonantes y directos creadores de esta afección está dado en la carga laboral y la realizar evaluación sistemática y hacer análisis del nexo causal; de allí deviene la forma de actuar por parte del empleador a la que se hace referencia.

### **8.3.7 Análisis sentencia SL 4665 del 3 de octubre 2.018**

**Magistrado ponente: Clara Cecilia Dueñas Quevedo**

**Tema:** Acusa la sentencia impugnada de ser violatoria por vía indirecta, bajo la modalidad de aplicación indebida del artículo 216 del código sustantivo del trabajo, «en relación con los artículos 176 y 177 del código de procedimiento civil; radicación no. 67090 16 22, 23, 32, 55, 57, 58, 60, y 162 de aquel estatuto; 51, 60 y 61 del código procesal del trabajo y de la seguridad social; artículos 21, 56, 58 y 62 del decreto 1295 de 1.994, 1603, 1604 y 1613 del código civil; y el convenio 159 de la organización internacional del trabajo, ratificado mediante la ley 82 de 1.988». (Quevedo, 2018)

**Criterio personal:** El demandante basa sus peticiones y pretensiones bajo el argumento que “al momento de ingresar a la empresa no registró enfermedad respiratoria o alérgica en su ficha radicación No. 67090 4 médica, como tampoco en las pruebas médicas efectuadas el 27 de marzo de 1.998”.

Es de tener en cuenta que antes del año 2.003, la empresa no contaba con ninguna clase de programa de seguridad y salud, es así, que luego del año 2.003 ingresó un médico que comenzó a organizar el departamento de salud ocupacional y con el cual eran practicados ciertos exámenes anuales, pero solo hasta el año .2005, se dio la entrega de tapabocas con las características mínimas de cuidado para vías respiratorias.



Es por esto se afirma que su enfermedad se produjo con objeto de las actividades propias de su trabajo, además también hay que poner de presente, que existe un lapso de dos años en las actividades y la toma de medidas correctivas, tiempo en el cual si se pudo configurar dicha enfermedad, como así se dio por probada por la junta médica, por tanto es pertinente se le reconozcan cada una de sus solicitudes, la corte en el momento de evaluar y emitir el fallo, solo le reconoció los daños morales y no a las demás pretensiones, ya que no se tuvo en cuenta la calificación de pérdida de capacidad laboral; debido que la junta médica que tenía bajo su responsabilidad tal resultado no lo resolvió, es decir, si se produjo un dictamen de enfermedad laboral, pero no emitieron una calificación en la pérdida de capacidad laboral, por tanto la corte se abstuvo de emitir un fallo en cuanto a este dictamen, siendo una omisión por parte de la junta al no emitir este dictamen con dicho porcentaje; además se evidencia que el tribunal distorsionó el alcance de los artículos 216 del código sustantivo del trabajo y 176 y 177 de en su momento vigente código de procedimiento civil, lo que guio a que el actor no pudiera demostrar el suficiente grado la culpa patronal en la ocurrencia de la enfermedad que lo aqueja.

### **8.3.8 Análisis sentencia SL 7056 del 18 de mayo de 2.016**

**Magistrado ponente:** Clara Cecilia Dueñas Quevedo

**Tema:** licencia laboral por enfermedad, enfermedad profesional, notificación del accidente de trabajo, secuela de la enfermedad profesional. (Quevedo, 2016)

**Criterio personal:** al analizar en profundidad los hechos de la demanda, se puede evidenciar que:

Cuando comenzó a trabajar para la sociedad demandada, el demandante no padecía patología alguna que tenga como causa la exposición al polvillo de carbón.

Que durante el desempeño de sus labores estuvo expuesto a factores de riesgo, entre otros, al citado polvillo de carbón y, que, al retirarse de la demandada, el 10 de febrero de 2.005, su salud se encontraba afectada por la enfermedad profesional denominada «hiperreactividad bronquial», originada precisamente por la exposición al polvo del carbón”.

Por tanto, se puede evidenciar que el demandante obtuvo la enfermedad en el desempeño de sus funciones laborales.

También precisa reiterar que para el reconocimiento y pago de la indemnización ordinaria y plena de perjuicios prevista en el artículo 216 del código sustantivo del trabajo, además de la ocurrencia del riesgo —enfermedad o accidente en dicho caso.

“lo anterior adquiere fuerza con la calificación rendida por la junta regional de calificación de invalidez del magdalena, al resolver única y exclusivamente sobre el origen de la enfermedad padecida por el actor; motivo de controversia de la ARP colseguros, en la que consideró que «existe relación causa-efecto entre la exposición al polvo de carbón y la patología que padece, por tanto se determina que la enfermedad es de origen profesional»; a su vez confirmada por la junta nacional de calificación de invalidez.

Esto haciendo énfasis de las falencias acaecidas por el tribunal al hacer la evaluación de los hechos de la demanda, no se cumplieron las debidas técnicas y protocolos de cuidado para salvaguardar la integridad del trabajador.

Ello en razón a que la demandada no cumplió con la carga procesal de demostrar que actuó con diligencia, precaución y cuidado, para resguardar la salud e integridad de su trabajador, de

modo que incumplió con sus obligaciones generales de protección y seguridad previstas en el art. 56 del C.S.T. y las especiales consagradas en el art. 57 ibídem numerales 1° y 2°.

Es de evidenciar que la empresa demandada no cumplía con estándares mínimos para el la protección de los trabajadores, los cuales estaban expuestos a polvillo de carbón y las mascarillas que utilizaban no eran idóneas para la labor, es decir no cumplían con los estándares mínimos. Además, las organizaciones que tienen a su resguardo los protocolos mínimos de seguridad y salud para dicha labor no habían certificado ni los elementos ni las practicas, hecho que se realizó el 5 de agosto de 2.005 con posterioridad a su desvinculación, hechos sobre los cuales se estructura la culpa de la empleadora lo cual es objeto de estudio

### **8.3.9 Análisis sentencia SL 5463 del 6 de mayo de 2.015**

**Magistrado ponente:** Jorge Mario Burgos Ruíz

**Tema:** accidente de trabajo, responsabilidad del empleador, culpa en el accidente de trabajo por parte del trabajador, enfermedad laboral, culpa del empleador en enfermedad laboral. (Ruíz, 2015)

**Criterio personal:** en concordancia con el decreto 1295 de 1.994, a consecuencia del accidente de trabajo sufrido el 19 de septiembre de 2.004; y con el fin de que se declare que el demandante tiene derecho a la pensión de invalidez de la ley 776 de 2.002, es preciso manifestar que el demandante se encontraba trabajando para la empresa demanda en el cargo de soldador y se encontraba realizando una operación para una de las unidades en una torre; sufrió un accidente laboral intoxicación por xileno, lo cual le generó una enfermedad ubicada en la tabla de enfermedades laborales en el grupo VII–reconocida como enfermedades del oído y problemas de fonación, esto por dicha intoxicación con

este químico, el cual refirió no se encontraba debidamente identificado y no fue llevado de forma idónea a un destino final, solo quedaron abandonados barriles con los desechos, que para tal en su configuración son muy parecidos al agua y permiten la confusión y por tanto el peligro grave de intoxicación y las consecuencias derivadas de este accidente laboral, es por esto que el tribunal afirma «de esta forma se puede establecer el nexo causal entre el accidente de trabajo por intoxicación por xileno y el daño causado en la salud del demandante».

Para este fin fue entregado dictamen de la clínica emitido para tal fin con los resultados y las consecuencias de dicha intoxicación, y luego para promover la demanda que nos atañe «el dictamen de la junta de calificación de invalidez del huila registra como deficiencia "deterioro auditivo binaural", la cual engrosa el acervo probatorio para fundamentar las debidas pretensiones y exigencias hechas por el demandante.

Es evidente que existió omisión por parte del empleador en la ocurrencia del accidente provisto, ya que no hubo la debida información, no etiquetaron los barriles y conducción a un lugar seguro como destino final, para así no poner en riesgo la integridad de los trabajadores que directamente se encuentran comprometidos con dichos desechos, además las falencias de manejo químico y las técnicas de medidas preventivas y por tanto es importante realizar las debidas capacitaciones al personal a cargo y cumplir con las normas y los requerimientos mínimos para la no ocurrencia de estos hechos.

### **8.3.10 Análisis sentencia SL 7181 del 20 de mayo de 2015**

**Magistrado ponente:** Elsy del Pilar Cuello Calderón

**Tema:** Salud ocupacional, error de hecho, comité nacional de salud ocupacional, enfermedad profesional, programas de salud ocupacional, comisión para la

promoción y prevención en salud ocupacional de la pyme, certificado de origen de la enfermedad profesional, cumplimiento de los programas de salud ocupacional, secuela de la enfermedad profesional. (Calderón, 2015)

**Criterio personal:** Los demandantes piden condenar a UNIPALMA SA. Por la enfermedad que padece el trabajador Carlos Orlando Bolívar, como lo es al pago de los perjuicios materiales daño emergente y lucro cesante, consolidado y futuro y para los demás demandantes los perjuicios morales.

El Juzgado del circuito en sentencia de primera instancia declaró la existencia del contrato y culpa debidamente comprobada en la enfermedad laboral del señor Bolívar adquirida en su ámbito laboral, condenando a la demandada a pagar a cada uno de los demandantes perjuicios morales debidamente indexados.

En sentencia de segunda instancia, se confirmó la decisión de primera instancia.

La empresa no dio cumplimiento en debida forma con su obligación, ya que no era solo tener los reglamentos aprobados, sino dar cumplimiento a lo prescrito en ellos, con el fin de mitigar o evitar los daños en la salud de sus trabajadores.

Es así, que se pudo demostrar que la demandada no contaba con el programa de salud ocupacional, no contaba con un sistema adecuado para la extracción de vapores en el puesto de trabajo, resultado arrojado del análisis realizado al puesto de trabajo

Es por eso que la Corte en decisión al recurso extraordinario de casación, casa parcialmente la sentencia, condenando a la demandada a pagar al señor Bolívar por daño emergente la suma de \$221.400.000 y por lucro cesante la suma de \$206.554.955.

La Corte falla en derecho, y condena al empleador a pagar indemnización por daño emergente y lucro cesante, teniendo en cuenta que la empresa demandada no cumplió con

todos los protocolos establecidos por la normatividad legal vigente en cuanto a seguridad y salud en el trabajo, evidenciando que a pesar de contar con los reglamentos obligatorios para este sistema, no tiene establecido e implementado sus sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, omitiendo cumplir con las obligaciones en el tema, debido que no estableció las medidas preventivas en seguridad industrial, que conlleva al conocimiento de las prevenciones y prohibiciones del trabajador existentes respecto a la forma, términos y circunstancias que debía cumplir con sus funciones; es decir, incumplió totalmente con la normativa respecto a seguridad y salud en el trabajo, con el fin de garantizar ambientes y condiciones de trabajo seguras, en pro de proteger la salud de sus trabajadores durante el desarrollo de sus actividades laborales diarias.

#### **8.3.11 Análisis sentencia SL 3784 del 26 de marzo de 2.014**

---

**Magistrado ponente:** Gustavo Hernando López Algarra

**Tema:** accidente de trabajo, seguridad industrial, ARP, reglamento de seguridad industrial, incapacidad laboral por enfermedad, aportes al sistema de riesgos profesionales. (Algarra, 2014)

**Criterio personal:** Los demandantes piden condenar a UNIPALMA SA. Por la enfermedad que padece el trabajador Carlos Orlando Bolívar, como lo es al pago de los perjuicios materiales daño emergente y lucro cesante, consolidado y futuro y para los demás demandantes los perjuicios morales.

El Juzgado del circuito en sentencia de primera instancia declaró la existencia del contrato y culpa debidamente comprobada en la enfermedad laboral del señor Bolívar adquirida en su ámbito laboral, condenando a la demandada a pagar a cada uno de los demandantes perjuicios morales debidamente indexados.

En sentencia de segunda instancia, se confirmó la decisión de primera instancia.

La empresa no dio cumplimiento en debida forma con su obligación, ya que no era solo tener los reglamentos aprobados, sino dar cumplimiento a lo prescrito en ellos, con el fin de mitigar o evitar los daños en la salud de sus trabajadores.

Es así, que se pudo demostrar que la demandada no contaba con el programa de salud ocupacional, no contaba con un sistema adecuado para la extracción de vapores en el puesto de trabajo, resultado arrojado del análisis realizado al puesto de trabajo

Es por eso que la corte en decisión al recurso extraordinario de casación, casa parcialmente la sentencia, condenando a la demandada a pagar al señor Bolívar por daño emergente la suma de \$221.400.000 y por lucro cesante la suma de \$206.554.955.

La Corte falla en derecho, y condena al empleador a pagar indemnización por daño emergente y lucro cesante, teniendo en cuenta que la empresa demandada no cumplió con todos los protocolos establecidos por la normatividad legal vigente en cuanto a seguridad y salud en el trabajo, evidenciando que a pesar de contar con los reglamentos obligatorios para este sistema, no tiene establecido e implementado sus sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, omitiendo cumplir con las obligaciones en el tema, debido que no estableció las medidas preventivas en seguridad industrial, que conlleva al conocimiento de las prevenciones y prohibiciones del trabajador existentes respecto a la forma, términos y circunstancias que debía cumplir con sus funciones; es decir, incumplió totalmente con la normativa respecto a seguridad y salud en el trabajo, con el fin de garantizar ambientes y condiciones de trabajo seguras, en pro de proteger la salud de sus trabajadores durante el desarrollo de sus actividades laborales diarias

### **8.3.12. Análisis sentencia SL 16367 de 22 de octubre de 2.014**

**Magistrado ponente:** Luis Miguel Miranda Buelvas

**Tema:** Indemnización por enfermedad profesional, excepciones a la enfermedad no profesional, enfermedad profesional, plan de atención en accidente de trabajo y enfermedad profesional, prestaciones por enfermedad profesional, tabla de enfermedades profesionales, culpa en la enfermedad profesional, culpa en la enfermedad profesional por parte del empleador, culpa en la enfermedad profesional por parte del trabajador, incapacidad laboral por enfermedad profesional, notificación de la enfermedad profesional, seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, investigación de la enfermedad profesional, enfermedad del abogado. (Buelvas, 2014)

**Criterio personal:** El demandante pretendió por medio de su demanda se le reconociera enfermedad laborar acaecido por las situaciones de orden público donde se desempeñaba, su labor por tanto cada momento se encontraba bajo fuego de cruzado del ejército nacional y grupos al margen de la ley, y que a la FEDERACIÓN NACIONAL DE CAFETEROS DE COLOMBIA se declarara responsable de la aparición de esta enfermedad y de sus secuelas, que generaron problemas importantes en el ser del demandante.» a pagarle, por causa de enfermedad profesional y accidente de trabajo, lucro cesante (consolidado y futuro), perjuicios morales (objetivados y subjetivados), indemnización de perjuicios fisiológicos, con las fórmulas y en los valores anunciados en la demanda. Le fue reconocida incapacidad laboral de origen profesional del orden del 51,2% que dio lugar a que le fuera reconocida la pensión de invalidez por parte de la A.R.P. AGRÍCOLA DE SEGUROS, por lo cual fue objeto de terminación del contrato sin justificación alguna, y, al parecer fue por la enfermedad profesional que se generó y la cual fue objeto para que le concedieran su pensión.



En este caso, se produjeron varios accidentes que a hoy en día le tienen menoscabada su integridad física y todo esto a culpa de la empleadora ya que no cumplió a cabalidad con su obligación de brindar seguridad absoluta para la realización de la tarea encomendada como lo exigía el art 21 del decreto 1295 de 1.994.

La violencia y el conflicto desarrollado en el país generan en las personas traumas graves para el ser, además de considerarse un problema de salud pública que afecta al implicado y a la sociedad en general, todo esto en resultado de las omisiones hechas por la empleadora que se vieron maximizados en el demandante hasta el punto de llegar a sufrir enfermedades incapacitantes al grado de inhabilitarlo para ejercer su labor y la tarea a ejecutar para la cual fue contratado.

### **8.3.13 Análisis sentencia SL 35909 del 1° de junio 2.010**

**Magistrado ponente:** Camilo Tarquino Gallego

**Tema:** Accidente de trabajo, incapacidad física, principio de derechos mínimos del trabajador, calificación del estado de invalidez, ARP, culpa en el accidente de trabajo, incapacidad laboral por accidente de trabajo. (Gallego, 2010)

**Criterio personal:** Se ve representado como hecho grave que la ARP Lyberty, no le prestó al demandante la atención oportuna una vez ocurrió el siniestro, sino tan solo 10 meses y 15 días después del accidente, caso que evidentemente agravó la salud del demandante y además tuvo que ser por vía judicial, por una orden de tutela. Esta situación, tampoco fue apreciada, en la demanda.

“En ese sentido, resulta entonces equivocado el planteamiento de la censura, relativo a que la ARP Liberty Seguros, era la llamada a resarcir los daños causados al demandante por el

accidente de trabajo que le ocasionó la enfermedad profesional con incapacidad permanente parcial del 38,31%; pues se aclara que la aseguradora cubrió el riesgo propio que le correspondía” no siendo así contemplada la responsabilidad patronal y por tanto culpa del empleador, es decir, que no se tuvo en cuenta las responsabilidades patronales y sin el resarcimiento hecho por la ARL, la demandada no llevó a cabo los debidos protocolos del SGSST para que el daño en la salud del trabajador no se agravara.

En cuanto a la afirmación realizada por parte del demandado, luego que en la cadena de producción los despresadores hacían su debida tarea, tenían que volver y cargar el producto, de manera que volvía a exponer a la situación de posible génesis del hecho en estudio, debió prever que la carga laboral era bastante exhaustiva, debido que en muchas ocasiones los turnos eran extendidos por varias horas, adicional a la jornada ordinaria; es por esta carga excesiva de trabajo que se puede ver representado el daño en la salud de los trabajadores, al no tener establecidos los controles y elementos de protección.

Se debe observar que una vez se realizó el procedimiento quirúrgico para corregir el daño y aminorar las secuelas relativas del daño causado, no se hizo ningún cambio en la exigencia de labor y al solicitar al empleador el suministro de correas de seguridad o cinturones para alzar peso, la respuesta fue negativa por parte de la señora Naisdi García que era la encargada de salud ocupacional, dando respuesta que estos elementos de protección eran para los señores de los cuartos fríos o patinadores, omitiendo suministrar los elementos de protección necesarios a la demandante.

En el fallo el magistrado Camilo Tarquino Gallego presenta salvamento parcial de voto, al apartarse medianamente de los términos de las decisiones señaladas por sus compañeros de fallo al tener en cuenta que hay una falta al principio de unidad del Sistema de Seguridad

Social, es así que la normas que establecen una subrogación indemnizatoria a favor de las entidades administradoras de los riesgos profesionales previstas en el artículo 12 del Decreto 1771, no se pueden dejar de aplicar so pretexto de que los Reglamentos del ISS o los decretos reglamentarios del Sistema General de pensiones no tienen la capacidad de modificar una norma de rango legal, como es el artículo 216 del C.S.T.”

#### **8.3.14 Análisis sentencia SL 26216 del 11 de julio de 2.006**

**Magistrado ponente:** Isaura Vargas Díaz

**Tema:** Enfermedad laboral, culpa patronal. (Díaz, 2006)

**Criterio personal:** Para efectos de la evaluación de esta sentencia y del recurso que nos atañe es suficiente anotar que la empresa PRODEENVASES fue llamada a juicio por OSCAR DE JESUS VASQUEZ AGUIRRE, para declararla responsable y condenarla por concepto de culpa patronal de los perjuicios materiales y morales sufridos con ocasión de las lesiones que afectaron su sistema de audición y redujeron su capacidad de trabajo, aduciendo que los niveles de ruido a los que estaba expuesto eran demasiado altos muy por encima de los permitidos por la ley, los cuales generaron en su oído daños irreparables que par efectos de la petición, son base para solicitar y dar por probado el daño causado, cosa que refuta la empresa con argumentos como que las bases de seguridad industrial y salud ocupacional estaban basadas en los mínimos estándares de la ley, y que el SGSST estaba a la orden de sus trabajadores, además que cuando ingresó a laborar, se encontraba en buenas condiciones de salud a pesar de haber tenido dictamen del médico especialista donde afirmaba que si existía un daño, que se pudo haber producido por el trabajo en una empresa anterior, aunque fue tomado como una mera presunción; también los exagerados cargos a los que el demandante se encontraba responsable como muchas y varias

actividades y labores dentro de la planta de producción, sin tener en cuenta que elementos de protección personal debían utilizar y más grave todavía que no se realizó seguimiento a la correcta utilización de los mismos.

Para el Tribunal, si bien, la demandada alegó que la enfermedad auditiva del demandante se pudo producir con anterioridad a su ingreso a la empresa, o podía ser de origen genético, lo cierto era que *“no se encuentra ningún respaldo probatorio en este informativo (...), porque lo cierto es que no se le practicó en ese momento una audiometría tonal que así lo indicara”* por lo mismo la empresa fue omisiva en los exámenes de y en las debidas estrategias al momento de entrada del demandante a la empresa para con esto poder evitar las condiciones que dan génesis a la causa litigiosa de la demanda y su resultado en la casación.

## 9. Conclusiones

Con la elaboración del presente proyecto, se puede establecer la importancia de la implementación, ejecución y control del SGSST para evitar al máximo, la ocurrencia de accidentes laborales y enfermedades laborales, los cuales ponen en riesgo la estabilidad económica de la empresa y las consecuencias dinerarias que esto acarrea y más importante la integridad física y mental de los trabajadores.

Se debe tener en cuenta que, lo que se persigue al presentar un proceso de culpa patronal es el resarcimiento por daños o perjuicios causados al colaborador y, que igual forma se declare judicialmente dicha culpa por parte del empleador. Es así, que se debe tener claro que esto es subjetivo, porque se pone en manos del juez, quien es la persona responsable de evaluar las pruebas y tomar una decisión al respecto, es decidir, dictando en derecho el fallo respectivo; situación sustentado bajo la normativa de esta responsabilidad subjetiva, la cual se localiza en el artículo 216 del código sustantivo del trabajo y por tanto que brinde dichas compensaciones o las niegue. Es de aclarar que, además están los recursos y demás instancias que ofrece la ley, pero siempre el proceso será de medio, más no de resultado; todo esto basado en las pruebas que deben ser presentadas a quien corresponda y su debida apreciación u análisis de las mismas por parte del juez.

Es preciso analizar el concepto de culpa en materia laboral y penal; en la parte laboral se habla de indemnizaciones y en la parte penal de ser sancionado con una pena, aunque si se lleva mas adelante el concepto de culpa patronal y sus responsabilidades, este campo es una de ellas, ya que la culpa en cuanto a un accidente o enfermedad laboral, se puede también llamar como culposa o dolosa, donde también habría repercusión sobre el resultado; en la parte culposa se sigue

hablando de indemnizaciones, pero en la parte dolosa, aunque es de bien tener en cuenta lo complejo de probar, dicha culpa también genera penas, por si los accidentes llegan a tal gravedad como la muerte del trabajador y poder demostrar la participación del empleador en la comisión del accidente ya sea por una acción o una omisión suya, pero se tiene que ver también que en este momento, la mayoría de los empleadores son personas jurídicas representadas por medio de personas naturales y es de gran importancia observar el principio, que las personas jurídicas no cometen delitos, pero las naturales si, como antes se puso en contexto y se debe tener muy claro para el desarrollo de la solicitud de culpa que se busca sea declarada.

Se debe tener claro que para que exista culpa patronal debe existir el nexo causal entre la conducta del empleador y el daño padecido por el trabajador, es decir, que el nexo causal se constituye en uno de los elementos necesarios para la configuración de la responsabilidad por parte del empleador en cuanto a enfermedad laboral padecida por el trabajador, por culpa patronal.

Si es comprobada la culpa patronal en una enfermedad o accidente laboral, el empleador se hace acreedor a responsabilidades de tipo laboral, civil, penal y administrativa.

La responsabilidad laboral es una responsabilidad delegada por el empleador a una ARL, es así que, si no hay afiliación a la ARL, esta responsabilidad la asume el empleador; su origen se da en el pago mensual a la ARL por parte del empleador, dependiendo del riesgo a que esta expuesto el colaborador y la ley ya tiene establecido el pago de las prestaciones.

La responsabilidad civil es asumida directamente por el empleador, surge de la relación laboral contractual y l obligación de pagar una indemnización al colaborador por los perjuicios causados por la enfermedad laboral, de acuerdo a lo reglado en el artículo 216 del código sustantivo del trabajo. La sanción depende de los perjuicios causados al colaborador o a sus beneficiarios y el monto va hasta los 1.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

La responsabilidad penal es asumida por el causante del hecho punible, su origen se da en la participación en el hecho que originó la enfermedad o accidente laboral. La sanción se imparte teniendo en cuenta si es con culpa o dolo en el accidente de trabajo o enfermedad laboral; el empleador puede estar incurriendo en hechos punibles, es decir, en un delito que se paga en muchos casos con la prisión. Es así que, las penas establecidas para este tipo de delito son: prisión, arresto o multa, retención domiciliaria, pérdida del empleo público, interdicción de derecho, entre otros.

La responsabilidad administrativa es asumida directamente por la empresa y su origen se da en el incumplimiento de los estándares del sistema general de seguridad y salud en el trabajo y las sanciones se encuentran establecidas a través de multas a favor del fondo de riesgos laborales, lo cual se encuentra reglado en el artículo 91 del decreto 1295 de 1.994 y en el artículo 115 del decreto 2550 de 1.995.

## 10. Recomendaciones

El empleador debe dar estricto cumplimiento a la ejecución del sistema general de seguridad y salud en el trabajo a fin de evitar la responsabilidad patronal en la ocurrencia de accidente laboral o enfermedad profesional, por culpa suficiente comprobada del empleador, desprendida del artículo 216 del código sustantivo del trabajo, el cual habla precisamente de la culpa, lo que conlleva a acciones civiles y penales establecidas dentro de la norma.

Los empleadores deben tener conocimiento de los estándares mínimos para el diseño del sistema general de seguridad y salud en el trabajo, establecidos en la resolución 0312 de 2.019, emitida por el ministerio de protección social, los cuales se encuentran consignados a partir del capítulo 1, artículo 3, pero el SSST debe ser ejecutado y divulgado a todos los niveles de la organización de acuerdo a lo reglado en el inciso segundo del artículo 20 de la resolución 0312 de 2.019, el cual establece que esta es responsabilidad de cada empleador o contratante, garantizando la ejecución e implementación de acuerdo con sus características particulares, es decir, este debe trascender del papel a la ejecución y divulgación.

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo debe ser integrado a los demás sistemas de gestión establecidos en la empresa, teniendo en cuenta el sistema de garantía de calidad del sistema general de riesgos profesionales establecido en el Capítulo 7 del Título 4 de la parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015.

De acuerdo con lo establecido en la ley 1072 de 2015 en su capítulo 02 sección 4 artículo 2.2.4.2.4.2, es necesario tener en cuenta que las empresas que utilicen los servicios de Empresas de Servicios Temporales, independiente la forma de contratación, es su obligación incluir los



trabajadores en misión dentro de su sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST; de igual forma garantizarles una inducción completa e información permanente para la prevención de los riesgos a que están expuestos dentro de la empresa usuaria, la entrega de elementos de protección personal y establecer medidas que permitan mantener las condiciones de seguridad e higiene industrial y medicina del trabajo que contiene el programa de seguridad y salud en el trabajo de la empresa usuaria.

Es necesario que los empleadores implementen de forma regular la ejecución de auditorías de que trata la ley 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.29. con el fin de verificar el cumplimiento de los estándares mínimos del SGSST de que trata la resolución 0312 de 2019, de igual forma es necesario que se realice año a año la evaluación inicial del SGSST con el fin de identificar las necesidades de intervención del sistema de gestión y así garantizar el cumplimiento de cada uno de los objetivos y metas, este plan anual de trabajo debe indicar responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Es importante para la empresa poseer la iniciativa y tener en cuenta en los presupuestos generales la destinación de los rubros necesarios para implementar, ejecutar y controlar el cumplimiento de los estándares del SG\_SST, y de esta manera evitar al máximo las posibles sanciones por la omisión en el cumplimiento de los mismos. Es importante tener en cuenta que no solo su implementación y ejecución sino también su evaluación periódica, así, por tanto, garantizar el bienestar de los trabajadores, para lo cual no se debe escatimar en gastos, en la idoneidad de quien implementa los sistemas y la responsabilidad que ello acarrea.

Poseer sentido de pertenencia con la empresa viendo que son los trabajadores de las organizaciones, los motores de desarrollo de la misma; es decir, no solo pretender el

involucramiento de los directores, la administración y los ejecutivos o dueños de la empresa, en la importancia de la comisión de cero errores para evitar accidentes laborales, y también que devengan en enfermedades laborales, que pongan en peligro la estabilidad financiera de la empresa por el pago de indemnizaciones que con supervisión y alta calidad de la gestión no se deberían presentar.

Durante muchos años y más aún hoy en día, se hace evidente la necesidad de estar a la vanguardia del constante desarrollo de la gestión del SGSST, a través de todas sus leyes y normas vinculantes para su desarrollo, para así mejorar la competitividad y la debida ejecución de las tareas programadas para el desarrollo del objeto económico de la empresa.

Llevar a cabo una constante sensibilización y formación en los procesos del SGSST y así formar y fomentar una cultura representativa en los trabajadores de responsabilidad y ejecución del sistema, para evitar daños y enfermedades que en el futuro se puedan presentar, así se tendrá de la mano y la ayuda es mancomunada y se verá representada en las evaluaciones y los resultados en el objeto de la empresa.

Hacer conciencia en los empleadores y las altas direcciones que se deben cumplir los estándares mínimos para el SGSST, es decir, que todos los elementos que se utilizan deben cumplir dichos estándares, no solo es entregar los implementos, es verificar su calidad e idoneidad para su servicio; tener en cuenta que el ahorro de algunos dineros no siempre se van a ver representados en mejoras para la organización y así evitar dichos accidentes y enfermedades laborales que con el transcurrir del tiempo se puedan llegar a presentar.

Tener en cuenta que para la empresa y la buena gestión del SGSST, es importante la realización de exámenes médicos, idóneos de ingreso y retiro de los trabajadores. Quien crea pertinente no realizar dicho examen, lo deje plasmado por escrito, así configurando una prueba de

su negativa y además que los médicos que hagan estos exámenes sean directamente conocedores de la actividad de la empresa.

De igual forma, es de vital importancia dar real relevancia a los dictámenes de los médicos y sus evaluaciones, con el fin de evitar daños mayores en la salud de los empleados y por tanto, evitar que se desmejore o agraven las condiciones de salud por una mera omisión.

La responsabilidad que debe asumir el empleador por la enfermedad o accidente laboral acaecido con culpa comprobada del empleador, ya sea culposa o dolosa, deberá asumir responsabilidad en la parte laboral, civil, penal y administrativa.

## 11. Bibliografía

- Algarra, G. H. (26 de marzo de 2014). *Relatoría corte suprema de justicia*. Obtenido de <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>
- Buelvas, L. M. (22 de octubre de 2014). *Relatoría corte suprema de justicia*. Obtenido de <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>
- Calderón, E. d. (20 de mayo de 2015). *Relatoría corte suprema de justicia*. Obtenido de <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>
- Carmen Jenny Arango Bustamante, L. Y. (07 de 2013). *Biblioteca Digita USB*. Obtenido de [http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/2178/1/Analisis\\_Jurisprudenciales\\_Culpa\\_Accidente\\_Arango\\_2013.pdf](http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/2178/1/Analisis_Jurisprudenciales_Culpa_Accidente_Arango_2013.pdf)
- Congreso. (11 de 07 de 2012). *MInsalud.gov*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- Constituyente. (1991). *Secretaria Senadp*. Obtenido de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html)
- Cortés, C. J. (2014). *Biblioteca Digital USB*. Obtenido de [http://www.bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/2430/1/La\\_Culpa\\_Patronal\\_Indemnizacion\\_Total\\_Ordinaria\\_Da%C3%B1os\\_Qui%C3%B1o%C3%B1es\\_2014.pdf](http://www.bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/2430/1/La_Culpa_Patronal_Indemnizacion_Total_Ordinaria_Da%C3%B1os_Qui%C3%B1o%C3%B1es_2014.pdf)
- Cuadrado, S. R. (12 de febrero de 2020). *Relatoría corte suprema de justicia* . Obtenido de <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>
- Díaz, I. V. (11 de julio de 2006). *Relatoría corte suprema de justicia*. Obtenido de <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>
- Fajardo, J. I. (27 de mayo de 2020). *Relatoria corte suprema de justicia*. Obtenido de <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>
- Fajardo, J. I. (27 de 05 de 2020). *Relatoria Corte Suprema de Justicia*. Obtenido de <https://cortesuprema.gov.co/corte/index.php/relatoria-sala-laboral/>
- Gallego, C. T. (1 de junio de 2010). *Relatoría de la corte suprema de justicia*. Obtenido de <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>
- Gaviria Uribe, A., & Rios Muñoz, J. N. (05 de 08 de 2014). *Mintrabajo*. Obtenido de [https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1477\\_del\\_5\\_de\\_agosto\\_de\\_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500)

- Gómez, F. J. (24 de junio de 2005). *Relatoría de la corte suprema de justicia*. Obtenido de <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>
- Gómez, G. R. (1996). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Granada (España): Ediciones Aljiba.
- Jiménez, J. G. (2020). *Código laboral sustantivo del trabajo procedimiento laboral*. Bogotá: Leyer.
- Jurado, A. G. (6 de febrero de 2018). *Relatoría corte suprema de justicia*. Obtenido de <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>
- Minjusticia. (26 de 05 de 1873). *Secretaria Senado*. Obtenido de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_civil.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_civil.html)
- Minsalud. (05 de 08 de 1950). *Secretaria del Senado*. Obtenido de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)
- Mintrabajo. (26 de 05 de 2015). *Mintrabajo.gov*. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+d+e+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- Paz, G. B. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Grupo Editorial Patria.
- Perez, S. O. (04 de 2015). *Repositorio UPB*. Obtenido de <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/2672/Trabajo%20de%20Grado%20-%20Susana%20Ort%C3%ADz%20P%C3%A9rez.pdf?sequence=1>
- Quevedo, C. C. (18 de mayo de 2016). *Relatoría corte suprema de justicia*. Obtenido de <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>
- Quevedo, C. C. (3 de octubre de 2018). *Relatoría corte suprema de justicia*. Obtenido de <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>
- Quevedo, C. C. (3 de octubre de 2018). *Relatoría corte suprema de justicia*. Obtenido de <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>
- Quevedo, C. C. (24 de julio de 2019). *Relatoría corte suprema de justicia* . Obtenido de <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>
- Quintero, M. E. (22 de enero de 2020). *Relatoría corte suprema de justicia*. Obtenido de <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>
- Quiñonez, C. Y. (2014). *Biblioteca Digital USB*. Obtenido de [http://www.bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/2430/1/La\\_Culpa\\_Patronal\\_Indemnizacion\\_Total\\_Ordinaria\\_Da%C3%B1os\\_Qui%C3%B1o%C3%B1es\\_2014.pdf](http://www.bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/2430/1/La_Culpa_Patronal_Indemnizacion_Total_Ordinaria_Da%C3%B1os_Qui%C3%B1o%C3%B1es_2014.pdf)
- Rangel, V. C. (2018). Garantías del Trabajador Frente a la Culpa Patronal . *Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo*, 204 - 219.

- Roman, J. M. (11 de 07 de 2012). *Minsalud*. Obtenido de <https://cortesuprema.gov.co/corte/index.php/relatoria-sala-laboral/>
- Ruíz, J. M. (6 de mayo de 2015). *Relatoría corte suprema de justicia*. Obtenido de <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>
- Sánchez, J. P. (25 de septiembre de 2019). *Relatoría corte suprema de justicia*. Obtenido de <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>
- Torres, C. A. (2016). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Pearson.
- Torres, C. A. (2016). *Metodología de la Investigación*. Bogotá: Pearson.
- Trujillo, C. G. (1993). *Nuevo sistema de seguridad integral, Ley 100 de 1993*. Bogotá: Unión.

## 12. Anexos:

Anexo 1. Análisis sentencia SL 1613 del 27 de mayo de 2.020

<b>Datos Generales:</b>
<p><b>Identificación:</b> Corte Suprema de Justicia Sala Laboral</p> <p><b>Número de expediente:</b> Sentencia 1613 del 27 de mayo de 2.020</p> <p><b>Magistrado Ponente:</b> Doctora Jimena Isabel Godoy Fajardo</p>
<b>Problema Jurídico:</b>
<p>Error de hecho del ad quem al no dar por demostrada la enfermedad profesional, pues de la historia clínica de la demandante y sus documentos anexos, se colegía, que el estado depresivo mayor de la ex trabajadora, se derivó directamente de las condiciones en que laboró, es decir, del riesgo psicosocial, ligado desde el punto de vista científico, de acuerdo con dictamen emitido por el médico de salud ocupacional, al maltrato y acoso laboral.</p> <p>la corte debe decidir si la sentencia recurrida es violatoria, por la vía directa, en el concepto de interpretación errónea, de los artículos 1, numeral 42, del decreto 1832 de 1994, 70, literal a), numeral 15, del decreto 2351 de 1.965, 25, 48 y 53 de la CN, 1, 19, 56, 59, 127, 162, y 216 del CST, 6, 50, 51, 60, 61 y 145 del CPTSS.</p> <p>De igual forma establecer si la sentencia emitida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial <i>por VÍA INDIRECTA, proveniente del ERROR DE HECHO en la modalidad de FALTA DE APRECIACIÓN DE LA PRUEBA</i>», enlistando los siguientes errores de hecho:</p>

- a. *No dar por demostrado estándolo, que la señora GLADIS (sic) PIMIENTO se le calificó la enfermedad de origen profesional por la EPS Saludcoop.*
- b. *No dar por demostrado, estándolo, que la responsabilidad de la enfermedad es del Instituto de Rehabilitación Infantil Santa Teresita – IRIS.*
- c. *No dar por demostrado, estándolo, que la enfermedad fue producto del acoso laboral sufrido por el empleador (sic) y no por el ejercicio de sus funciones.*
- d. *Dar por demostrado, sin estarlo, que el acoso laboral sufrido por la señora GLADIS (sic) PIMIENTO no tiene relación de causalidad con la enfermedad profesional derivada del Riesgo sicosocial expuesto.*

*De igual forma establecer si la misma sentencia por VÍA INDIRECTA, proveniente del ERROR DE HECHO en la modalidad de FALTA DE APRECIACIÓN DE LA PRUEBA», como causa directa de la violación, enuncia los siguientes yerros:*

- a. *Dar por demostrada sin estarlo, que la enfermedad generada a la señora GLADIS (sic) PIMIENTO ALMEYDA es de origen común.*
- b. *Dar por demostrado el origen común de la enfermedad, sin valorar la calificación emitida por la EPS Saludcoop.*
- c. *Dar por demostrado que la enfermedad de GLADIS (sic) PIMIENTO ALMEYDA, no es consecuencia del acoso laboral sufrido, a pesar de describirse en el Dictamen que el único factor de riesgo había sido el estrés.*

#### **Antecedentes:**

Gladys Pimiento Almeyda, demandó al Instituto de rehabilitación infantil santa teresita – IRIS -, y a la ARP instituto de seguro social - hoy - positiva compañía de seguros



S.A., con el propósito de que se declarara: la existencia de un contrato de trabajo con el citado Instituto, que terminó el 8 de junio de 2.005 por renuncia provocada por el empleador.

Pretendió que se condenara al Instituto de rehabilitación infantil santa teresita – IRIS -, a pagarle: indemnización por terminación del contrato, sanción moratoria de la indemnización y, la indemnización de perjuicios materiales y morales por su culpa en la ocurrencia de la enfermedad profesional que le fue diagnosticada.

Pidió ordenar a la ARP instituto de seguro social – hoy - positiva compañía de seguros S.A., el pago en su favor de la indemnización por pérdida de la capacidad laboral.

Pidió que todas las condenas fueran indexadas, sobre ellas se pagaran intereses moratorios y, las costas.

Como fundamento de las pretensiones expuso que, se vinculó con contrato de trabajo al instituto de rehabilitación infantil santa teresita – iris -, para desempeñar funciones de asistente administrativa, el 1 de enero de 190, que siempre cumplió de manera personal sus funciones, siguió las instrucciones impartidas y, acató el horario de trabajo.

Dicha relación laboral se mantuvo durante 15 años, 5 meses y 7 días; y que, en los «*últimos meses del año 2005*», se vio sometida a maltrato verbal, sobrecarga laboral, ordenes contradictorias y diferentes actuaciones que le generaron un «*Trastorno Depresivo Mayor*» calificado como enfermedad profesional por la EPS. Agregó que solicitó valoración de la «ARP», sin recibir respuesta y, que ante ese panorama el 8 de junio de 2005, presentó renuncia provocada por la presión psicológica a la que fue sometida por la directora de la Institución, configurando un despido indirecto.

Afirmó que el 9 de noviembre de 2.007, fue valorada por el medico laboral de la EPS, quien le manifestó que padecía un *«síndrome depresivo y stress laboral»* ocasionado por la persecución, carga laboral y maltrato verbal recibido durante su vinculación con la empleadora demandada.

La anterior conclusión del colegiado, desconoce lo obrante a folio 41, que corresponde al diagnóstico de la junta médica de siquiatria, del hospital siquiátrico san camilo, del 23 de agosto de 2007, la cual, estuvo integrada por 3 siquiabras, y no solo corroboró la enfermedad *«depresiva mayor grave»*, su evolución de *«aproximadamente 2 años»*, sino que, además, de manera clara conceptuó que la misma se *«desencadena con ocasión de cambios en su actividad laboral»*.

El instituto de rehabilitación infantil santa teresita –iris -, en su escrito de contestación, se opuso íntegramente a las pretensiones. De los hechos, aceptó: el contrato de trabajo y sus extremos temporales, el diagnóstico de *«síndrome depresivo y Strees Laboral»*, pero negó el origen profesional de la patología.

En su defensa, expresó que no hubo presión, ni malos tratos en la empresa, y que no era suficiente el diagnóstico del médico de la EPS, *«pues se requiere también del criterio de la ARP»*, así como de la Junta Regional de Calificación de Invalidez.

Como excepción de mérito propuso la que llamó, inexistencia de los supuestos de ley para el reconocimiento de los derechos pretensos y de las condenaciones impetradas.

**Resolución:**

**Sentencia de primera instancia:**

El juzgado tercero laboral de descongestión del circuito de Bucaramanga concluyó el trámite y emitió fallo el 8 de marzo de 2013, Cuaderno de Instancias), en el que dispuso:

**PRIMERO: DECLARAR** que entre GLADYS PIMIENTO ALMEYDA y el INSTITUTO DE REHABILITACIÓN INFANTIL SANTA TERESITA IRIS., existió un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 02 de mayo de 1990 al 08 de junio de 2005.

**SEGUNDO: DECLARAR** que la relación de trabajo que vinculó a las partes en la Litis fue terminada por causa imputable al empleador.

**TERCERO: DECLARAR** probada la excepción de prescripción propuesta por la accionada POSITIVA S.A. frente a las pretensiones dirigidas en su contra por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

**CUARTO.- CONDENAR** al accionado INSTITUTO DE REHABILITACIÓN INFANTIL SANTA TERESITA IRIS., al pago de las siguientes sumas de dinero:

- Veintinueve millones cuatrocientos treinta y cuatro mil setecientos noventa y siete pesos (\$29.434.797.00), por concepto de indemnización por despido sin justa causa.
- Veintiún millones veinticinco mil pesos (\$ 21.025.000) por concepto de pérdida de la capacidad laboral.
- Ochenta y cinco millones trescientos diecisiete mil novecientos ochenta y dos pesos (\$ 85.317.982) por concepto de perjuicios materiales.
- Veinte millones de pesos (\$20.000.000) por concepto de perjuicios morales.

**QUINTO.- ABSOLVER** a las demandadas de las demás pretensiones del escrito de la demanda.

**SEXTO.- CONDENAR** en costas a la demandada **INSTITUTO DE REHABILITACIÓN INFANTIL SANTA TERESITA IRIS**. Fijese como agencias en derecho (...).

**Sentencia de segunda instancia:**

El juzgado tercero laboral de descongestión del circuito de Bucaramanga concluyó el trámite y emitió fallo el 8 de marzo de 2013, en el que dispuso:

**PRIMERO: DECLARAR** que entre **GLADYS PIMIENTO ALMEYDA** y el **INSTITUTO DE REHABILITACIÓN INFANTIL SANTA TERESITA IRIS**., existió un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 02 de mayo de 1990 al 08 de junio de 2005.

**SEGUNDO: DECLARAR** que la relación de trabajo que vinculó a las partes en la Litis fue terminada por causa imputable al empleador.

**TERCERO: DECLARAR** probada la excepción de prescripción propuesta por la accionada **POSITIVA S.A.** frente a las pretensiones dirigidas en su contra por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

**CUARTO.- CONDENAR** al accionado **INSTITUTO DE REHABILITACIÓN INFANTIL SANTA TERESITA IRIS**., al pago de las siguientes sumas de dinero:

- Veintinueve millones cuatrocientos treinta y cuatro mil setecientos noventa y siete pesos (\$29.434.797.00), por concepto de indemnización por despido sin justa causa.
- Veintiún millones veinticinco mil pesos (\$ 21.025.000) por concepto de pérdida de la capacidad laboral.
- Ochenta y cinco millones trescientos diecisiete mil novecientos ochenta y dos pesos (\$ 85.317.982) por concepto de perjuicios materiales.

- *Veinte millones de pesos (\$20.000.000) por concepto de perjuicios morales.*

**QUINTO.- ABSOLVER** a las demandadas de las demás pretensiones del escrito de la demanda.

**SEXTO.- CONDENAR** en costas a la demandada **INSTITUTO DE REHABILITACIÓN INFANTIL SANTA TERESITA IRIS**. Fijese como agencias en derecho (...).

#### **Sentencia de segunda instancia:**

Para decidir el recurso, la sala de descongestión laboral del tribunal superior del distrito judicial de santa marta, profirió fallo el 29 de noviembre de 2.013, en el que ordenó:

**PRIMERO.- REVOCAR** los numerales 2° y 4° de la sentencia del 8 de marzo de 2.013, proferida por el Juzgado Tercero de Descongestión Laboral del Circuito de Bucaramanga, y en su lugar se dispone:

**ABSOLVER** a la demandada **INSTITUTO DE REHABILITACIÓN INFANTIL SANTA TERESITA IRIS** de las pretensiones de la demanda, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia judicial.

**CONFIRMAR** la sentencia en lo demás.

**SEGUNDO.- COSTAS** en primera instancia a cargo de la demandante.

**TERCERO.- Sin costas** en instancia.

#### **Recurso de casación:**

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **CASA** el

numeral **PRIMERO** de la sentencia proferida por la Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta, el 29 de noviembre de 2013, dentro del proceso que adelantó **GLADYS PIMIENTO ALMEYDA** contra el **INSTITUTO DE REHABILITACIÓN INFANTIL SANTA TERESITA - IRIS** y la **ARP INSTITUTO DE SEGURO SOCIAL** hoy **POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.**, en cuanto revocó el numeral **SEGUNDO** y los incisos 1, 3 y 4, del numeral **CUARTO** de la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral de Descongestión del Circuito de Bucaramanga, el 8 de marzo de 2013 y absolvió íntegramente a la ex empleadora. **No la casa en lo demás.**

En sede de instancia, **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** el numeral **SEGUNDO** y los incisos **1, 3 y 4** del numeral **CUARTO** de la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral de Descongestión del Circuito de Bucaramanga, el 8 de marzo de 2013.

**SEGUNDO: CONFIRMAR** en todo lo demás la sentencia objeto de apelación.

#### **Criterio Personal:**

Se evidencia que para su ingreso la demandante no poseía ninguna clase de enfermedad mental, ni estrés de ninguna clase en ella o su familia con comorbilidades anexas a dichas enfermedades que pudieran haberse desarrollado, en revisión de la historia clínica de la demandante, por lo que el médico concluyó que ella tenía «*ánimo triste, llanto fácil, como sensación de desesperanza y angustia*» y diagnosticó en ese momento «*SÍNDROME DEPRESIVO ANSIOSO*» y «*ESTRÉS LABORAL*».

Al evaluar las pruebas y según el principio del debido proceso se deben evaluar en

su totalidad, más cuando de un grupo de ellas se deriva el nexo causal entre la patología sufrida por la demandante, el trabajo realizado y el riesgo psicosocial, lo cual da génesis a la indemnización que se pretende. También hay que ver que el Juez como juzgador está facultado para valorar libremente su convencimiento mayor o menor fuerza a las pruebas presentadas o aportadas al proceso.

En cuanto a la presentación y configuración de la enfermedad se encontraban los suficientes elementos de juicio y prueba para determinar la existencia irrefutable de la enfermedad laboral padecida por la demandada y su pérdida de capacidad laboral a ocurrencia de stress laboral de esta manera “adujo que dicha relación laboral se mantuvo durante 15 años, 5 meses y 7 días; y que, en los «últimos meses del año 2005», se vio sometida a maltrato verbal, sobrecarga laboral, ordenes contradictorias y diferentes actuaciones que le generaron un «*Trastorno Depresivo Mayor*» calificado como enfermedad profesional por la EPS. Agregó que solicitó valoración de la «ARP», sin recibir respuesta y, que ante ese panorama el 8 de junio de 2.005, presentó renuncia provocada por la presión psicológica a la que fue sometida por la directora de la Institución, configurando un despido indirecto”.

El día 9 de noviembre de 2.007, fue diagnosticado por el médico de la EPS quien le manifestó que padecía un «*síndrome depresivo y stress laboral*» ocasionado por la persecución, carga laboral y maltrato verbal recibido durante su vinculación con la empleadora demandada. Pero también se solicitó el dictamen de la ARL como también junta de calificación de invalidez para así tener la valoración de su pérdida de capacidad laboral.

También se pudo tener en cuenta que al remitirse a la ley 1010 de 2.006, para definir el «*maltrato laboral*», «*persecución laboral*», «*Discriminación laboral*», «*Entorpecimiento laboral*», «*Inequidad laboral*», y «*Desprotección laboral*», todo esto quedó desvirtuado por medio de los testimonios aportados para el esclarecimiento de este hecho.

Fuente: Relatoría Corte Suprema de Justicia

Anexo 2. Análisis sentencia SL 3374 del 12 de febrero de 2020

<b>Datos Generales:</b>
<p><b>Identificación:</b> Corte Suprema de Justicia Sala Laboral</p> <p><b>Número de expediente:</b> Sentencia 3374 del 12 de febrero de 2020</p> <p><b>Magistrado Ponente:</b> Doctor Santander Rafael Brito Cuadrado</p>
<b>Problema Jurídico:</b>
<p>Violación directa y omisión de la resolución 2400 de 1.999 y concluyó que la empleadora vulneró lo dispuesto en los artículos 56 y 57 del decreto 1295 de 1.994, por no brindar la seguridad necesaria al empleado, al abstenerse de ejecutar el programa de salud ocupacional, en la medida que los ruidos eran constantes y las acciones para aminorarlo, fracasaron, sometiendo al demandante, a una exposición de ruido prolongado.</p> <p>Le corresponde a la corte fallar por vía indirecta en la modalidad de aplicación indebida del artículo 216 del código sustantivo del trabajo, en relación con el 56 y 57 del</p>



mismo ordenamiento y 63 del código civil, teniendo en cuenta los siguientes errores de hecho:

- 1. Dar por establecido, sin estarlo en realidad, que mi representada actuó con negligencia que ocasionó la enfermedad profesional del demandante.*
- 2. No dar por demostrado estándolo que mi representada actuó con debida diligencia respecto de la seguridad y salud del demandante.*
- 3. Dar por demostrado sin estarlo que la empresa no prestó la seguridad necesaria ni se dio elementos adecuados para mitigar el riesgo del demandante.*
- 4. No dar por demostrado estándolo que mi representada sí brindó la seguridad necesaria y dio elementos de seguridad adecuados al demandante.*
- 5. Dar por demostrado, sin estarlo, que las herramientas de protección que entregó mi representada al demandante no eran adecuadas para mitigar el riesgo auditivo.*
- 6. No dar por demostrado, estándolo, que las protecciones auditivas que entrega mi representada son aptas para disminuir el ruido frente el (sic) riesgo auditivo.*

**Antecedentes:**

Jorge Eliécer Guzmán Silva llamó a juicio a mexichem resinas S.A.S, con el fin de obtener, previa declaración de la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, ejecutado desde el 1° de abril de 1.989 hasta el mismo día pero de enero de 2.009, la reinstalación al cargo que venía desempeñando, con los salarios y prestaciones dejados de percibir desde la fecha de despido, hasta que efectivamente sea reintegrado, con la

indemnización de 180 días, por fenecer su vínculo sin la autorización del ministerio de la protección social.

Solicitó declarar la responsabilidad plena de perjuicios prevista en el artículo 216 del código sustantivo del trabajo, con el reconocimiento del daño emergente, el lucro cesante consolidado y futuro, los perjuicios morales y los fisiológicos o a la vida en relación.

Fundamentó sus peticiones, en que prestó sus servicios a la accionada en los extremos relacionados anteriormente; que ocupó el cargo de ingeniero de planta y, devengó, como última asignación mensual, la suma de \$11.059.731, que era integral; que el 2 de diciembre de 199 fue remitido por el médico de la empresa a otorrinolaringología, donde le emitieron un diagnóstico de Hipoacusia (sordera); que el 5 de enero del 2.000, se le realizaron exámenes médicos que evidenciaron la pérdida de capacidad auditiva y, el 29 de mayo de 2.009 se le dictaminó que padecía de «*Hipoacusia Neurosensorial Severa bilateral*».

En el mes de abril de 2.005, se le comunicó que sufría de enfermedad pulmonar obstructiva crónica y asma ocupacional, por exposición a productos químicos, sobre el que no se realizó seguimiento alguno y no se implementaron controles por parte de la empresa, lo que ocasionó, que la patología alcanzará un grado severo, calificando una pérdida de capacidad laboral, del 37.74 %.

La actividad de la demandada era de tipo industrial, que implicaban el uso de equipos generados de altos niveles sonoros, con los que se realizaban actividades para la obtención de resinas de polivinilo, a partir del cloruro de vinilo monómero, que estaban almacenados en grandes cantidades al interior de la planta; que estuvo expuesto a ruidos

y químicos, por espacio de 26 años, pues su función consistía en dirigir el proceso de fabricación de producto, realizando la supervisión de todas las operaciones, en las áreas de cuarto de control, polimerización, pigmentos, despojo de lechada, recuperación, secado, empaque y área de servicios generales.

Afirmó, que en la ejecución de las labores encomendadas, estuvo sometido a niveles sonoros que superaban con creces los 85 db, establecidos por las normas de salud ocupacional para 8 horas de trabajo; que el examen médico de ingreso, mostró, que estaba en perfectas condiciones de salud, pero los de egreso, practicados el 8 de enero de 2.009, arrojaron que padecía de EPOC y ASMA NO ALÉRGICA, de la cual, venía recibiendo tratamiento desde el mes de abril de 2.005 y sus costos, eran asumidos por la compañía en virtud de la póliza de seguro celebrada bajo la denominación alianza plan american de colombia salud total EPS, pero que, del padecimiento de Hipoacusia, no recibió tratamiento alguno.

Adujo, que no fue reubicado y no le suministraron ortesis o prótesis, para mejorar su audición; tampoco se le realizó un monitoreo a la exposición de ruido y productos químicos, acorde con un adecuado programa de vigilancia epidemiológica como tampoco le brindaron capacitación sobre el uso adecuado de elementos de protección.

Al dar respuesta, la parte accionada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, aceptó el contrato que lo ató con el demandante, así como la fecha de inicio y fin de labores, pero informó, que tenía altos estándares de eficiencia y seguridad, con respaldo en las normas de seguridad industrial, medicina del trabajo y seguridad ocupacional.

En su defensa propuso como excepción de fondo, las de inexistencia de la obligación, prescripción, pago y buena fe.

**Resolución:**

**Sentencia de primera instancia:**

el juzgado cuarto laboral del circuito de cartagena, mediante fallo del 28 de enero de 2.013, absolvió al demandado y le impuso costas al demandante.

**Sentencia de segunda instancia:**

Por apelación del demandante, la sala laboral del tribunal superior del distrito judicial de cartagena, mediante sentencia del 24 de marzo de 2.015, resolvió:

*1°. REVOCAR en todas sus partes la sentencia proferida por el [...], para en su lugar CONDENAR al demandado [...] al pago de una indemnización plena de perjuicios así:*

- *Por concepto de LUCRO CESANTE CONSOLIDADO la suma de SESENTA Y CUATRO MILLONES CIENTO NOVENTA Y OCHO MIL SETECIENTOS NOVENTA Y CUATRO PESOS (\$64.198.794).*
- *Por concepto de LUCRO CESANTE FUTURO, la suma de NOVECIENTOS CINCUENTA Y TRES MILLONES OCHOCIENTOS SESENTA Y UN MIL SEISCIENTOS NOVENTA Y CUATRO PESOS (\$953.861.649).*
- *Por concepto de perjuicios morales subjetivados, la suma de VEINTICINCO MILLONES DE PESOS (\$25.000.000).*
- *Por concepto de perjuicios a la vida en relación la suma de VEINTICINCO MILLONES DE PESOS (\$25.000.000).*

**Recurso de casación:**

En mérito de lo expuesto, la corte suprema de justicia, sala de casación laboral, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada el veinticuatro (24) de marzo de dos mil quince (2.015) por la sala laboral del tribunal superior del distrito judicial de cartagena, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **JORGE ELIÉCER GUZMÁN SILVA** contra **MEXICHEM RESINAS S.A.S.**

**Criterio Personal:**

El demandante teniendo en cuenta que su examen de ingreso fue totalmente apto para el ejercicio de la labor y que no padecía ninguna enfermedad en relación con el tiempo en la realización de tarea, fue remitido al médico que generó un dictamen de hipoacusia el 5 de enero del 2.000, y el 29 de mayo de 2.009 se le dictaminó que padecía de «*Hipoacusia Neurosensorial Severa bilateral*», esto evidencia que tuvieron que trascurrir 9 años para tener dicho dictamen que diera prueba real a su pérdida de capacidad laboral, además en el año 2.005 en recurrentes visitas por enfermedad se le dictaminó que sufría una enfermedad pulmonar obstructiva conocida como EPOC y ASMA NO ALÉRGICA, exposición continua a exposición a materiales químicos, sobre lo cual no se hizo ninguna clase de seguimiento ni control lo que dispone culpa del empleador sobre la enfermedad laboral, por omisión del cumplimiento de los estándares mínimos en seguridad industrial y salud ocupacional, hoy en día SGSST, esto reconocido al momento de egreso o salida de la empresa, teniendo en cuenta los exámenes practicados el 8 de enero de 2.009, arrojaron que padecía de EPOC y ASMA NO

ALÉRGICA, de la cual, venía recibiendo tratamiento desde el mes de abril de 2.005 y sus costos, eran asumidos por la compañía en virtud de una la póliza de seguro obtenida por la empresa conocida como Alianza Plan American de Colombia Salud Total EPS, pero que, del padecimiento de Hipoacusia, no recibió tratamiento alguno.

Es de tener en cuenta que para su afección auditiva no tuvo ninguna clase de proceso de recuperación, además no fue reubicado ni se le realiza ninguna clase de seguimiento, es por esto que no pudo acceder a una prótesis que le mejorara la condición que le afectaba, es de ver que hay total despreocupación y omisión por parte del empleador en la situación que le afectaba al demandante en cuanto a un seguimiento sobre exposición a ruido y protocolos de vigilancia epidemiológica.

La parte accionada al dar respuesta a las pretensiones del demandante propuso que tenía seguridad que entre la fecha de ingreso y egreso del demandante se habían cumplido con todas las debidas condiciones y altos estándares de cumplimiento en las normas de seguridad industrial y como fundamentos legales tomó el código sustantivo del trabajo, el decreto 1295 de 1.994, la ley 776 de 2.002, la ley 1562 de 2.012, el decreto 1607 de 2.002 y la resolución no. 2400 de 1.979, proferida por el ministerio de la protección social aduciendo que cumplía con todas las leyes a su tenor con esto se concluyó que existió nexo de causalidad entre la enfermedad y la labor desempeñada, a la omisión de la empresa y al no cumplimiento de estos procesos y protocolos de seguridad, se dio paso a la configuración de la enfermedad auditiva y pulmonar del demandante; además se pudo corroborar que la empresa se abstuvo de llevar acabo las medidas del SGSST, exponiendo al trabajador a altos niveles de ruido y violación directa de todos los protocolos y las leyes Resolución No. 2400 de 1.990 y ultimó que la llamada

a juicio vulneró lo dispuesto en los artículos 56 y 57 del decreto 1295 de 1.994, por tanto es de responsabilidad de la empresa asumir los deterioros médicos sufridos por el demandante en omisión en sus respectivas obligaciones de cuidada para realización de la labor.

Fuente: Relatoría Corte Suprema de Justicia

Anexo 3. Análisis sentencia SL 019 del 22 de enero de 2.020

<b>Datos generales:</b>
<p><b>Identificación:</b> Corte Suprema de Justicia Sala Laboral</p> <p><b>Número de Sentencia:</b> SL 019 del 22 de enero de 2.020</p> <p><b>Magistrado Ponente:</b> Dr. Martin Emilio Beltrán Quintero</p>
<b>Problema jurídico:</b>
<p>El problema jurídico en el ad quem era determinar si la empresa cumplió o no con sus deberes de protección y seguridad a fin de establecer, si se encuentra o no suficientemente comprobada la culpa del empleador en la consumación de la enfermedad profesional en el caso de la demandante.</p> <p>El problema jurídico que la corte debe dilucidar, está centrado en determinar, si se equivocó el tribunal al concluir que en el caso de autos, estaba suficientemente demostrada la culpa de merk sharp &amp; dohme colombia S.A.S. en los términos del artículo 216 del CST, en razón a que en el proceso no se acreditó que la citada sociedad, hubiese adoptado y dado a conocer a la señora María Verena Puccini Tafur, las medidas de</p>

protección y seguridad para prevenir la enfermedad profesional por ella padecida, como lo dispone el artículo 56 del CST.

#### **Antecedentes:**

María Verena Puccini Tafur, Jhony Barros Morris y Jhon David Barros Puccini, llamaron a juicio a la sociedad Shering Plough S.A. hoy Merk Sharp & Dohme Colombia S.A.S., a fin de que se le declare plenamente responsable de la enfermedad profesional padecida por María Verena Puccini Tafur, por violación de las normas de seguridad industrial y del programa de salud ocupacional, lo que dio lugar a la pérdida de su capacidad laboral.

Como consecuencia de tal declaración, solicitaron fuera condenada la sociedad demandada al pago del daño emergente y el lucro cesante, más los perjuicios fisiológicos en favor de la señora Puccini Tafur; así mismo, solicitaron los daños morales causados en favor de ella como trabajadora, de su cónyuge Jhony Barros Morris, así como de sus hijos Jhon David Barros Puccini y la menor **ANGELICA GABRIELA BARROS PUCCINI**, en donde la Señora Puccini, actúa como representante legal de su menor hija. En sustento de sus pretensiones, en esencia, relataron que María Verena Puccini Tafur, laboró para la sociedad demandada desde el 15 de mayo de 2.000 hasta el 27 de mayo de 2.012; desempeñando el cargo de «*visitadora médica*»; que en el ejercicio de sus funciones debía levantar y cargar un maletín pesado con diferentes elementos, como son: muestras médicas, literatura publicitaria de los productos de la empresa, obsequios, agenda electrónica o en su defecto celular o computador portátil; que además tenía que manejar un vehículo por carretera para trasportarse a diferentes municipios del departamento de Bolívar, lo cual produce vibraciones directamente relacionadas con la



patología de «*Disco Intervertebral*»; igualmente dijo que debía realizar «*movimientos de torsión*» al sacar dicho maletín del vehículo a fin de llevar acabo las visitas médicas.

Que el salario promedio percibido por la trabajadora demandante, ascendió a la suma mensual de \$5.210.147; que se encontraba afiliada a la Nueva EPS, a Sura ARL, y al ISS AFP; que el 22 de enero de 2.005, fue operada de una «*DISECTOMÍA HERNIA C5 -C6*»; que luego de la intervención, se recomendó la sustitución del maletín manual por uno de ruedas y además, alternar posturas de pie y sentada, lo cual no fue cumplido por la empleadora accionada.

Adujeron que después de la intervención del año 2.005, presentó dolor intenso en la región lumbar, por lo que fue intervenida nuevamente el 10 de enero de 2009; que luego de dicha operación, se recomendó la limitación de la jornada a un máximo de 8 horas; evitar levantar objetos de más de 5 kg de peso y posiciones forzadas o flexión del tronco; igualmente manifestaron que se ordenó efectuar capacitación en higiene postural, evaluación del puesto de trabajo, así como la supervisión por salud ocupacional; recomendaciones estas que fueron incumplidas por parte de la demandada.

Expresaron que, por dichos incumplimientos, nuevamente, en el mes de junio de 2.009 la actora empezó a padecer dolores en la columna, siendo intervenida una vez más el 27 de marzo de 2010; que por causa de su enfermedad profesional, debe tomar analgésicos a diario, afectándose el desarrollo de sus actividades cotidianas, la relación de pareja y su equilibrio emocional.

Arguyeron que la trabajadora superó los 180 días de incapacidades laborales, fue remitida a la administradora de fondo de pensiones para la calificación de la pérdida de la capacidad laboral; que el 29 de septiembre de 2.010, le fue calificada en un 53.30%, la

cual fue de origen común y con fecha de estructuración el 2 de julio de 2.010, dictamen que fue apelado, en cuanto al origen, razón por la cual la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bolívar, el 15 de marzo de 2.011, estableció que la enfermedad padecida por la señora Puccini Tafur, era de naturaleza profesional.

Especificaron que tal enfermedad se produjo por descuido y negligencia del empleador, quien incumplió todas las recomendaciones y no contaba con un plan de prevención de riesgos, máxime que jamás le comunicó o le informó sobre la existencia de dicho programa. Manifestó que el 15 de junio de 2.012, la actora suscribió con la demandada, un acta de acuerdo respecto del pago de las incapacidades laborales, lo que a su vez *«generó la carta de fecha 22 de junio de 2012, suscrita por la jefe de recursos humanos de la demandada»*, con la cual se dio por terminado el vínculo laboral.

Finalmente expresaron que la demandante nació el 2 de marzo de 1.962, que su familia estaba conformada por Jhony Barros Morris y por sus hijos Jhon David y la menor Angélica Gabriela Barros Puccini, quienes han sufrido moral y materialmente las secuelas dejadas por la enfermedad profesional padecida por la actora.

Merk Sharp & Dohme Colombia S.A.S. antes Shering Plough S.A., al contestar la demanda, aceptó la existencia del contrato de trabajo con la actora María Verena Puccini Tafur, precisando que terminó el 27 de mayo de 2.012, en razón a que le fue reconocida por la ARL Sura la pensión de invalidez de origen profesional; igualmente dijo que eran cierta la intervención quirúrgica que ella tuvo en el año 2010. Sobre los demás supuestos fácticos los negó.

Fue enfática en precisar en su defensa, que la enfermedad que padecía dicha demandante era de origen común, no profesional, y que además, una vez recibía las recomendaciones médicas la empresa, las cumplía al pie de la letra, principalmente las referidas a:

- (i) Adoptar las condiciones del puesto de trabajo de la actora;
- (ii) Acoger el análisis de ese puesto de trabajo que efectuó la ARL, en armonía con las recomendaciones dadas por la EPS respectiva;
- (iii) Que el área de salud ocupacional de la demandada, hizo seguimiento a las actividades de la accionante con el fin de verificar el cumplimiento de tales recomendaciones médicas;
- (iv) Se le hizo la capacitación en higiene postural y (v) se le dieron «*maletines ergonómicos y de ruedas, para que cargara 5 kg*».

Expresó además que como empleador siempre cumplió con todos sus deberes y obligaciones que la ley le impone, fundamentalmente las referidas a seguridad industrial y salud ocupacional; aclaró igualmente que la demandante nunca laboró más de 8 horas diarias y que su salario era de \$2.800.216.

Se opuso a las pretensiones; formuló las excepciones previas de prescripción y no comprender a todos los litisconsortes necesarios, y de fondo la de inexistencia de la obligación y compensación.

La demandada presentó demanda de reconvención contra María Verena Puccini Tafur, en la que solicitó la nulidad del dictamen de calificación de invalidez rendido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bolívar, respecto al origen de la patología, para en su lugar determinar que la misma era común y no profesional; el pago del retroactivo pensional, en favor de la sociedad demandante, ya que no obstante la

trabajadora demandada en reconvención haber percibido el retroactivo pensional, estaba recibiendo también salarios a los cuales ya no tenía derecho.

Fundamentó tales pretensiones, principalmente en que a la demandada en reconvención le fue reconocida la pensión de manera retroactiva desde el 2 de julio de 2.010, y que, durante el lapso del 2.010 al 27 de mayo de 2.012 la empresa le pagó los salarios y prestaciones sociales; esto es, recibió pensión y salario al tiempo, lo cual no está permitido, pues corresponde a «*un doble pago*».

María Verena Puccini Tafur, al contestar la demanda de reconvención, señaló que no había lugar a la devolución reclamada por la sociedad demandante en reconvención, en razón a que en el mes de junio de 2.012, suscribió un acuerdo con la empresa donde las partes quedaron a paz y salvo por ese concepto; además respecto del dictamen rendido por la junta regional de calificación de invalidez de bolívar, manifestó que el mismo se ajustaba en un todo a lo previsto por el decreto 917 de 1.999 y la ley 100 de 1.993, por lo que no había lugar a variar el origen de la enfermedad.

Se opuso a las pretensiones, en su defensa formuló las excepciones de transacción, inexistencia de la obligación, carencia del derecho para pedir, cobro de lo no debido, prescripción, buena fe de la demandada, inexistencia de prueba que demuestre que el origen de la enfermedad es común y la existencia de un trámite legal para conceptuar que el origen de enfermedad por ella padecida es profesional.

El juez del conocimiento, que lo fue el segundo laboral del circuito de cartagena, en audiencia de conciliación, decisión de excepciones, saneamiento y fijación del litigio, consideró que la excepción previa de prescripción formulada por la sociedad demandada,

se decidirá en la sentencia; y declaró no probada la referida a que la demanda no comprendía todas las partes del litigio.

**Resolución:**

**Sentencia de primera instancia:**

*DECLARAR no probada las excepciones de fondo propuestas por la apoderada de la parte demandante (sic).*

- 1. CONDENAR a la demandada MERCK SHARP AND DOHME COLOMBIA S.A.S. a pagar a la demandante MARIA VERENA PUCCINI TAFUR una indemnización total y ordinaria de perjuicios en la suma de \$778.473.409,39 SETECIENTOS SETENTA Y OCHO MILLONES CUATROCIENTOS SETENTA Y TRES MIL CUATROCIENTOS NUEVE PESOS CON TREINTA Y NUEVE CENTAVOS, discriminados así:*
  - a.) Lucro cesante consolidado en la suma de \$85.618.566,53 OCHENTA Y CINCO MILLONES SEISCIENTOS DIECIOCHO MIL QUINIENTOS SESENTA Y SEIS PESOS CON CINCUENTA Y TRES CENTAVOS*
  - b.) Lucro cesante futuro en la suma de \$ 674.374.842,86 SEISCIENTOS SETENTA Y CUATRO MILLONES TRECIENTOS SETENTA Y CUATRO MIL OCHOCIENTOS CUARENTA Y DOS PESOS CON OCHENTA Y SEIS CENTAVOS.*
  - c.) Perjuicios morales en la suma de \$18.480.000, DIECIOCHO MILLONES CUATROCIENTOS OCHENTA MIL PESOS.*
- 4. ABSOLVER a la demandada MERCK SHARP AND DOHME COLOMBIA S.A.S. de las demás pretensiones de la demanda.*

5. *ABSOLVER a la demandada en reconvencción MARÍA VERENA PUCCINI TAFUR de todas las pretensiones de la demanda de reconvencción.*
6. *COSTAS a cargo de la parte demandada de la demanda principal MERCK SHARP AND DOHME COLOMBIA S.A.S y para tales efectos se fijan como agencias en derecho la suma de \$77.847.340 SETENTA Y SIETE MILLONES OCHOCIENTOS CUARENTA Y SIETE MIL TRECIENTOS CUARENTA PESOS. Se abstuvo de imponer costas en la demanda de reconvencción.*

Finalmente declaró no probada la excepción de prescripción formulada por Merck Sharp And Dohme Colombia S.A.S.

**Sentencia de segunda instancia:**

Por apelación de las dos partes, demandante y demandada, conoció la sala laboral del tribunal superior del distrito judicial de cartagena, quien, mediante sentencia del 11 de mayo de 2.016, confirmó en su integridad la decisión de primer grado, absteniéndose de imponer costas en la alzada.

**Recurso de casación:**

En mérito de lo expuesto, la corte suprema de justicia, sala de casación laboral, administrando justicia en nombre de la república de colombia y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia proferida el 11 de mayo de 2.016, por la sala laboral del tribunal superior del distrito judicial de cartagena, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **MARÍA VERENA PUCCINI TAFUR** quien actúa en nombre propio y en representación de su hija menor **ANGÉLICA GABRIELA BARROS PUCCINI**, y

por **JHONY BARROS MORRIS** y **JHON DAVID BARROS PUCINI** contra **MERK SHARP & DOHME COLOMBIA S.A.S.**, antes denominada **SHERING PLOUGH S.A.**, únicamente en cuanto confirmó la decisión absolutoria de primer grado respecto de los perjuicios morales reclamados por el núcleo familiar de la trabajadora demandante. **NO LA CASA** en lo demás.

En sede de instancia, resuelve:

**PRIMERO.- REVOCAR** parcialmente el numeral 3° de la sentencia dictada por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cartagena, el 3 de febrero de 2014, solo en cuanto absolvió a la demandada de la condena por perjuicios morales reclamados por **JHONY BARROS MORRIS**, cónyuge de la demandante y sus hijos **JHON DAVID** y la menor **ANGÉLICA GABRIELA BARROS PUCINI**, para en su lugar, condenar a **MERK SHARP & DOHME COLOMBIA S.A.S.** a pagarles a ellos, las sumas de **\$10.000.000** para el primero y **\$8.000.000** para cada uno de sus hijos, las cuales deberán indexarse en los términos señalados en la parte considerativa.

**SEGUNDO.** – Costas como se dijo en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

**Criterio personal:**

Es preciso manifestar que no es solo tener diseñado un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, sino que también consiste en que trascienda del papel a la ejecución y divulgación a todos los niveles de la organización independientemente de los centros de trabajo en los cuales se encuentre ubicado el colaborador, es así que se evidencia que la sociedad shering plough S.A. hoy merk sharp & dohme colombia S.A.S.,

incumplió con algunos de los estándares mínimos de que refiere la resolución 0312 de 2.019 emitida por el ministerio de protección social.

Fuente: Relatoría Corte Suprema de Justicia

Anexo 4. Análisis sentencia SL 2845 del 24 de julio de 2.019

<b>Datos Generales:</b>
<p><b>Identificación:</b> Corte Suprema de Justicia Sala Laboral</p> <p><b>Número de expediente:</b> Sentencia 2845 del 24 de julio de 2.019</p> <p><b>Magistrado Ponente:</b> Doctora Clara Cecilia Dueñas Quevedo</p>
<b>Problema Jurídico:</b>
<p>¿Grado de culpabilidad del empleador en el accidente de trabajo que se le endilgó en la enfermedad y muerte de su ex trabajador, debe eximirle de responsabilidad por haber subrogado sus obligaciones en el sub sistema de riesgos profesionales? revisar</p> <p><b>PROBLEMA JURÍDICO I:</b> El discurrir de la censura propende, en síntesis, porque la Corte Suprema de Justicia modifique su jurisprudencia en dos sentidos:</p> <p>(i) que la responsabilidad por culpa «leve» del empleador en los accidentes y enfermedades de origen profesional la subroga el sistema de riesgos laborales, de modo que no procede la condena por concepto de indemnización plena de perjuicios y,</p>



(ii) que en caso de que se imponga el pago indemnizatorio, de su monto debe descontarse las sumas dinerarias que haya sufragado la administradora de riesgos laborales con ocasión del siniestro.

PROBLEMA JURÍDICO II: Debe determinar la Sala si el ad quem incurrió en un error al considerar que no era procedente la indemnización por perjuicios materiales en la modalidad de lucro cesante, toda vez que no se acreditó en el proceso que el causante tuviera un ingreso diferente al que percibía por la pensión de vejez.

#### **Antecedentes:**

Las señoras ADRIANA MENDIETA NIÑO y ELSA NIÑO DE MENDIENTA, en nombre propio y en representación de MARÍA CLAUDIA MENDIETA NIÑO, interponen proceso ordinario laboral en contra de la empresa ETERNIT COLOMBIANA S.A., con el propósito que se declare que:

1. Entre Jorge Enrique Mendieta Rivas y Eternit Colombia S.A. existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 30 de enero de 1.963 y el 5 de mayo de 1.998.
2. Las funciones desempeñadas fueron de jefe de producción de la planta de tubos y otros productos de asbesto, en la cual adquirió la enfermedad profesional “mesotelinoma de la pleura maligno del hemotórax derecho”, que le ocasionó la muerte, con una asignación salarial de \$2.701.560.
3. La enfermedad la contrae debido que estuvo en contacto permanente con el asbesto, materia prima principal para la producción de tubos, placas y tejas y en las décadas de los sesenta y setenta su oficina estuvo ubicada en la planta de

producción, posteriormente se trasladó de allí, pero no dejó de tener contacto con el asbesto.

4. La accionada es responsable de la ocurrencia de tal enfermedad, debido a que no implementó medidas de prevención en materia de seguridad industrial y salud ocupacional, no obstante que tenían conocimiento de los efectos nocivos de esta sustancia en la salud de las personas y solo hasta en el año 1.976 comenzó a medir la contaminación y en 1.980 realizó estudios médicos sobre los efectos en la salud pulmonar de los trabajadores de la fábrica, y que dicha sustancia fue prohibida en el mundo desde el año 2.001.
5. Manifiestan que la empresa durante la relación laboral no suministró al trabajador los elementos de protección personal adecuados, pues solo contó con mascarillas de papel que no protegían efectivamente sus vías respiratorias y al estar expuesto aproximadamente por 35 años, adquirió enfermedades pulmonares, que lo llevaron a cirugía la cual pagó por su cuenta en el año 2.006 y dichas patologías le causaron la muerte el 13 de diciembre de 2.008.
6. En consecuencia, solicitaron que se condene a la demandada al pago de la indemnización plena de perjuicios por:
  - a. Daños materiales consolidados y futuros.
  - b. Perjuicios morales.
  - c. Daño a la vida en relación, sumas que deben indexarse, así como los intereses moratorios y las costas procesales.
7. La ARP Bolívar S.A. le calificó con una pérdida de capacidad laboral del 45.10% de origen común, impugnada ante la junta regional de calificación de invalidez,

la cual determinó pérdida de capacidad laboral del 60.70% de origen profesional, con fecha de estructuración 14 de junio de 2.006, valoración confirmada por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez el 20 de diciembre de 2.007.

8. El causante el 11 de febrero de 2.008, solicitó a seguros Bolívar S.A. el reconocimiento de la pensión de invalidez y el reembolso de los gastos de la cirugía que se practicó, pero la entidad no accedió a sus pretensiones.
9. La demanda en su respuesta a la demanda se opuso a todas sus pretensiones, pero frente a los hechos aceptó el último salario que devengó, los gastos en que incurrió en el tratamiento médico, la calificación de pérdida de capacidad laboral proferida por las juntas Regional y Nacional de Invalidez, y que recibía pensión de vejez del ISS. Frente a lo demás adujo que no eran ciertos, no le constaban o no eran hechos sino apreciaciones subjetivas de las demandantes.

#### **Resolución:**

##### **Sentencia de primera instancia:**

Mediante sentencia de 21 de junio de 2.013, el juez treinta laboral del circuito de bogotá decidió:

*PRIMERO: DECLARAR que entre el ingeniero JORGE ENRIQUE MENDIETA RIVAS y la empresa ETERNIT COLOMBIANA S.A., existió un contrato a término indefinido desde el día 30 de enero de 1963 hasta el día 5 de mayo de 1998, desempeñándose como jefe de producción y asesor de ingeniería mecánica.*

*SEGUNDO: DECLARAR que la enfermedad adquirida por el ingeniero JORGE ENRIQUE MENDIETA RIVAS, fue por culpa suficientemente comprobada de la Empresa ETERNIT COLOMBIANA S.A.*

*TERCERO: CONDENAR a la empresa ETERNIT COLOMBIANA S.A. (...), a reconocer y pagar a favor de la señora ELSA MIRYAM (sic) NIÑO DE MENDIETA en calidad de cónyuge del señor JORGE ENRIQUE MENDIETA, y de ADRIANA MENDIENTA NIÑO y MARÍA CLAUDIA MENDIETA NIÑO como hijas del causante, los siguientes conceptos y sumas de dinero:*

- a. DAÑO EMERGENTE. Veintitrés millones sesenta y cuatro mil seiscientos un peso moneda corriente (\$23.064.601,00), en forma proporcional a cada una de las demandantes, debidamente indexadas desde la fecha de su causación y hasta el momento que se efectúe el pago.*
- b. PERJUICIOS MORALES: El equivalente a cien (100) salarios mínimos legales mensuales vigentes para cada una de las demandantes.*

*CUARTO: ABSOLVER a la empresa demandada de las demás pretensiones incoadas en su contra.*

*QUINTO: CONDENAR en costas a la parte demandada (...).*

**Sentencia de segunda instancia:**

Por apelación de las partes, a través de fallo de 10 de octubre de 2.016, la sala laboral del tribunal superior del distrito judicial de bogotá decidió:

*PRIMERO: MODIFICAR el numeral tercero (3º) de la parte resolutive de la sentencia proferida por el juzgado treinta laboral del circuito de bogotá el día 21 de junio de 2.013,*

*el cual quedará así: “TERCERO.- CONDENAR a la empresa ETERNIT COLOMBIANA S.A. a reconocer y pagar a favor de ELSA NIÑO DE MENDIENTA, ADRIANA MENDIETA NIÑO y MARÍA CLAUDIA MENDIENTA NIÑO en su calidad de cónyuge e hijas respectivamente del señor (...) Jorge Enrique Mendieta Rivas, las siguientes sumas de dinero, por los conceptos que a continuación se relacionan:*

- a. DAÑO EMERGENTE. Veintitrés millones sesenta y cuatro mil seiscientos un peso moneda corriente (\$23.064.601,00), en forma proporcional a cada una de las demandantes, debidamente indexadas desde la fecha de su causación y hasta el momento en que se efectúe su pago.*
- b. PERJUICIOS MORALES. El equivalente a cien (100) salarios mínimos legales mensuales vigente para cada una de las demandantes.*
- c. PERJUICIOS POR DAÑO A LA VIDA EN RELACIÓN: El equivalente a cien (100) salarios mínimos legales mensuales vigentes para la demandante Elsa Niño de Mendieta y cincuenta (50) salarios mínimos legales mensuales vigentes para cada una de las demás demandantes ADRIANA MENDIETA NIÑO y MARÍA CLAUDIA MENDIETA NIÑO.*

*SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás, la providencia apelada.*

*TERCERO: COSTAS (000).*

**Recurso de casación:**

No casa la sentencia que la sala laboral del tribunal superior del distrito judicial de bogotá profirió el 10 de octubre de 2.016, en el proceso ordinario que Diana Mendieta Niño y Elsa Niño Mendieta, en nombre propio y representación de María Claudia Mendieta adelantan contra eternit colombiana S.A.

**Criterio Personal:**

Se debe tener en cuenta que en tiempos anteriores el empleador se hacía cargo de las debidas indemnizaciones y prestaciones en caso de accidente y enfermedad laboral, hoy en día esto fue asumido por las empresas de riesgos laborales, siempre y cuando exista afiliación del empleado, siendo a su causa las prestacionales y las indemnizatorias a cargo del empleador si se prueba la culpa de la enfermedad laboral; por tanto no se puede descontar de la indemnización total y ordinaria de perjuicios a su cargo lo pagado por la administradora de riesgos profesionales al trabajador o a sus beneficiarios, pues la génesis de esto totalmente diferente la una de la otra ya que son casusas diferentes y compatibles. La primera es de naturaleza prestacional y la segunda meramente indemnizatoria.

Lo anterior para que la corte reitere que el empleador culposo y responsable de la enfermedad o accidente de trabajo no está facultado para pedir en su favor la devolución de lo que el sistema le pague al trabajador afectado o a sus beneficiarios, siendo así o viéndose afectado el valor del dinero a recibir por parte de la familia como indemnización o reintegro oneroso a causa de la enfermedad laborar que tuvo como final la muerte del trabajador.

Las indemnizaciones de perjuicios como prestaciones sociales del sistema general de riesgos entran en diferencia total a las que son o se dan como resarcimiento por negligencia del empleador o por omitir una obligación primordial en la realización de la actividad económica, teniendo como premisa el cuidado de sus trabajadores y operarios que son la clave principal de la actividad, es decir, las administradoras de

riesgo laborales son responsables de prestaciones a su cargo como incapacidades, indemnizaciones, auxilios, pensiones y las obligaciones del empleador, que son las de seguridad industrial, ambiental y las cuales al existir alguna negligencia u omisión generan accidentes o enfermedades en manos del empleador está a su a cargo el cumplimiento de dichas responsabilidades en cuanto a remediar los daños a los trabajadores y beneficiarios.

Fuente: Relatoría Corte Suprema de Justicia

Anexo 5. Análisis sentencia SL 4039 del 25 de septiembre 2.019

<b>Datos generales:</b>
<p><b>Identificación:</b> Corte Suprema de Justicia Sala Laboral</p> <p><b>Número de expediente:</b> Sentencia SL 4039 del 25 de septiembre de 2.019</p> <p><b>Radicación No.:</b> 63967</p> <p><b>Magistrado Ponente:</b> Doctor Jorge Prada Sánchez</p>
<b>Problema jurídico:</b>
<p>La Corte debe decidir sobre la revocatoria del a quo y, de igual forma resolver si en su lugar, absuelve a la entidad demandada SEATECH INTERNATIONAL INC de todas las pretensiones, fundadas en la supuesta culpa patronal de la demanda en la ocurrencia de la enfermedad laboral que aqueja a la actora Teresa Vega Herrera.</p> <p>Declarar probado que el contrato que se llevó a cabo en su ejecución fue un contrato laboral a término indefinido y no un contrato de obra o labor, además acreditar la</p>

existencia de una enfermedad laboral, contraída con ocasión de las funciones desempeñadas por la actora y establecer si fueron desatendidos todos los controles y prevenciones mínimas por parte del empleador para la no ocurrencia de la afección sufrida por la demandante.

**Antecedentes:**

Teresa Vega Herrera interpone demanda a las sociedades recurrentes, con el fin de que se declarara la existencia de «*varios contratos de trabajo*» con Serviat tiempo S.A.S. en beneficio de Seatech International Inc, el último de los cuales terminó el 30 de diciembre de 2.004 por decisión de la empleadora, sin justa causa. En subsidio, pidió tener como verdadero empleador a Seatech International Inc y declarar que Serviat tiempo S.A.S. fue un simple intermediario.

En ambos casos, reclamó condena solidaria al pago de las indemnizaciones por despido injusto, por violación del procedimiento previsto en el artículo 26 de la ley 361 de 1.997 y por culpa suficientemente comprobada del empleador en la generación de la enfermedad profesional que padece, junto con la indexación y las costas del proceso.

De igual forma, manifiesta que tuvo varias vinculaciones laborales desde 1992, de las que destacó varios contratos de trabajo con Serviat tiempo S.A.S., desde el 11 de febrero de 2.002 hasta el 30 de diciembre de 2.004.

Las funciones desempeñadas eran de operaria de limpieza de pescado al servicio y en las instalaciones de Seatech International Inc.

Sostuvo que por razón de su actividad, desde 2.002 padece un síndrome de túnel carpiano bilateral.



Explicó sobre las condiciones de su labor, las cuales representaban una alta y constante exposición a riesgos por factores ergonómicos, sin que las empresas demandadas adoptaran medidas adecuadas y oportunas para la prevención y protección de su salud.

A pesar que la Junta Regional de Calificación de Invalidez determinó una pérdida de capacidad laboral de 26.35%, de origen laboral, y de que los médicos tratantes recomendaron su reubicación, se le mantuvo en el mismo cargo.

Fue incapacitada para laborar desde el 16 de junio de 2004 y cuando fue despedida el 30 de diciembre 2004 estaba incapacitada, la cual se extendió hasta la presentación de la demanda.

Serviat tiempo S.A.S. se opuso a las pretensiones y en su defensa, formuló las excepciones de inexistencia de la obligación, pago, buena fe, cobro de lo no debido y compensación. Admitió que entre el 11 de febrero de 2.002 y el 30 de diciembre de 2.004, celebró varios contratos de trabajo con la accionante, por duración de la obra o labor, cada uno de los cuales «*finalizó por justa causa y fue debidamente liquidado*»; precisó que durante la vinculación, la trabajadora fue «*remitida como trabajador especializado en misión*» a las instalaciones de la empresa codemandada, con el fin de atender incrementos en la producción, pero que «*una vez finaliza dicha labor, consecuentemente se produce la terminación del contrato de trabajo del demandante, en virtud del contrato celebrado y conforme lo autoriza la ley*».

Manifestó que suministró los elementos de protección requeridos y se adoptaron las medidas de prevención dispuestas en materia de seguridad industrial y salud ocupacional.

Seatech International Inc también se opuso a las pretensiones de la demanda y blandió las excepciones de inexistencia de contrato de trabajo y ausencia de causa para pedir. Manifestó que no le constaba lo afirmado por la accionante, en razón a que no es parte en los contratos de trabajo objeto del litigio.

Adujo que contrató el suministro de personal con Serviatempo S.A.S., por manera que esta fue la única empleadora de la demandante. Agregó que cuenta con una política de salud ocupacional que es modelo en la industria e incluye a los trabajadores de Serviatempo S.A.S.

Aunque los demandados llamaron en garantía a la entonces Administradora de Riesgos Profesionales del Instituto de Seguros Sociales, a Salud Total S.A. y a Confianza S.A., el *a quo* dispuso continuar el proceso sin la intervención de dichas entidades, en atención al vencimiento del término previsto en el artículo 56 del Código de Procedimiento Civil sin que se surtieran los trámites de notificación.

### **Resolución**

#### **Primera instancia**

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cartagena, mediante fallo de 26 de agosto de 2011, absolvió a las demandadas y condenó en costas a la accionante.

#### **Segunda instancia**

La alzada se surtió por apelación de la demandante y terminó con la sentencia atacada en casación, mediante la cual, el Tribunal revocó la de primer grado y, en su lugar, declaró la existencia de contrato de trabajo entre la demandante y Serviatempo S.A.S., entre el 11 de febrero de 2.002 y el 30 de diciembre de 2.004; declaró

solidariamente responsable a Seatech International Inc de las condenas y dispuso el pago de \$1.032.027 por indemnización por despido sin justa causa y de \$115.670.514, por concepto de indemnización plena y ordinaria de perjuicios; gravó a las demandadas con las costas de primera instancia, sin lugar a ello en segunda.

En mérito de lo expuesto, la corte suprema de justicia, sala de casación laboral, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada el 18 de diciembre de 2.012, por la sala laboral del tribunal regional de descongestión con sede en el distrito judicial de santa marta, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **TERESA VEGA HERRERA** contra **SEATECH INTERNATIONAL INC** y **A TIEMPO SERVICIOS SAS, SERVIATIEMPOSAS**

**Recurso de casación:**

En mérito de lo expuesto, la corte suprema de justicia, sala de casación laboral, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada el 18 de diciembre de 2.012, por la sala laboral del tribunal regional de descongestión con sede en el distrito judicial de santa marta, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **TERESA VEGA HERRERA** contra **SEATECH INTERNATIONAL INC** y **A TIEMPO SERVICIOS SAS, SERVIATIEMPOSAS.**

**Criterio personal:**

Al realizar el análisis de lo referido por las partes y la decisión tomada por la corte al no casar la demanda, se puede inferir que si bien es cierto, dichos contratos tenían la

modalidad de obra, la empresa directamente que contrata tiene las mismas características de actividad comercial y por tanto se dispone que es un contrato laboral, es así que, las obligaciones derivadas en su cumplimiento son exigibles.

Es preciso anotar, que si bien la parte actora presentaba una enfermedad derivada de su labor, no se tuvo en cuenta los dictámenes médicos ni los debidos protocolos para evitar dicha enfermedad, por no acatar la reubicación ordenada por el médico tratante y el ISS que «confirman que el puesto de trabajo de la actora presentaba alta peligrosidad para factores de riesgos ergonómicos de manos», por tanto, es responsabilidad directa del contratante la ocurrencia del hecho, ya que si bien implementó los protocolos y las debidas acciones para evitar dichos problemas osteomusculares, no llevó a cabo revisión periódica o de ninguna clase, con el fin de evitar o mitigar la ocurrencia del citado problema médico que aquejaba a la demandante en base a sus historiales médicos; por lo mismo y tanto se configura la culpa patronal en la ocurrencia del hecho, en que su padecimiento se agravara y que por esto se condenara como responsable al empleador, a reconocer indemnización total de perjuicios.

Es de tener en cuenta la importancia que no solo es la implementación de los protocolos y todas las seguridades derivadas y exigidas por la ley, sino también su debida implementación y evaluación rigurosa respecto a los términos exigidos y los tiempos de ejecución satisfactoria de dichos protocolos y políticas de seguridad y salud en el trabajo, ya que estas no se ejecutan solas y el paso de implementarlas es de mayor importancia para así poder generar mayor seguridad a los trabajadores en el momento de realizar sus actividades y así poder tener empleados conformes y seguros en sus puestos de trabajo a fin de evitar los riesgos de que padezcan enfermedades o se susciten accidentes laborales.

--

Fuente: Relatoría Corte Suprema de Justicia

Anexo 6. Análisis sentencia SL 248 del 6 de febrero de 2.018

<b>Datos Generales:</b>
<p><b>Identificación:</b> Corte Suprema de Justicia Sala Laboral</p> <p><b>Número de expediente:</b> Sentencia SL 248 del 6 de febrero de 2.018</p> <p><b>Magistrado Ponente:</b> Doctor Arturo Guarín Jurado</p>
<b>Problema Jurídico:</b>
<p>Establecer si entre la demandante y la demandada existió una relación laboral a término indefinido y en el término de dicha relación establecer si la demandante adquirió la enfermedad denominada estrés laboral.</p> <p>Establecer si la sentencia emitida por el tribunal violó por vía directa por interpretación errónea el artículo 63 del CC; por infracción directa, los artículos 51 numerales 1, 2 y 59 del CST; por aplicación indebida, los artículos 216 del CST y 1604 del CC, de igual forma por aplicación indebida los artículos 63 y 1604 del CC, y 57 y 216 del CST.</p>
<b>Antecedentes:</b>
<p>MARTHA LUCÍA CAPRILES DÍAZ, en nombre propio y en el de sus hijos menores, demandó a la UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL BARRANQUILLA, para que, previos los trámites de un proceso ordinario laboral, se declare la existencia un contrato de trabajo a término indefinido, que inició el 15 de agosto de 1.994 y finalizó el 26 de junio de 2.006.</p>

Que durante la ejecución del contrato desarrolló una enfermedad denominada «*stress laboral*», por culpa imputable a la empleadora.

En consecuencia de lo anterior, se reconozca y pague la indemnización plena y ordinaria de perjuicios materiales, morales y los causados por el cambio en las condiciones de existencia, junto con intereses de mora, la indexación, más todo lo que resulte probado en el proceso, en virtud de las facultades extra o ultra petita, más las costas procesales.

Fundamentó sus peticiones, manifestando que sostuvo con la demandada una relación contractual laboral entre el 25 de agosto de 1994 y el 26 de junio de 2003, fecha en la que fue despedida sin justa causa.

Que el cargo desempeñado era el de directora del programa de fisioterapia, percibiendo un salario mensual de \$1.675.000.00, más \$500.000.00 por cátedra.

Que el 21 de noviembre de 2.001 presentó querrela ante el Ministerio de Trabajo con el fin de ser reubicada, dadas las condiciones de salud que le generaba su trabajo; que se adelantó un análisis del puesto de trabajo, cuya conclusión fue «*La alta responsabilidad que maneja este cargo directivo le genera a la paciente niveles altos de angustia y desesperación, que le están ocasionando estados depresivos continuos que pueden desencadenar en consecuencias desfavorables para su salud mental en general*».

Que en el acta referida se dejó la anotación que «*según los directivos actuales de la Universidad la asignación de este cargo se realizó sin tener la experiencia adecuada*», así como que la carta cualitativa del cargo era superior a las exigencias del trabajo.

Que las condiciones del trabajo eran adversas y le fue diagnosticado «*stress laboral*».

Que el ISS recomendó su reubicación, lo cual no fue atendido por la demandada.

Además argumentó que la demanda contestó de manera negativa la recomendación del ISS, y posteriormente adelantó una diligencia administrativa laboral, donde se puso en duda la existencia de causa laboral en su estado de salud.

Que el 9 de septiembre de 2002, el Ministerio de Trabajo requirió a la universidad para que procediera a su reubicación, lo cual fue incumplido.

Que el 26 de diciembre de 2002 la autoridad administrativa laboral sancionó a la demandada por no cumplir con la reubicación.

Que fue despedida sin justa causa, por lo que presentó nueva querrela ante el Ministerio de Trabajo, pero dicha autoridad revocó la resolución que impuso la sanción, por razones de incompetencia para decidir; que por solicitud suya, se inició una nueva investigación administrativa que fue acumulada a las anteriores; que el Ministerio absolvió una consulta confirmando que sí tenía competencia para hacer valer los derechos de los trabajadores y confirmó la obligación de reubicación.

Que el 31 de marzo de 2.004, la junta regional de calificación de invalidez del atlántico, le determinó una pérdida de capacidad laboral en el 42.90% y le diagnosticó trastorno afectivo bipolar, de origen profesional.

Que el 17 de septiembre de 2.004, el juzgado 9° del circuito de barranquilla ordenó a la demandada el pago de una indemnización, por violar la protección de la ley 361 de 1.997; que en una nueva diligencia de inspección ocular, no se aportaron por la demandada la constancia de inducción al cargo, ni la información sobre los riesgos laborales, ni la historia ocupacional suya, ni de otros elementos de protección y cuidado de la salud.

La empleadora violó las normas sobre salud ocupacional, por lo que es responsable por los daños que sufre en su salud; que está imposibilitada para trabajar y por eso se le han causado

perjuicios materiales, que tasa en la suma de \$1.032.814.414.00, y morales por la suma de \$81.600.000.00.

La CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE, al contestar la demanda, aceptó como ciertos los hechos 1, 2, 3, 5, 15, 16, 17, 18, 19, 22, 26, 27, 29, 32, 33, 34, 42, 43, 46, 53 y 59, atinentes al vínculo contractual laboral que sostuvo con la demandante, sus extremos, modalidad y su remuneración, la cual estaba integrada por la actividad desempeñada como directora del programa de fisioterapia y como docente catedrática, con intensidad de 6 horas semanales; además, la presentación de la querrela ante el ministerio de trabajo y seguridad social, tendiente a obtener la reubicación de la actora; la respuesta que otorgó el 19 de noviembre de 2.001, frente a la recomendación dada por el ISS; la diligencia llevada a cabo el 19 de diciembre de 2.001; el contenido del oficio del 9 de septiembre de 2.002; el despido unilateral que efectuó el 26 de junio de 2.003, con la precisión de que fue anterior al pronunciamiento de la junta regional de calificación de invalidez del atlántico; la nueva querrela que presentó la demandante ante el ministerio de protección social, al finalizar su contrato de trabajo; la revocatoria de la sanción que le fue impuesta a través de la resolución no. 001770 del 26 de diciembre de 2.002; el procedimiento del auto del 26 de noviembre de 2.003, a través del cual el inspector 7° de trabajo asumió el conocimiento de la investigación administrativo laboral de las condiciones laborales de la actora; la fecha de la diligencia de verificación y la acumulación de las querellas y la ausencia de la constancia de inducción al cargo de la demandante; la ausencia de realización de exámenes de ingreso y egreso de la trabajadora, con la acotación de que no eran obligatorios, debido a su afiliación al ISS; el proferimiento de la resolución no. 002069 del 5 de julio de 2.005, a través de la cual se le



sancionó por violación de las normas de salud ocupacional, y el porcentaje de pérdida de capacidad laboral de la actora.

Además, negó los hechos 4, 20, 23, 24, 25, 28, 37, 44, 48, 54 y 56, en lo que tiene que ver con la modalidad contractual de las horas cátedras que daba la actora, pues dijo, lo fueron como consecuencia de un contrato de trabajo a término fijo que terminó el 30 de diciembre de 2.002, por expiración del plazo pactado; la existencia de una omisión, ante la recomendación de la EPS y al requerimiento efectuado por el ministerio del trabajo, toda vez que dio respuesta negando justificadamente su no acogimiento, dado que consideró que la norma en que se fundamentó la reubicación de la señora Capriles Díaz, no guardaba relación con la existencia de limitación ni de incapacidad parcial, todo lo cual conllevó a la revocatoria de la sanción que fue impuesta, y que fueron corroboradas en el salvamento de voto de la integrante de la junta regional de calificación de invalidez del atlántico; así como la inexistencia del comité paritario en la institución, puesto que la universidad cumplió con las normas de salud ocupacional; la fecha en la que alega la demandante empieza a correr el término de prescripción, ya que no corresponde al de la fecha de la calificación de la pérdida de capacidad laboral, sino la terminación del contrato de trabajo; la no aportación de la prueba sobre los riesgos a que estaban sometidos los trabajadores de la universidad, pues allegó toda la prueba documental que le fue requerida; la revocatoria directa de la resolución No. 001916, a través de la resolución No. 002069 del 5 de julio de 2.005; y el que la sanción a la universidad por incumplimiento de normas de salud ocupacional para el periodo de 1.994, fueran determinantes en el desarrollo e incremento de la enfermedad de la actora.

Expuso, además, que no le constan los hechos 6, 35, 36 y 58, relativos a la asistencia de cita médica en la especialidad de salud ocupacional por parte de la accionante, y la

correspondencia que haya intercambiado con el director general de riesgos profesionales del ministerio de protección social.

También señaló, que no son hechos los identificados como 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 21, 30, 31, 40, por ser simples apreciaciones de la reclamante, así como ser el concepto de reubicación incorporado en la respuesta del 24 de agosto de 204, criterio que no comparte, dado que la norma hace referencia a la obligación del empleador de mantener al trabajador siempre que esté incapacitado.

En tal escenario, se opuso a las pretensiones de la demanda, proponiendo en su defensa, como excepción previa la de «*PRESCRIPCIÓN*», y como de fondo las que denominó «*INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, FALTA DE CAUSA PARA PEDIR, BUENA FE*».

Finalmente, objetó por error grave el dictamen pericial presentado con la demanda.

#### **Resolución:**

##### **Sentencia de primera instancia:**

El juzgado tercero laboral de descongestión del circuito de barranquilla, en sentencia del 22 de junio de 210, falló:

*}PRIMERO: DECLARAR PROBADA LA EXCEPCIÓN DE prescripción propuesta en tiempo por la demandada, UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL BARRANQUILLA, sobre la totalidad de las pretensiones incoadas por MARTHA LUCÍA CAPRILES DIAZ (sic) quien actuó en nombre propio y en representación de sus hijos NATALIA MARGARITA y CAMILO ANDRÉS AVENDAÑO CAPRILES.*

*SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.*

**Sentencia de segunda instancia:**

Previa apelación de la parte demandante, la sala laboral del tribunal superior del distrito judicial de barranquilla, mediante fallo del treinta (30) de noviembre de dos mil once (2.011), resolvió:

*PRIMERO: REVOCASE la sentencia de veintidós (22) de junio de dos mil diez (2.010), proferida por el Juzgado Tercero Laboral en Descongestión del Circuito de Barranquilla. En su lugar se absuelve a la demandada de todas las pretensiones de la demanda.*

**Recurso de casación:**

En mérito de lo expuesto, la corte suprema de justicia, sala de casación laboral, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia proferida por la sala laboral del tribunal superior del distrito judicial de barranquilla, el treinta (30) de noviembre de dos mil once (2.011), en el proceso ordinario laboral que instauró M. L.C. D., quien actúa en nombre propio y en representación de sus menores hijos N. M. y C. A. A. C., contra la Universidad Libre - seccional Barranquilla, únicamente en cuanto no halló demostrada la existencia de culpa patronal en la enfermedad profesional que sufre la demandante. No la casa en lo demás. En sede de instancia,

**Resuelve:**

1. REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral de Descongestión de Barranquilla, el veintidós (22) de junio de dos mil diez (2010), en sentido de declarar demostrada la existencia de culpa patronal en la enfermedad de origen profesional que padece la demandante.

2. DECLARAR no probadas las excepciones de inexistencia de la obligación, falta de causa para pedir y buena fe, propuestas por la Universidad Libre, Seccional Barranquilla. 7/10/2020 Documento - SENTENCIA SL248-2018/57029 DE FEBRERO 6 DE 2018 [analitica.legis.com.co.ezproxy.uniminuto.edu/AnalisisJuridico/Documento/2388?contexto=jurcol\\_390e22e29b2847fdad2e627596f78217&s=2271&d...](http://analitica.legis.com.co.ezproxy.uniminuto.edu/AnalisisJuridico/Documento/2388?contexto=jurcol_390e22e29b2847fdad2e627596f78217&s=2271&d...) 18/19

3. DECLARAR responsable por culpa patronal a la Universidad Libre, Seccional Barranquilla, de la enfermedad laboral sufrida por M. L.C. D.

4. CONDENAR a la Universidad Libre, seccional Barranquilla, a reconocer, debidamente indexada, a la parte demandante, las siguientes sumas de dinero por concepto de indemnización plena de perjuicios: 1. M. L.C. D.: la suma de quinientos un millones quinientos treinta mil seiscientos veintinueve pesos, con 5 centavos (\$501.530.629.5.oo), por concepto de indemnización ordinaria y total de perjuicio, de acuerdo con los siguientes conceptos:

- Por lucro cesante consolidado: \$202.711.078.5
- Por lucro cesante futuro: \$223.819.551
- Daño moral: \$75.000.000. 2. N. M. A. C.: la suma de treinta millones de pesos mcte (\$30.000.000.oo), por concepto de daño moral. 3. C. A. A. C.: la suma de veinticinco millones de pesos mcte (\$25.000.000.oo), por concepto de daño moral. 5. Las costas de primer y segundo grado a cargo de la sociedad demandada a favor de la demandante.

6. Sin costas procesales del recurso extraordinario.

#### **Criterio Personal:**

En esta oportunidad se hace referencia a una trabajadora de la universidad libre en la ciudad de barranquilla, la cual ostentaba el cargo de directora de programa, el cual necesitaba

de un alto grado de atención y además la persona debía tener una estabilidad emocional muy fuerte.

El 31 de marzo de 2.004, la junta regional de calificación de invalidez del atlántico, le determinó una pérdida de capacidad laboral en el 42.90% y le diagnosticó trastorno afectivo bipolar por culpa del empleador, ya que se hicieron recomendaciones las cuales no fueron tenidas en cuenta por la ARL e ISS, y la empresa fue sancionada con una multa por parte Ministerio del Trabajo, debido al incumplimiento de requerimientos hechos por ellos, además no se tuvo en cuenta en mínima forma las dolencias presentadas por la demandante, para así evaluar una posible reubicación y mejorar las condiciones de trabajo con el fin de minimizar el daño que se estaba presentando.

Por parte del empleador existían vacíos, por cuanto carecían de un sistema seguridad y salud en el trabajo, que conllevaron a que la a la trabajadora se le complicara aún más su estado de salud y que la Corte se vio en la necesidad de realizar un análisis para proferir su fallo, debido a la poca existencia probatoria, es así que, se debe recurrir a otros medios idóneos que permitan la confirmación del nexo causal, atribuir la culpa y hacer responsable del daño al empleador.

Las clases y las formas de estrés laboral son diferentes en cada persona, estas son de valuación única e individual para así reconocer los hechos que la fomentan, y al ser de diferente clase y motivo es difícil direccionar su configuración pero si hay que ver que uno de los detonantes y directos creadores de esta afección está dado en la carga laboral y la realizar evaluación sistemática y hacer análisis del nexo causal; de allí deviene la forma de actuar por parte del empleador a la que se hace referencia.

Fuente: Relatoría Corte Suprema de Justicia

Anexo 7. Análisis sentencia SL 4665 del 3 de octubre de 2.018

<b>Datos Generales:</b>
<p><b>Identificación:</b> Corte Suprema de Justicia Sala Laboral</p> <p><b>Número de expediente:</b> Sentencia SL 4665 del 3 de octubre de 2.018</p> <p><b>Magistrado Ponente:</b> Doctora Clara Cecilia Dueñas Quevedo</p>
<b>Problema Jurídico:</b>
<p>La Corte debe determinar si se encuentra suficientemente comprobada la culpa de la sociedad empleadora en la enfermedad respiratoria de origen profesional que padece Federico Joaquín Collazos Chávez.</p> <p>Establecer si la sentencia impugnada es violatoria por vía indirecta, bajo la modalidad de aplicación indebida del artículo 216 del código sustantivo del trabajo, «en relación con los artículos 176 y 177 del código de procedimiento civil; 22, 23, 32, 55, 57, 58, 60, y 162 de aquel estatuto; 51, 60 y 61 del código procesal del trabajo y de la seguridad social; artículos 21, 56, 58 y 62 del decreto 1295 de 1994, 1603, 1604 y 1613 del código civil; y el convenio 159 de la organización internacional del trabajo, ratificado mediante la ley 82 de 1988».</p>
<b>Antecedentes:</b>
<p>El actor pretendió que se declare civilmente responsable a la demandada, a título de culpa patronal, de la enfermedad profesional que adquirió en el desempeño de sus</p>

funciones y, en consecuencia, solicitó se le condene a pagar una indemnización total y ordinaria de perjuicios de orden moral y material, en su doble concepto de daño emergente y lucro cesante, con base en el artículo 216 del código sustantivo del trabajo.

Igualmente, pidió la indexación de las condenas «desde el momento en que se estructuró la enfermedad profesional y hasta el momento de su pago efectivo», lo que resulte probado ultra y extra petita y las costas procesales.

En respaldo de tales pretensiones, afirmó que:

Laboró para la accionada desde el 8 de julio de 1.991, inicialmente para la compañía frutera colombiana s.a. – fruco S.A., la cual fue sustituida el 1.º de octubre de 1.997 por DISA S.A., empresa que, a su vez, se fusionó con unilever andina colombia Ltda. a partir del 29 de octubre de 2.004; que se desempeñó como supervisor de producción y luego como ingeniero de procesos; que el último salario que devengó fue \$4.018.300 mensuales, y que el 6 de agosto de 2.001 se adicionó su contrato para catalogar sus funciones como de dirección confianza y manejo.

Sostuvo que por haber sido excluido de la jornada máxima legal, fue sometido a extensas jornadas laborales entre los años 2.001 a 2.003.

Aseveró que entre sus funciones debía supervisar y controlar los procesos productivos en la Planta Foods de propiedad de la sociedad demandada, además de otras funciones que «implicaban su exposición permanente a sustancias alergénicas, material particulado y sustancias químicas que se utilizaban como materia prima en los procesos productivos», como «Spicol (Alivi Iso Thiocvanate)», hipocloritos, soda cáustica, ácido nítrico, amoníaco, ácido fosfórico y sustancias con contenido de cloro para la limpieza de equipos, todos altamente peligrosos para la salud.

Debido a lo anterior, la EPS a la cual se encontraba afiliado le diagnosticó «asma bronquial severa, de origen profesional», por lo que el 14 de abril de 2.005 su caso se remitió a la ARP Colmena S.A. Informó que el 11 de agosto de 2.006 la junta nacional de calificación de invalidez dictaminó que su enfermedad era de origen profesional, dados los «factores de riesgo mencionados en el panorama de riesgos de la empresa» y que el trabajador estuvo expuesto tanto a sustancias químicas asociadas a respuestas de sensibilización, como a partículas biológicas con características alergénicas, específicamente la fécula de maíz.

Manifestó que al momento de ingresar a la empresa, no registró enfermedad respiratoria o alérgica en su ficha Radicación No. 67090 4 médica, como tampoco en las pruebas médicas efectuadas el 27 de marzo de 1998.

La patología ya referida le generó varias incapacidades, la última de ellas por el término de 150 días a partir del 12 de mayo y hasta el 13 de octubre de 2005; no obstante ello, «la empresa no tomó los correctivos necesarios para que el señor Collazos se alejara del riesgo de la exposición a las sustancias químicas y a las materias primas existentes en el sitio de trabajo, que estaban afectando su salud, ni dispuso su reubicación para que no continuara deteriorándose su salud».

Aseguró que antes del año 2003 la empresa no contaba con un programa de salud ocupacional estructurado y que las acciones de mejoramiento se tomaron luego de adquirida la enfermedad.

Adicionalmente, señaló que «en algunas ocasiones, de manera esporádica, la empresa le entregaba (...) tapabocas para la protección de las vías respiratorias», que no



cumplían con los requisitos técnicos, y que solo hasta el año 2.005 «se entregó al actor una máscara adecuada (3M) para la protección respiratoria».

Señaló que en julio de 2003 la ARL Suratep emitió un concepto, según el cual «en el área de mezcla de la planta de cereal hay presencia de material particulado cuando realizan la alimentación de las tolvas por la ineficiencia del sistema de extracción especialmente al diseño de la bocatoma», por tanto, se hicieron recomendaciones a la empresa para contrarrestar los riesgos. radicación No. 67090 5.

Refirió que como supervisor de producción, su oficina estaba ubicada en la planta de cereales y que, posteriormente, cuando fue designado ingeniero de procesos, durante más o menos un año, tuvo su oficina en la planta de mayonesa al lado del equipo CIP (limpieza en sitio), la cual estaba «totalmente abierta y expuesta a los vapores provenientes del equipo de limpieza».

Informó que en dicho sitio se hacía el lavado de las tuberías conductoras del producto mediante el calentamiento de sustancias como soda cáustica, hipoclorito de sodio y ácido nítrico, que generan vapores tóxicos e irritantes para la salud de quien los inhale, neblina que permanecía acumulada en dicha área y entraba a la oficina del demandante, pues estaba ubicada a 4 metros de distancia y no existía un sistema de extracción de dichos vapores.

Resaltó que el 14 de abril de 2.004, el departamento de control de calidad efectuó una inspección al área asignada para el equipo CIP en la que se registró que «no hay extractor de vapor y cuando se calienta la soda esta suelta vapores que llega[n] hasta los tanques de almacenamiento», también señaló que «no hay elementos de protección personal al alcance de las personas que ingresan al área».

Agregó que hasta fines del año 2005 se dispuso su reubicación en áreas administrativas y se adoptaron medidas para mitigar los efectos del ambiente laboral en su salud.

Así, el 9 de noviembre de dicha calenda le informaron sus restricciones laborales en cuanto al ingreso a las plantas de producción y demás áreas que ofrecían alto Radicación No. 67090 6 riesgo sanitario y el 13 de febrero de 2.006, el área médica de Unilever Ltda. le recomendó sitios de trabajo con más ventilación natural y menos exposición a materias primas.

No obstante, pese a conocer la existencia de su patología, el 5 de julio de 2006 la empleadora decidió despedirlo sin justa causa.

Indicó que a la fecha de interposición de la presente demanda carece de pensión de invalidez o de indemnización por incapacidad permanente parcial, y que con anterioridad Hernando Zuluaga, también supervisor en la planta Knorr, fue diagnosticado con asma bronquial; luego, es evidente el alto riesgo al que se encontraba expuesto el cargo.

La sociedad convocada al proceso se opuso a la prosperidad de las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó los extremos temporales de la relación laboral, el salario que devengó el demandante, los referentes a la enfermedad que aquel padece, el dictamen emitido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, los períodos de incapacidad y las recomendaciones médico-laborales dadas al accionante.

De los demás dijo que no son ciertos o que no le constan.

Afirmó que entre 1.991 y 1.998 el actor se desempeñó como supervisor de producción, que luego pasó a ser ingeniero de procesos hasta febrero de 2.005, que entre marzo de 2.005 y octubre del mismo año ocupó el cargo de supervisor de seguridad

industrial y ambiental, o jefe SHE, Radicación No. 67090 7 y que, posteriormente, se desempeñó en el área administrativa «para liderar un proyecto de traslado de bodegas» dada la orden de reinstalación emitida vía tutela por el Juzgado Segundo Municipal con Funciones de Control de Garantías de Cali.

Subrayó que aunque la espirometría practicada al actor en el 2.000 arrojó evidencias de una obstrucción pulmonar, no demuestra que tal patología estuviera relacionada con sus funciones, pues el actor laboraba para la misma planta desde 1.991 y la primera incapacidad derivada de la afección asmática data del año 2.005, «razón por la cual y sin que mediara ninguna recomendación de la ARP o de la EPS a las que se encontraba afiliado, fue trasladado al área administrativa».

Señaló que lo pretendido es improcedente porque no se dan los presupuestos del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, en tanto no tiene responsabilidad en la enfermedad que aqueja al actor y «siempre se ha caracterizado por ser absolutamente estricta en el cumplimiento de las obligaciones que le incumben en cuanto a la política de salud ocupacional y seguridad industrial de sus trabajadores».

Mencionó, además, que desde el inicio de la relación laboral afilió al accionante al sistema de riesgos profesionales, de manera que subrogó el riesgo en la ARL quien sería la llamada a cubrir las eventuales condenas.

En adición, resaltó que si bien la junta nacional de calificación de invalidez había determinado que el padecimiento era de origen profesional, un dictamen posterior de la ARL daba cuenta de que la enfermedad era de origen común, circunstancia que motivó a que esta última entidad adelantara una acción judicial tendiente a radicación No. 67090

9 obtener la revocatoria del concepto emitido por la Junta, razón por la cual que pidió declarar la prejudicialidad.

En cuanto al suministro de elementos de protección indicó que «existe evidencia de su entrega a todos los trabajadores, concretamente de respiradores adecuados a aquellos cuyas funciones lo requirieran.

En el año 1.998 se evidencia un memorando entregado al Señor Collazos en el que se le designa como la persona encargada de hacer entrega de tales respiradores, además de un programa de protección respiratoria de acceso para todos los funcionarios».

Como excepciones formuló las de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido por haber cumplido, incluso en exceso, con la totalidad de obligaciones que le competen en materia de seguridad industrial y prevención de riesgos, y prescripción.

En audiencia de 11 de febrero de 2.011 el a quo ordenó suspender el proceso por prejudicialidad, hasta tanto se Radicación No. 67090 10 allegara copia de la sentencia en firme, dictada al interior del proceso ordinario No. 08-360 que adelantó Colmena ARP contra la junta nacional de calificación de invalidez. Tras allegarse las sentencias de 30 de octubre de 2.009 y 10 de septiembre de 2.010 proferidas en el proceso antes mencionado, en las que en primera y segunda instancia se declaró válido el dictamen expedido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, se reanudó el proceso.

**Resolución:**

**Sentencia de primera instancia:**

El juzgado quince laboral de descongestión de bogotá, mediante fallo de 31 de mayo de 2.012, absolvió a la demandada de las pretensiones reclamadas por el actor a quien le impuso el pago de las costas.

**Sentencia de segunda instancia:**

La sala laboral de descongestión del tribunal superior del distrito Judicial de Bogotá, a través de la sentencia recurrida en casación, confirmó la decisión del a quo y se abstuvo de imponer costas. Precisó que de acuerdo a los términos en que el demandante planteó la apelación, debía determinarse si se encuentra suficientemente comprobada la culpa de la sociedad empleadora en la enfermedad de origen profesional que padece Federico Joaquín Collazos Chávez.

**Recurso de casación:**

RESUELVE: PRIMERO: REVOCAR la sentencia dictada el 31 de mayo de 2012, por el Juzgado Quince Laboral de Descongestión de Bogotá.

SEGUNDO: CONDENAR a UNILEVER ANDINA DE COLOMBIA LTDA. a reconocer y pagar a favor del demandante, FEDERICO JOAQUÍN COLLAZOS CHÁVEZ, cincuenta (50) salarios mínimos legales mensuales vigentes, por concepto de perjuicios morales.

TERCERO: ABSOLVER a UNILEVER ANDINA DE COLOMBIA LTDA. de las demás pretensiones incoadas en su contra.

**Criterio Personal:**

El demandante basa sus peticiones y pretensiones bajo el argumento que “al momento de ingresar a la empresa no registró enfermedad respiratoria o alérgica en su ficha Radicación No. 67090 4 médica, como tampoco en las pruebas médicas efectuadas el 27 de marzo de 1.998”.

Es de tener en cuenta que antes del año 2.003, la empresa no contaba con ninguna clase de programa de seguridad y salud, es así, que luego del año 2.003 ingresó un médico que comenzó a organizar el departamento de salud ocupacional y con el cual eran practicados ciertos exámenes anuales, pero solo hasta el año 2.005, se dio la entrega de tapabocas con las características mínimas de cuidado para vías respiratorias. Es por esto se afirma que su enfermedad se produjo con objeto de las actividades propias de su trabajo, además también hay que poner de presente, que existe un lapso de dos años en las actividades y la toma de medidas correctivas, tiempo en el cual si se pudo configurar dicha enfermedad, como así se dio por probada por la junta médica, por tanto es pertinente se le reconozcan cada una de sus solicitudes, la corte en el momento de evaluar y emitir el fallo, solo le reconoció los daños morales y no a las demás pretensiones, ya que no se tuvo en cuenta la calificación de pérdida de capacidad laboral; debido que la junta médica que tenía bajo su responsabilidad tal resultado no lo resolvió, es decir, si se produjo un dictamen de enfermedad laboral, pero no emitieron una calificación en la pérdida de capacidad laboral, por tanto la Corte se abstuvo de emitir un fallo en cuanto a este dictamen, siendo una omisión por parte de la junta al no emitir este dictamen con dicho porcentaje; además se evidencia que el Tribunal distorsionó el alcance de los artículos 216 del Código Sustantivo del Trabajo y 176 y 177 de en su momento vigente Código de Procedimiento Civil, lo que guio a que el actor no

pudiera demostrar el suficiente grado la culpa patronal en la ocurrencia de la enfermedad que lo aqueja.

Fuente: Relatoría Corte Suprema de Justicia

Anexo 8. Análisis sentencia SL 7056 del 18 de mayo de 2.016

<b>Datos generales:</b>
<p><b>Identificación:</b> Corte Suprema de Justicia Sala Laboral</p> <p><b>Número de expediente:</b> Sentencia SL 7056 del 18 de mayo 2.016</p> <p><b>Magistrado Ponente:</b> Dr. Clara Cecilia Dueñas Quevedo</p>
<b>Problema Jurídico:</b>
<p>Le corresponde a la corte establecer si la accionada le brindó las condiciones de seguridad y protección necesarias para cumplir con las funciones a él encomendadas y para lo cual fue contratado.</p> <p>Resolver si la sentencia impugnada es violatoria por vía indirecta, bajo la modalidad de aplicación indebida del artículo 216 del C.S.T., por los siguientes errores:</p> <p><i>1. No dar por demostrado estándolo, que el demandante OMAR ENRIQUE ORDOÑEZ (sic) GONZALEZ (sic), el 19 de enero de 2.005, se le haya detectado una presunta enfermedad de origen profesional POR EXPOSCION (sic) MATERIA (sic) PARTICULADO POLVO SUSPENDIDO EN EL AIRE, según lo refiere el Dr. GILMAR SILGUERO LINERO - Médico laboral - Salud Total EPS.</i></p>

2. No dar por demostrado estándolo, que el demandante, según Historia Clínica de Salud EPS, el 15 de diciembre de 2.004, hizo constar, como diagnóstico: “BRONQUITIS Y NEUMONITIS DEBIDAS A INHALACION (sic) DE GAS, HUMO, VAPORES Y SUSTANCIAS QUIMICAS (sic) [”].

3. No dar [por] demostrado estándolo, que en la ficha médica ocupacional, se le detecto (sic) al demandante por RX "Granuloma Calcificado", examen de fecha 17 de junio de 2.004.

4. No dar por demostrado untándolo (sic), que al demandante, se le dictamino (sic) GRANULOMA CALCIFICADO, POR EL Dr. ROBERTO RIVAS COTES, el 23 de junio de 2.004.

5. No estar demostrado estándolo, que el demandante para el 10 de febrero de 2005, presentaba MPI (Sílice, Carbón, Asbesto, otros), según ficha médica ocupacional de la empresa demandada.

6. No dar por demostrado estándolo, que por la exposición al carbón del demandante, se dictamino (sic) una enfermedad profesional, según valoración del 1º de septiembre de 2.005, del médico laboral calificador.

7. No dar [por] demostrado estándolo, que la junta (sic) nacional (sic) de calificación (sic) de invalidez (sic). Determinó que la enfermedad que padece el demandante, es de origen profesional, por la relación causa efecto entre la exposición al polvo de carbón y la patología que padece.

8. No dar por demostrado estandolo (sic), que el demandante al ingresar a laborar al servicio de la empresa demandada, se encontraba en perfecto estado de salud.



9. *No dar por demostrado estándolo, que la higienista de la empresa demandada, presento (sic) informe al médico de la empresa donde demuestra que el señor OMAR ENRIQUE ORDÓÑEZ (sic) GONZALEZ (sic), si (sic) estaba expuesto al polvillo del carbón y al polvo de sílice de alta toxicidad.*

10. *No dar por demostrado estándolo, que toda la actividad laboral ejecutada por el demandante, especialmente la manipulación de los residuos de carbón, limpieza, de motores, pisos, rodillos etc. fue descrita en la inspección Judicial realizada a la a la (sic) instalaciones de la empresa demanda el 2 de marzo de 2009.*

11.- *No dar por demostrado, estándolo, que los respiradores NITTA, no habían sido certificados por la NIOHS, elementos de protección personal contra microparticulas (EPP).*

12.- *No dar por demostrado, estándolo, que la empresa demandada, no probo (sic) al proceso, haya ingresado al paciente aquí demandante al programa de vigilancia epidemiológica para ASMA OCUPACIONAL.*

13.- *No dar por demostrado estándolo, que la empresa demanda, no certifico (sic) ni hizo restricciones de reubicación laboral con posterioridad a la calificación de primera instancia.*

Resolver si la sentencia impugnada es violatoria por vía indirecta, bajo la modalidad de aplicación indebida del artículo 216 del C.S.T., por los siguientes yerros:

*No dar por demostrado estándolo, que el demandante OMAR ENRIQUE ORDOÑEZ (sic) GONZALEZ (sic) para el 10 de febrero de 2.005, se encontraba con una enfermedad de origen profesional hiperactividad bronquial y que fue originada, [por] el no suministro de los respiradores idóneos y debidamente certificados, no inclusión del*

*demandante en el programa de vigilancia epidemiológica, ni tampoco certificado en las restricciones de ubicación laboral, como tampoco el suministro de respiradores O FILTROS TIPO EPA para sustancias asmogénicas (sic) según la NIOHS.*

*No dar por demostrado estándolo, que la Junta Nacional de Calificación de Invalidez que en su dictamen del 28 de Septiembre de 2007, dice que la Hiperractividad (sic) bronquial no está demostrada que sea causada por fuera del ambiente laboral.*

**Antecedentes:**

Solicitó el actor que se declare que la accionada no le brindó las condiciones de seguridad y protección necesarias para ejercer la labor para la cual se le contrató, hecho que le generó una enfermedad profesional.

Pretendió que se condene a la demandada a pagarle la indemnización total u ordinaria de perjuicios de orden material, en su doble concepto de daño emergente y lucro cesante; al igual que el pago de los perjuicios morales y fisiológicos causados a él y a sus hijos.

Afirmó que laboró para la accionada desde el 20 de febrero de 2.001 hasta el 31 de octubre de 2.002, en calidad de trabajador en misión a través de la empresa «*DIASENOR LTDA*»; que desde el 1º de noviembre de ese mismo año hasta el 10 de febrero de 2.005, estuvo vinculado directamente con la convocada a juicio, a través de un contrato de trabajo a término indefinido, y que desempeñó el cargo de «*OPERARIO OFICIOS VARIOS*» con un salario de \$1.617.352.

Manifestó que es soltero y que tiene obligaciones con sus hijos menores Omar David, Daniela Citlally, Josua Andrés y Katerin Sofía Ordóñez Yépez y Kevin Andrés Ordóñez De La Rosa.

Que durante la vigencia del contrato de trabajo, cumplió con las normas de salud ocupacional y seguridad industrial que tiene la empresa, y que el examen médico de ingreso señaló que era apto para laborar.

Que estuvo expuesto a factores de riesgo en razón a que los oficios que desempeñó en el «*área marina*», eran los de «*paleador de carbón*» en las tapas y cubierta de los buques, grúas de cargue de carbón y barcazas, labor que ejecutó inclusive cuando fue transferido al área de patios en la zona denominada «*punta de muelle*».

Que a partir de 2.004 padeció gripas frecuentes, dificultades respiratorias, bronquitis y sinusitis, al punto que su médico tratante recomendó su reubicación; que en la ficha médica ocupacional de fecha 17 de junio de 2.004, emitida por la unidad de servicios médicos de la demandada, se observan los síntomas de las patologías señaladas, con diagnóstico de «*GRANULOMA CALCIFICADO*».

Dijo que el 30 de noviembre de 2.004, el médico tratante recomendó «*(...) abstenerse de inhalar alérgenos, polvos irritantes, olores fuertes y partículas en general que le reactiven su condición de hiper reactividad*», las cuales no obstante ser recibidas por su empleadora el 1º de diciembre de 2004, no fueron acatadas, lo que trajo como consecuencia que su enfermedad se agravara cada vez más.

Indicó que el 15 de diciembre de 2.004 fue remitido por la EPS a una valoración por medicina laboral y que el 19 de enero de 2.005, el médico lo remitió a control por

salud ocupacional, no sin antes solicitar a la accionada la documentación necesaria para poder emitir su concepto respecto al origen de la enfermedad.

Que el 1° de septiembre de 2.005, la EPS calificó la enfermedad como de origen profesional y así se lo comunicó tanto a la demandada como a la A.R.P. Colseguros, entidad esta que en una segunda valoración de 7 de febrero 2.006, determinó que su patología era de origen común; que tal hecho motivó la apelación por parte del actor; que la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, el 7 de abril de 2.006, concluyó que la enfermedad era de origen profesional, y que esta decisión fue confirmada el 28 de septiembre de 2.007 por la junta nacional de calificación de invalidez.

Señaló que la convocada a juicio, en marzo de 2.005 realizó un análisis del puesto de trabajo, a partir de lo cual determinó factores de riesgo como polvos de carbón, gases, vapores, humos y líquidos, lo cual demuestra que el actor siempre estuvo expuesto a «carbón sílice» tal como lo informó la «ingeniera higienista» de la demandada.

Manifestó que la empresa no realizó monitoreos tendientes a controlar el grado de contaminación y tomar las medidas correctivas, de modo que incumplió el deber de brindar seguridad a su trabajador, y que tanto él como sus hijos han sufrido daños y perjuicios de orden material e inmaterial.

La sociedad convocada al proceso se opuso a la prosperidad de las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó los referidos a los extremos de la relación laboral que la unió directamente al actor y el oficio que desempeñó.

Afirmó que todos los trabajadores reciben capacitación en los temas necesarios para el cuidado de su salud, prevención de accidentes y los asuntos relacionados con sus funciones; que Ordóñez González recibió capacitación en «prevención de traumas

*acumulativo», «procedimientos de operación general y seguridad», «riesgos en el trabajo», «manejo de sustancias peligrosas», «esencia de la seguridad social [y] muchos otros temas»; que lo dotó de mascarillas o tabocas, y que la empresa a través del Ministerio del Medio Ambiente y de la Corporación Regional Autónoma del Magdalena, efectúa monitoreos constantes en diferentes áreas de influencia en la exploración de carbón.*

Manifestó que la demanda era contradictoria, pues *«en un comienzo»* dice que el trabajador no fue reubicado, cuando a partir del mes de agosto de 2.003 y por recomendación del departamento de relaciones laborales, si lo fue. }

Precisó también que el carbón no es irritante y que el *«silicio»*, además de ser el segundo elemento químico más abundante del planeta y encontrarse en la mayoría de las aguas, no tiene efectos tóxicos conocidos.

Indicó que la calificación de la enfermedad del actor se hizo el 13 de marzo de 2006, esto es, un año y tres meses después de ser desvinculado de la demandada, tiempo suficiente para adquirir la patología en cualquier otro lugar, máxime que ni en el dictamen de la junta regional, ni en el de la nacional se establece la fecha de estructuración de la invalidez. En su defensa formuló las excepciones de prescripción e inexistencia de culpa.

#### **Resolución:**

##### **Sentencia de primera instancia:**

El juzgado segundo laboral del circuito de ciénaga-magdalena, mediante fallo de 4 de junio de 2.009, luego de declarar que entre la sociedad Drumond Ltda. y Omar Enrique Ordóñez González existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 1° de

noviembre de 2.002 hasta el 10 de febrero de 2.005, absolvió a la demandada de las pretensiones relacionadas con la culpa patronal y la indemnización de perjuicios reclamadas por el actor, a quien le impuso el pago de las costas.

**Sentencia de segunda instancia:**

Por apelación del demandante, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta mediante sentencia de 8 de octubre de 2009, confirmó en su integridad la de primera instancia. Se abstuvo de imponer costas en la alzada.

En lo que interesa al recurso de casación, el Tribunal concluyó que no estaba demostrado que el actor hubiese adquirido la enfermedad en vigencia de la relación laboral y, por tanto, la culpa del empleador tampoco se probó.

**Recurso de casación:**

Casa

PRIMERO: REVOCAR parcialmente la sentencia dictada por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Ciénaga Magdalena, el 4 de junio 2009, y, en su lugar, condenar a la sociedad DRUMOND LTDA. a pagar al señor OMAR ENRIQUE ORDOÑEZ GONZÁLEZ la suma de CIENTO CUATRO MILLONES DOSCIENTOS SESENTA Y NUEVE MIL CIENTO TREINTA Y OCHO PESOS CON TREINTA Y OCHO CENTAVOS (\$104.269.138.38) por concepto de lucro cesante consolidado, y NOVENTA Y CINCO MILLONES NOVECIENTOS NOVENA Y TRES MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y CINCO PESOS CON CINCUENTA Y UN CENTAVOS (\$95.993.985.51) por concepto de lucro cesante futuro.

SEGUNDO.- Costas, conforme se indicó en la parte motiva de esta providencia.

**Criterio personal:**

Al analizar en profundidad los hechos de la demanda, se puede evidenciar que:

Cuando comenzó a trabajar para la sociedad demandada, el demandante no padecía patología alguna que tenga como causa la exposición al polvillo de carbón.

Que durante el desempeño de sus labores estuvo expuesto a factores de riesgo, entre otros, al citado polvillo de carbón y, que, al retirarse de la demandada, el 10 de febrero de 2.005, su salud se encontraba afectada por la enfermedad profesional denominada «hiperreactividad bronquial», originada precisamente por la exposición al polvo del carbón”.

Por tanto, se puede evidenciar que el demandante obtuvo la enfermedad en el desempeño de sus funciones laborales.

Bien precisa reiterar que para el reconocimiento y pago de la indemnización ordinaria y plena de perjuicios prevista en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, además de la ocurrencia del riesgo —enfermedad o accidente en dicho caso.

“Lo anterior adquiere fuerza con la calificación rendida por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, al resolver única y exclusivamente sobre el origen de la enfermedad padecida por el actor; motivo de controversia de la ARP Colseguros, en la que consideró que «existe relación causa-efecto entre la exposición al polvo de carbón y la patología que padece, por tanto se determina que la enfermedad es de origen profesional»; a su vez confirmada por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.

Esto haciendo énfasis de las falencias acaecidas por el tribunal al hacer la evaluación de los hechos de la demanda, no se cumplieron las debidas técnicas y protocolos de cuidado para salvaguardar la integridad del trabajador.

Ello en razón a que la demandada no cumplió con la carga procesal de demostrar que actuó con diligencia, precaución y cuidado, para resguardar la salud e integridad de su trabajador, de modo que incumplió con sus obligaciones generales de protección y seguridad previstas en el art. 56 del C.S.T. y las especiales consagradas en el art. 57 ibídem numerales 1° y 2°.

Es de evidenciar que la empresa demandada no cumplía con estándares mínimos para la protección de los trabajadores, los cuales estaban expuestos a polvillo de carbón y las mascarillas que utilizaban no eran idóneas para la labor, es decir no cumplían con los estándares mínimos. Además, las organizaciones que tienen a su resguardo los protocolos mínimos de seguridad y salud para dicha labor no habían certificado ni los elementos ni las practicas, hecho que se realizó el 5 de agosto de 2005 con posterioridad a su desvinculación, hechos sobre los cuales se estructura la culpa de la empleadora lo cual es objeto de estudio.

Fuente: Relatoría Corte Suprema de Justicia

Anexo 9. Análisis sentencia SL 5463 del 6 de mayo de 2.015

<b>Datos generales:</b>
<b>Identificación:</b> Corte Suprema de Justicia Sala Laboral
<b>Número de expediente:</b> Sentencia SL 5463 del 6 de mayo de 2.015



**Magistrado Ponente:** Doctor Jorge Mauricio Burgos Ruiz

**Problema Jurídico:**

Le compete a la Corte establecer si el demandante tiene derecho a la pensión de invalidez de la Ley 776 de 2002, en concordancia con el decreto 1295 de 1994, a consecuencia del accidente de trabajo sufrido el día 19 de septiembre de 2004 y que a raíz de esto le generó enfermedad profesional.

El recurso de casación, establecer si la sentencia emitida violó por vía directa por interpretación errónea del artículo 216 del C.S.T. sus derechos y consecencial aplicación indebida de los artículos 8, 9, 10, 11, 12 del decreto 1295 de 1994 (vigentes en la época de los hechos); 9 y 10 de la ley 776 de 2003; 249, 250 y 251 de la ley 100 de 1993.

**Consideraciones:**

El actor llamó a juicio a HYDROCON SERVICES LIMITADA y HOCOL S.A., con el fin de que se declare que:

El Actor tiene derecho a la pensión de invalidez de la ley 776 de 2.002, en concordancia con el D. 1295 de 1.994, a consecuencia del accidente de trabajo sufrido el 19 de septiembre de 2.004; consecencialmente condenar a SURATEP al reconocimiento y pago de la pensión de invalidez por accidente de trabajo desde el día del siniestro (19 de septiembre de 2.004) en el monto que corresponda a su pérdida de la capacidad laboral, según el artículo 10 de la ley 776 de 2.002; junto con los intereses moratorios de las mesadas atrasadas desde esta fecha hasta que se realice el pago efectivo de las mismas a la tasa máxima estipulada en la Superintendencia Bancaria.

Declarar que las restantes demandadas actuaron con culpa en la utilización y manejo de químicos altamente tóxicos y, por tanto, son solidariamente responsables de los perjuicios causados al demandante, con el referido accidente.

Consecuencialmente, condenar a las citadas demandadas al pago de los perjuicios materiales, morales y fisiológicos sufridos por el actor en las cuantías que relaciona por concepto de lucro cesante, daño emergente, perjuicios morales y perjuicios fisiológicos; subsidiariamente a la primera pretensión principal, en el evento de que la pérdida de la capacidad laboral resulte inferior al 50%, se declare que el actor tiene derecho a la indemnización por incapacidad permanente parcial equivalente a 24 veces su salario base de liquidación, según el artículo 7º de la ley 776 de 2.002 en concordancia con el decreto. 1295 de 1.994, a consecuencia del accidente de trabajo sufrido el 19 de septiembre de 2.004.

En subsidio de la segunda pretensión principal y, a consecuencia de lo anterior, solicita que SURATEP sea condenada al reconocimiento y pago de una indemnización por incapacidad permanente parcial equivalente a los 24 meses atrás mencionados, con intereses moratorios, junto con la orden a las otras demandadas de su reubicación inmediata del trabajador, conforme al art. 8º de la Ley 776 de 2002.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que, para la fecha de la demanda, labora para la empresa HYDROCARBON SERVICES LTDA, con fecha de celebración del último contrato 19 de abril de 2.004, en el cargo de soldador.

Que el 19 de septiembre de 2.004, el actor estaba realizando una operación a la torre de la unidad CID 075, para lo cual era necesario desocupar un tanque de aceite hidráulico y depositarlo en otro recipiente, por lo que procedió con sus compañeros

Perlaza y Rivadeneira a utilizar una de las canecas que se hallaba en el taller de soldadura, de la que hubo necesidad de desocupar un líquido (aparentemente agua) que se encontraba dentro de esta, y se regó en arena en una cantidad aproximada de cuatro galones; en la mencionada caneca envasaron el aceite del tanque hidráulico en presencia del actor y del Sr. Perlaza, cuando, de la caneca, emergió un vapor fuerte que inconscientemente ellos aspiraron. Al rato, el actor sufrió un desmayo, sin sospecharse el grado de intoxicación que él tenía, por lo que el tratamiento que se le dio no fue el adecuado.

Es de anotar que las canecas en comento provenían del campo petrolero de La Hocha, según el oficio remisario suscrito por el Sr. Yeison Martínez con el objeto de hacer la disposición final de basuras, y fueron recibidas como vacías y no tenían ninguna clase de señal o distintivo que las identificara como sustancia diferente; el 23 de septiembre, gracias a la gestión del Sr. Perlaza, se supo que las canecas contenían XILENO.

Una vez solicitada la ficha técnica de esa sustancia, este señor procedió a marcar las canecas con las palabras, «peligro Xileno»; este es un elemento altamente tóxico incompatible con oxidantes fuertes, inflamable, irritante, con serias consecuencias para la salud que allí describe.

Dentro de las medidas preventivas para el manejo de dicho químico, la ficha técnica indica que se debe capacitar al personal a cargo, utilizar equipos de protección, ropa y calzado impermeable, guantes resistentes, no reutilizar el empaque, y en fin otras más que allí se detallan; que ninguna de las normas mínimas de seguridad mencionadas antes fueron cumplidas por la empleadora, ni la contratante de esta, la codemandada

HOCOL S.A., ya que dicho material no tenía etiqueta, se encontraba en el taller de soldadura expuesto a chispas y a llamas, a los rayos solares, al manejo de personal que no tenía la capacitación profesional, ni mucho menos los mecanismos de protección laboral exigidos para manipular dicha sustancia tóxica que, como quedó expuesto, es altamente volátil e inflamable, situación esta, que es aceptada por las directivas de la empresa en el informe de accidente que dijo anexar, donde se detalla que las causas básicas del mismo, fueron así: manejo inadecuado de recipientes (recipientes de químicos para transportar aceites); causas inmediatas:

- 1) no se tiene conocimiento de los peligros presentes,
- 2) se toman decisiones equivocadas o no se usa el sentido común,
- 3) no se alerta de peligro,
- 4) falta de capacitación en uso de químicos.

Que, en dicho informe, se realizaron las siguientes recomendaciones: capacitar al personal en hojas de seguridad de los diferentes productos utilizados, se empezará con el xileno y progresivamente se darán las de otros químicos..., etiquetados de envases de todos los productos químicos (varsol, tiner...), comunicar y controlar la disposición final de residuos peligrosos, entre otras. Que, en la citada investigación del accidente de trabajo, se acepta haberse utilizado xileno con el desconocimiento de su peligrosidad y toxicidad, que las canecas se hallaban en la zona de soldadura de base, que se derramaron aproximadamente cuatro galones de su contenido en la arena del patio sobre las platinas que se tenían para cortar y soldar, que además contenía pintura epóxica, que el corte de las platinas se realizó donde se había vaciado el contenido de las canecas, que al actor no se le dio el tratamiento adecuado, porque se pensó que se trataba de una baja de tensión,

por efecto de exceso de trabajo y las condiciones climáticas del día, las cuales eran de calor y sol intenso; que también se había manifestado que el Sr. Perlaza continuó trabajando todo el día en el área donde se había vaciado el contenido de la caneca de xileno.

Manifestó que, a raíz del accidente, el actor sufrió una pérdida de la capacidad laboral superior al 50%, lo que le da derecho a la pensión de invalidez de parte de SURATEP; que la empresa HYDROCARBON SERVICE LTDA. es contratista de HOCOL S.A. para la explotación del campo petrolero denominado La Hocha ubicado en el municipio de Tesalia del departamento del Huila, de donde provenían las canecas que contenían el XILENO que generó el accidente de trabajo, lo que las hace solidariamente responsables de los perjuicios causados al accionante.

Que el manejo y transporte de químicos tóxicos a todas luces es una actividad peligrosa, dijo, de donde afirma que se ha de presumir la culpa en cabeza de quien se beneficia con su utilización y manejo, en este caso las codemandadas recién citadas, según los artículos 2341 y ss del CC y artículo 216 del CST.

Al dar respuesta a la demanda, la empleadora aceptó la relación laboral en el cargo de soldador y dijo que estaba vigente.

Negó que se hubiese presentado intoxicación y que la atención médica fue inadecuada.

Alegó que el contenido de la caneca no era xileno, de haber sucedido los hechos como lo dijo el actor.

Negó los hechos que le atribuyen responsabilidad, que ella ha cumplido con todas las medidas de seguridad tanto en su establecimiento como en sus labores que le son propias.

Que el xileno no es elemento de uso de la empresa y no se tiene dentro de la empresa.

Que la salud del actor había sido buena y que no se había determinado por la entidad prestadora de los servicios informes sobre incapacidades.

Que ella no había sido contratista para la explotación de campo petrolero, luego no tiene seriedad las deducciones derivadas de esta premisa.

Que fue el demandante quien había señalado la imposibilidad de la conexión de la culpa, si como dijo el líquido era agua, lo que niega la condición de irritante, oxidante y volatilidad.

Que, al efectuarse el trasvase de un recipiente a la arena, había quedado libre de la sustancia, parecida al agua; de haber sido muy volátil, como se predica del xileno, se habría necesariamente volatilizado.

Propuso como excepciones que no se ha producido incapacidad y que no se le adeuda nada por lucro cesante, por cuanto él continúa trabajando, además que la entidad prestataria de salud ha debido atenderlo por sus males de salud.

La aseguradora codemandada contestó que era cierta la relación laboral indicada y que no le constaban los demás hechos, porque le eran ajenos; que no estaba demostrada la pérdida de la capacidad laboral.

Aceptó la afiliación del actor a esa entidad y que se había reportado un accidente ocurrido el 19 de septiembre de 2.004, causado por una intoxicación con xileno; dicho

accidente fue calificado como profesional y en virtud del mismo le fueron otorgadas todas las prestaciones asistenciales y económicas.

Que, a la fecha, no había valoración que determinara el grado de pérdida de capacidad laboral. Como excepciones alegó la inexistencia de la obligación, petición antes de tiempo, la genérica.

La codemandada en calidad de contratante de la empleadora, dijo que no le constaban la mayoría de los hechos, porque le eran ajenos; que el contrato existente entre ella y la empleadora del actor no era para la explotación del campo La Hocha y que no tenía conocimiento de dónde provenían las canecas contentivas de xileno; se opuso a las pretensiones, porque dijo que ella nada había tenido que ver con el actor, pues jamás ha sido su empleadora. Propuso como excepciones falta de jurisdicción y competencia por petición antes de tiempo.

#### **Resolución:**

##### **Sentencia de primera instancia:**

El juzgado segundo laboral del circuito de neiva, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo del 13 de octubre de 2.009., luego de establecer que el contrato estuvo vigente desde el 19 de abril de 2.004 hasta el 11 de mayo de 2.006, declaró probadas las excepciones propuestas por Hocol S.A. denominadas inexistencia de las obligaciones que se reclaman en juicio, y el cobro de lo no debido; condenó a la ARL a pagar al demandante la suma de \$10.762.500, por concepto de indemnización por incapacidad permanente parcial, por pérdida de la capacidad laboral del 26.06%, de origen profesional, con fecha de estructuración 2 de enero de 2007; y absolvió a las demás

demandadas de todas las prestaciones incoadas en su contra porque, a su juicio, no se demostró la culpa.

**Sentencia de segunda instancia:**

La sala primera de decisión civil, familia y laboral del tribunal superior del distrito judicial de neiva, mediante fallo del 13 de octubre de 2.009, resolvió la apelación de la parte actora y la modificó para revocar el punto tercero de la decisión del *a quo*; en su lugar, declaró que el 19 de septiembre de 2.004, el actor sufrió un accidente de trabajo en las instalaciones de la empresa Hydrocarbon Services Ltda., el que le ocasionó perjuicios materiales, morales y de vida en relación; en consecuencia condenó al empleador a pagar la suma de \$59.047.380 por lucro cesante consolidado, y \$48.520.968 por lucro cesante futuro; \$29.814.000 por perjuicios morales y \$14.907.000 por perjuicios por daño en la vida de relación; y declaró solidariamente responsable a la empresa Hocol S.A. de las condenas impuestas a la empresa empleadora.

**Recurso de casación:**

En mérito de lo expuesto, la corte suprema de justicia, sala de casación laboral, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley, no CASA la sentencia por la sala primera de decisión civil familia laboral del tribunal superior del distrito judicial de neiva, el 13 de octubre de 2.009, en el proceso que instauró HECTOR HERNÁNDEZ CASTRO contra la COMPAÑÍA ASEGURADORA DE RIESGOS PROFESIONALES Y SEGUROS DE VIDA, SURATEP S.A., y de forma solidaria a las empresas HYDROCARBON SERVICES LIMITADA y HOCOL S.A..



**Criterio personal:**

En concordancia con el decreto 1295 de 1.994, a consecuencia del accidente de trabajo sufrido el 19 de septiembre de 2.004; y con el fin de que se declare que el demandante tiene derecho a la pensión de invalidez de la ley 776 de 2.002, es preciso manifestar que el demandante se encontraba trabajando para la empresa demanda en el cargo de soldador y se encontraba realizando una operación para una de las unidades en una torre; sufrió un accidente laboral INTOXICACION POR XILENO, lo cual le generó una enfermedad ubicada en la tabla de enfermedades laborales en el GRUPO VII – reconocida como ENFERMEDADES DEL OÍDO Y PROBLEMAS DE FONACIÓN, esto por dicha intoxicación con este químico, el cual refirió no se encontraba debidamente identificado y no fue llevado de forma idónea a un destino final, solo quedaron abandonados barriles con los desechos, que para tal en su configuración son muy parecidos al agua y permiten la confusión y por tanto el peligro grave de intoxicación y las consecuencias derivadas de este accidente laboral, es por esto que el tribunal afirma «De esta forma se puede establecer el nexo causal entre el accidente de trabajo por intoxicación por xileno y el daño causado en la salud del demandante».

Para este fin fue entregado dictamen de la clínica emitido para tal fin con los resultados y las consecuencias de dicha intoxicación, y luego para promover la demanda que nos atañe «el dictamen de la Junta de Calificación de Invalidez del Huila registra como deficiencia "DETERIORO AUDITIVO BINAURAL", la cual engrosa el acervo probatorio para fundamentar las debidas pretensiones y exigencias hechas por el demandante.

Es evidente que existió omisión por parte del empleador en la ocurrencia del accidente provisto, ya que no hubo la debida información, no etiquetaron los barriles y conducción a un lugar seguro como destino final, para así no poner en riesgo la integridad de los trabajadores que directamente se encuentran comprometidos con dichos desechos, además las falencias de manejo químico y las técnicas de medidas preventivas y por tanto es importante realizar las debidas capacitaciones al personal a cargo y cumplir con las normas y los requerimientos mínimos para la no ocurrencia de estos hechos.

Fuente: Relatoría Corte Suprema de Justicia

Anexo 10. Análisis sentencia SL 7181 del 20 de mayo de 2.015

<b>Datos generales:</b>
<p><b>Identificación:</b> Corte Suprema de Justicia Sala Laboral</p> <p><b>Número de expediente:</b> Sentencia SL 7181 del 20 de mayo de 2.015</p> <p><b>Magistrado Ponente:</b> Doctora Elsy del Pilar Cuello Calderón</p>
<b>Problema Jurídico:</b>
<p>Error de hecho al considerar no acreditado que la causa de la enfermedad es profesional. El juez debe determinar dentro del proceso que la enfermedad del trabajador fue de profesional, además debe verificar que el empleador cumple con las medidas seguridad y salud en el trabajo, y en la etapa probatoria se debe determinar que la misma era producto del incumplimiento de las obligaciones del empleador.</p>

No es necesaria la reticencia del empleador a cumplir las sugerencias de la ARL o de la EPS en función de la preservación de la salud de los trabajadores, es suficiente con que el empleador no despliegue los medios de protección que resulten necesarios en aras de prevenir las patologías.

**Antecedentes:**

La accionante pidió que se declarara que laató contrato de trabajo, a término indefinido, con la empresa SEATECH INTERNACIONAL INC y que A TIEMPO SERVICIOS LTDA., SERVIATIEMPO, fue un “empleador aparente”; así mismo solicitó la indemnización total y ordinaria de perjuicios, que cuantificó en \$ 1.500.000.000, “como consecuencia de la enfermedad profesional denominada SÍNDROME DEL TÚNEL CARPIANO por culpa del patrono, por no cumplir con sus obligaciones especiales tales como realizar las acciones preventivas tendientes a evitar la enfermedad profesional padecida por mi representada; así como suministrarle al lesionado los equipos y herramientas necesarias, ni mejorar las condiciones del lugar de trabajo para la realización de la operación de limpieza y empaque de pescados en el área de procesos de la empresa SEATECH INTERNACIONAL INC., ni cumplir con las normas de seguridad social, industrial, ocupacional e higiene por no tener en sus instalaciones un Departamento de Seguridad Industrial, de Salud, Ocupacional, ni un Comité de Higiene, Médico e Industrial”. Que “en el caso *sub examine* la presunta Empresa de Servicios Temporales (EST) A TIEMPO SERVICIOS LTDA. SERVIATIEMPOS LTDA., no se halla autorizada por el Ministerio de Trabajo, según consta en certificación expedida por este ... debe responder solidariamente con

SEATECH INTERNACIONAL INC, ... usuaria ficticia del servicio que debe considerarse como verdadero patrono”.

Esgrimió que prestó servicios de manera personal, permanente y subordinada a SEATECH INTERNACIONAL INC, del 19 de diciembre de 1.997 al 30 de diciembre de 2.004; que su cargo fue el de operaria de limpieza y empaque de pescados en el área de procesos, con un último salario de \$ 583.000,00; que en el desarrollo de sus labores adquirió la enfermedad profesional Síndrome del Túnel Carpiano, atribuible a la demandada, por la ausencia de medidas de seguridad mínimas en el trabajo, lo que le originó como secuela “dolor en hombro, codo y mano derecha. Compromiso neuropático de nervio mediano derecho, segmento distal, en su trayecto a través del túnel mediano, con características de neuro-apraxia Grado II-III, circunstancia que le impide aprehender, apretar y agarrar los objetos, alzar en brazos a sus hijos menores”.

Arguyó que aunque fue A TIEMPO SERVICIOS LTDA. SERVIATIEMPO LTDA. quien la vinculó contractualmente como operaria, tal situación era aparente, dado que no pudo estar desempeñándose por más de 10 años en SEATECH, cubriendo necesidades que comprendían el giro normal de ésta, según su objeto social; que además la mayoría de las empleadas en esta última sociedad padecen del mismo síndrome, sin que se tomaran los correctivos del caso, máxime el carácter degenerativo y progresivo de dicho padecimiento, y en contravía de los mandatos legales sobre la seguridad en el trabajo.

El apoderado de SEATECH INTERNACIONAL INC. negó el contrato de trabajo alegado por la accionante y resaltó que quien ostentó la calidad de empleador fue A TIEMPO SERVICIOS LTDA; advirtió que cumple con las normas de salud ocupacional

y seguridad industrial. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y formuló las excepciones de inexistencia del contrato de trabajo, indebida tasación de perjuicios, prescripción y la genérica.

El apoderado de A TIEMPO SERVICIOS LTDA. también negó el contrato de trabajo entre la accionante y la otra demandada y sostuvo que la vinculación laboral existió con su representada, en ejecución de 6 contratos por duración de obra, entre el 13 de enero de 1999 y el 30 de diciembre de 2004, en forma interrumpida, finalizados “por justa causa”. Adujo que la demandante desarrolló labores varias y fue afiliada al sistema de seguridad social en todas sus coberturas.

Solicitó que se negaran las peticiones de la demanda inicial y propuso la excepción previa de pleito pendiente; de mérito, formuló las de inexistencia de la obligación, pago total de las acreencias laborales, buena fe, cobro de lo no debido, compensación y prescripción.

#### **Resolución:**

##### **Sentencia de primera instancia:**

Por sentencia de 21 de septiembre de 2007, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cartagena absolvió a las demandadas, con costas a la demandante.

##### **Sentencia de segunda instancia:**

Al resolver la apelación de la parte actora la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, el 11 de marzo de 2009, confirmó el fallo de primer grado, con costas a la recurrente.

**Recurso de Casación:**

En mérito de lo expuesto, la corte suprema de justicia, sala de casación laboral, administrando justicia, en nombre de la república y por autoridad de la Ley, CASA PARCIALMENTE la sentencia proferida el 11 de marzo de 2009, por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, en el proceso ordinario promovido por DUBYS PALENCIA PUELLO contra SEATECH INTERNATIONAL INC. y A TIEMPO LTDA. SERVIATIEMPO LTDA, en cuanto confirmó la absolución impartida a favor de la segunda por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cartagena el 21 de septiembre de 2007. En sede de instancia, revoca parcialmente el fallo de primera instancia, en cuanto absolvió a SEATECH INTERNATIONAL INC. y, en su lugar, la condena a pagar a la demandante la suma de \$8.745.000.00 a título de indemnización plena y ordinaria de perjuicios.

**Criterio personal:**

Los demandantes piden condenar a UNIPALMA SA. Por la enfermedad que padece el trabajador Carlos Orlando Bolívar, como lo es al pago de los perjuicios materiales daño emergente y lucro cesante, consolidado y futuro y para los demás demandantes los perjuicios morales.

El juzgado del circuito en sentencia de primera instancia declaró la existencia del contrato y culpa debidamente comprobada en la enfermedad laboral del señor Bolívar adquirida en su ámbito laboral, condenando a la demandada a pagar a cada uno de los demandantes perjuicios morales debidamente indexados.

En sentencia de segunda instancia, se confirmó la decisión de primera instancia.

La empresa no dio cumplimiento en debida forma con su obligación, ya que no era solo tener los reglamentos aprobados, sino dar cumplimiento a lo prescrito en ellos, con el fin de mitigar o evitar los daños en la salud de sus trabajadores.

Es así, que se pudo demostrar que la demandada no contaba con el programa de salud ocupacional, no contaba con un sistema adecuado para la extracción de vapores en el puesto de trabajo, resultado arrojado del análisis realizado al puesto de trabajo

Es por eso que la corte en decisión al recurso extraordinario de casación, casa parcialmente la sentencia, condenando a la demandada a pagar al señor Bolívar por daño emergente la suma de \$221.400.000 y por lucro cesante la suma de \$206.554.955.

La corte falla en derecho, y condena al empleador a pagar indemnización por daño emergente y lucro cesante, teniendo en cuenta que la empresa demandada no cumplió con todos los protocolos establecidos por la normatividad legal vigente en cuanto a seguridad y salud en el trabajo, evidenciando que a pesar de contar con los reglamentos obligatorios para este sistema, no tiene establecido e implementado sus sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, omitiendo cumplir con las obligaciones en el tema, debido que no estableció las medidas preventivas en seguridad industrial, que conlleva al conocimiento de las prevenciones y prohibiciones del trabajador existentes respecto a la forma, términos y circunstancias que debía cumplir con sus funciones; es decir, incumplió totalmente con la normativa respecto a seguridad y salud en el trabajo, con el fin de garantizar ambientes y condiciones de trabajo seguras, en pro de proteger la salud de sus trabajadores durante el desarrollo de sus actividades laborales diarias.

## Anexo 11. Análisis sentencia SL 3784 del 26 de marzo de 2.014

<b>Datos generales:</b>
<p><b>Identificación:</b> Corte Suprema de Justicia Sala Laboral</p> <p><b>Número de expediente:</b> Sentencia SL 3784 del 26 de marzo 2.014</p> <p><b>Magistrado Ponente:</b> Doctor Gustavo Hernando López Algarra</p>
<b>Problema Jurídico:</b>
<p>Establecer si existe o no contrato de trabajo a término indefinido entre Carlos Orlando Bolívar y la sociedad Plantaciones UNIPALMA de los Llanos S.A. “UNIPALMA S.A.” y que se establezca si la accionada es civilmente responsable por la enfermedad que padece el demandado.</p> <p>Establecer si el Tribunal aplicó indebidamente por vía indirecta los artículos 57, numeral 2 y 216 del código sustantivo del trabajo, 21 del decreto 1295 de 1994, en concordancia con los artículos 174 y 177 del código de procedimiento civil y 63 del código civil, teniendo en cuenta que se cometieron los siguientes errores de hecho:</p> <p><i>1.- Dar por demostrado, sin estarlo, que existe culpa suficientemente comprobada de la sociedad demandada en la ocurrencia de la enfermedad profesional del demandante Carlos Orlando Bolívar.</i></p> <p><i>2. No dar por demostrado, estándolo, que con anterioridad a la fecha de estructuración de la enfermedad del señor Carlos Orlando Bolívar, la sociedad demandada tenía aprobado su Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y había implementado los Programas de Salud Ocupacional que se aplican en la empresa</i></p>



3. *No dar por demostrado, estándolo, que la sociedad demandada ante la inactividad de la aseguradora de los riesgos profesionales ARP a la que se encontraba afiliada (ISS), realizó por su cuenta gestiones tendientes a obtener una mejoría en la salud del señor Carlos Orlando Bolívar.*

4. *Dar por demostrado, no estándolo, que la sociedad demandada actuó de buena fe, al haber remitido al señor Carlos Orlando Bolívar al departamento de Toxicología de la Universidad Nacional, para que le realizaran exámenes médicos que establecieran claramente su condición de salud.*

5. *No dar por demostrado, estándolo, que la sociedad demandada capacitó al señor Carlos Orlando Bolívar para la prevención de riesgos profesionales.*

6. *Dar por demostrado, sin estarlo, que la única circunstancia que generó la enfermedad profesional del demandante Bolívar, lo fue su actividad en la empresa, haciendo caso omiso a su participación como bombero voluntario.*

7. *Dar por demostrado, sin estarlo, que la empresa demandada no dotaba a sus trabajadores de los elementos y uniformes apropiados para la clase de actividad que desarrollaban*

8. *No dar por demostrado, estándolo, que en la sociedad demandada se da cumplimiento estricto a los Programas de Salud Ocupacional.*

**Antecedentes:**

Carlos Orlando Bolívar y María Elena Salomón Robayo actuando en nombre propio y en representación de sus hijos Luz Ángela, Edicson Orlando y Leidy Milena Bolívar Salomón, demandaron a Plantaciones Unipalma de los Llanos S.A. Unipalma S.A, y solicitaron declarar lo siguiente:

1. La existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre el primero de los anotados y la empresa demandada, que terminó en razón a la enfermedad profesional del trabajador, dictaminada el 6 de noviembre de 2.001.
2. Que la accionada es civilmente responsable por la enfermedad que padece.
3. Como consecuencia de lo anterior pretenden a favor del señor Bolívar, el pago de los perjuicios materiales que corresponden el daño emergente y el lucro cesante consolidado y futuro, y para los demás demandantes, los perjuicios morales, la alteración de las condiciones de existencia, junto con los intereses moratorios a la tasa máxima legal permitida por la Superintendencia Bancaria.

En sustento de sus pedimentos manifestaron lo siguiente:

Que el objeto social de la demandada se circunscribe al cultivo de palma africana en sus diferentes variedades, y a su explotación industrial.

Que el señor Bolívar suscribió contrato de trabajo a término indefinido «*clase B*» con la accionada, el 2 de febrero de 1.984.

Que a través de memorando del 29 de noviembre de 1.998, lo designaron en el cargo de «*operario de laboratorio, categoría SC3*».

Que en las labores a él asignadas, estaba expuesto a insumos, tales como hexano, benceno, nafta de petróleo, ácido clorhídrico y soda cáustica.

Que a partir del 1º de octubre de 1.996, ocupó el puesto de «*Oficinista 2*», y desempeñó las funciones de recolectar y procesar datos.

Que desde el mes de mayo de 1.999, fue atendido en el Hospital Local de Cumaral por presentar náuseas y cefalea intensa, y se le diagnosticó «*intoxicación exógena crónica*».

Que el Instituto de Seguros Sociales, el 11 de mayo de 1.999, informó a la demandada que el trabajador debía ser reubicado en un sitio de trabajo alejado de las sustancias tóxicas a las que se exponía.

Que ese traslado se efectuó el 1° de octubre de 1.999, cuando fue reubicado en la planta de beneficio prioritario.

Que luego de 4 meses de formulada la petición por parte del seguro social, y teniendo en cuenta el deterioro de sus condiciones físicas, *«se realizó un cambio para evitar la exposición a los químicos y derivados del petróleo, que eran las condiciones normales del anterior puesto de trabajo»*.

Exponen, que el traslado del puesto de trabajo, obedeció a una recomendación de carácter médico, emitido por el Instituto de Seguros Sociales el 11 de mayo de 1999.

Que según valoración realizada por la facultad de Medicina de la Universidad Nacional, del 19 de mayo de 1999, los antecedentes ocupacionales, fueron los siguientes:

*...Ingresó hace 15 años a la Empresa Unipalma como oficios varios; desde hace 13 años, viene desempeñando el cargo de laboratorista, en laboratorio de control de calidad, para aceites vegetales principalmente.*

*Como insumos de laboratorio utiliza de forma permanente:*

***1. Benzina de petróleo que contiene:***

- *Hexano: (hidrocarburo alifático de características solventes)*
- *Benzeno; (hidrocarburo aromático de características solventes)*
- *Nafta de petróleo: (mezcla de hidrocarburo pesados)*
- *Ácido clorhídrico*

- *Soda Cáustica... .*

Afirmaron que el 8 de junio de 1.999, se efectuó control por parte de la Universidad Nacional - facultad de medicina y se encontró que el «... *análisis de Fenol de Orina, que nos muestra pico de 16.4 mgr/Litros, por encima del valor biológico permisible máximo en población no expuesta...».*

Que el 10 de junio de 1.999, el comité paritario de salud ocupacional, informó al superintendente técnico de la accionada, que los trabajadores habían expuesto algunos factores de riesgo, que se debían considerar, a efectos de prevenir futuros accidentes, entre ellos el de «*tratar de solucionar en la mayor brevedad posible la existencia de vapores y gases libres en el laboratorio, con cualquiera de estas opciones instalar una campana extractora o cambiar el sitio por otro con mayor ventilación y el uso de extractores. Como última opción dotar de mascarillas antigases a las personas que laboren en el laboratorio...».*

Que en el resumen de la historia clínica del señor Carlos Orlando Bolívar, del 21 de julio de 1999, se dijo:

... *ENFERMDAD ACTUAL*

*Cuadro de 5 años de evolución de cefalea de intensidad progresiva, náuseas, de un año de evolución sensación de pérdida de peso y “acortamiento de talla” hipotrofia muscular generalizada, astenia, adinamia, fatigabilidad, que se incrementa al final de la jornada... .*

Señalan, que según la notas de evolución superior, el médico especialista en salud ocupacional de la accionada, a 23 de noviembre de 1999 indicó, que el trabajador presentaba un cuadro de «*NUEROTOXICIDAD CRÓNICA A VAPORES DE HIDROCARBUROS EN TRATAMIENTO Y MEJORIA LEVE*».

Que las inadecuadas condiciones del puesto de trabajo, y la ausencia de programas de vigilancia epidemiológica, son pruebas de la *«falta clara de un programa de salud ocupacional»*.

Que se violó lo dispuesto en el reglamento de higiene y seguridad industrial, aprobado por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, que en su artículo I, se compromete a *«GARANTIZAR LOS MECANISMOS QUE ASEGUREN UNA ADECUADA Y OPORTUNA PREVENCIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES»*; que la accionada se obligó, según lo señala el mencionado reglamento, a garantizar y proporcionar los recursos para adelantar lo siguiente:

*A) SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO, ORIENTADO A PROMOVER Y MANTENER EL MAS ALTO GRADO DE BIENESTAR FÍSICO, MENTAL Y SOCIAL DE LOS TRABAJADORES, EN TODOS LOS OFICIOS, PREVENIR CUALQUIER DAÑO A SU SALUD, OCASIONADO POR LAS CONDICIONES DE TRABAJO, PROTEGERLOS EN SU EMPLEO DE LOS RIESGOS GENERADOS POR LA PRESENCIA DE AGENTES Y PROCEDIMIENTOS NOCIVOS ...*

Manifestaron, que la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, con oficio N2506-01 JNCI del 7 de noviembre de 2.001, determinó que el trabajador presentaba una pérdida de capacidad laboral equivalente al 50% de origen profesional, razón por la cual, era inválido en los términos del artículo 46 del decreto 1295 de 1.994, situación que fue reconocida por la demandada, mediante certificado médico del 7 de febrero de 2.002.

Que el último cargo que el señor Carlos Orlando Bolívar desempeñó fue el de operario de báscula, con un promedio salarial de \$841.772, el que al incluirse un factor prestacional del 27%, arrojaba \$1.069.051; que las actuales condiciones del trabajador son deplorables, toda

vez que tiene cambios en su estado de ánimo, así como *«brotes de agresividad, que afectan su entorno familiar especialmente en su vida de pareja con su esposa MARIA ELENA SALOMON ROBAYO y con sus hijos menores LUZ ANGELA, ERICSON ORLANDO Y LEIDY MILENA BOLÍVAR SALOMON»*.

Que la enfermedad profesional fue el resultado de realizar una actividad propia y necesaria para el desarrollo del objeto social de la demandada, es decir, que el señor Bolívar estaba *«cumpliendo su trabajo habitual y la Enfermedad Profesional tiene una relación directa con la labor que desempeñaba y el hecho dañoso»*.

#### **Resolución:**

##### **Sentencia de primera instancia:**

Mediante sentencia de 4 de mayo de 2.007, el juzgado segundo laboral del circuito de bogotá, declaró la existencia de un contrato de trabajo entre el demandante y la empresa Plantaciones Unipalma de los Llanos S.A. Unipalma S.A., vigente desde el 2 de febrero de 1984 hasta el 1º de febrero de 2002; que existió culpa debidamente comprobada del empleador en la enfermedad profesional que padece el señor Carlos Orlando Bolívar; declaró parcialmente probadas las excepciones de falta de causa en los demandantes, e inexistencia de la obligación en la demandada; condenó a la accionada a pagar a cada uno de los demandantes perjuicios morales debidamente indexados, y absolvió de lo demás.

##### **Sentencia en segunda instancia:**

La alzada se surtió por apelación de ambas partes, y terminó con la sentencia del 28 de enero de 2.009, proferida por el tribunal superior de villavicencio – sala de decisión civil familia laboral, que confirmó la de primera instancia

**Recurso de casación:**

En mérito de lo expuesto, la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley CASA PARCIALMENTE la sentencia dictada el 28 de enero de 2009 por Tribunal Superior de Bogotá – Sala Civil Familia Laboral de Villavicencio, en el proceso que CARLOS ORLANDO BOLIVAR Y OTROS promovieron contra la sociedad PLANTACIONES UNIPALMA DE LOS LLANOS S.A. UNIPALMA S.A.

En sede instancia, se revoca el numeral tercero, y parcialmente el sexto de la sentencia de primera instancia, para en su lugar condenar a la demandada a cancelar al señor CARLOS ORLANDO BOLIVAR, la suma de \$221.400 a título de daño emergente, y \$206.554.955,49, por lucro cesante, y se confirma en lo demás.

**Criterio personal:**

Los demandantes piden condenar a UNIPALMA SA. Por la enfermedad que padece el trabajador Carlos Orlando Bolívar, como lo es al pago de los perjuicios materiales daño emergente y lucro cesante, consolidado y futuro y para los demás demandantes los perjuicios morales.

El juzgado del circuito en sentencia de primera instancia declaró la existencia del contrato y culpa debidamente comprobada en la enfermedad laboral del señor Bolívar

adquirida en su ámbito laboral, condenando a la demandada a pagar a cada uno de los demandantes perjuicios morales debidamente indexados.

En sentencia de segunda instancia, se confirmó la decisión de primera instancia.

La empresa no dio cumplimiento en debida forma con su obligación, ya que no era solo tener los reglamentos aprobados, sino dar cumplimiento a lo prescrito en ellos, con el fin de mitigar o evitar los daños en la salud de sus trabajadores.

Es así, que se pudo demostrar que la demandada no contaba con el programa de salud ocupacional, no contaba con un sistema adecuado para la extracción de vapores en el puesto de trabajo, resultado arrojado del análisis realizado al puesto de trabajo

Es por eso que la corte en decisión al recurso extraordinario de casación, casa parcialmente la sentencia, condenando a la demandada a pagar al señor Bolívar por daño emergente la suma de \$221.400.000 y por lucro cesante la suma de \$206.554.955.

La corte falla en derecho, y condena al empleador a pagar indemnización por daño emergente y lucro cesante, teniendo en cuenta que la empresa demandada no cumplió con todos los protocolos establecidos por la normatividad legal vigente en cuanto a seguridad y salud en el trabajo, evidenciando que a pesar de contar con los reglamentos obligatorios para este sistema, no tiene establecido e implementado sus sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, omitiendo cumplir con las obligaciones en el tema, debido que no estableció las medidas preventivas en seguridad industrial, que conlleva al conocimiento de las prevenciones y prohibiciones del trabajador existentes respecto a la forma, términos y circunstancias que debía cumplir con sus funciones; es decir, incumplió totalmente con la normativa respecto a seguridad y salud en el trabajo, con el fin de garantizar ambientes y condiciones de trabajo



seguras, en pro de proteger la salud de sus trabajadores durante el desarrollo de sus actividades laborales diarias.

Fuente: Relatoría Corte Suprema de Justicia

Anexo 12. Análisis sentencia SL 16367 del 22 de octubre de 2.014

<b>Datos generales:</b>
<p><b>Identificación:</b> Corte Suprema de Justicia Sala Laboral</p> <p><b>Número de expediente:</b> Sentencias SL 16367 del 22 de octubre de 2.014</p> <p><b>Magistrado ponente:</b> Doctor Luis Gabriel Miranda Buelvas</p>
<b>Problema jurídico:</b>
<p>Debe establecer si existió un vínculo laboral entre el demandante y la demandada y además si existe culpa patronal en la enfermedad padecida por el acto, al igual que dirimir si esta es enfermedad común o laboral.</p> <p>La corte debe decidir si el tribunal al proferir el fallo cometió errores de hecho por indebida aplicación del artículo 216 del código sustantivo del trabajo y los artículos 21, 56, 58 y 62 del decreto 1295 de 1994, por:</p> <p><i>“a. Haber dado por probado, sin estarlo, que existió culpa suficientemente comprobada de la federación Nacional de Cafeteros de Colombia en la ocurrencia de la enfermedad profesional de Fernando Cabezas García.</i></p> <p><i>“b. No haber dado por probado, estándolo, que el mismo día que a Fernando Cabezas García la administradora de riesgos profesionales le informó que aceptaba calificar como</i></p>

*enfermedad profesional 'la enfermedad por estrés post traumático', la federación nacional de cafeteros de colombia dispuso su reubicación laboral asignándole exclusivamente actividades de oficina.*

*“c. No haber dado por probado, estándolo, que después del 27 de septiembre de 2.002 Fernando Cabezas García no volvió a realizar labores para las cuales fue inicialmente contratado y que lo obligaban a trasladarse a los municipios que conforman la zona norte del Departamento del Tolima.*

*“d. Haber dado por probado, sin estarlo, que con anterioridad al 27 de septiembre de 2002 la administradora de riesgos profesionales a la cual se encontraba afiliado Fernando Cabezas García determinó que la federación nacional de cafeteros de colombia debía reubicarlo laboralmente trasladándolo a una 'zona de bajo riesgo'.*

*“e. Haber dado por probado, sin estarlo, que con anterioridad al 27 de septiembre de 2002 alguno de los médicos que lo atendió dictaminó que la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia debía reubicarlo laboralmente trasladarlo a 'una zona de bajo riesgo'; y*

*f. Haber dado por probado, contra el hecho cierto de haber terminado el contrato de trabajo el 14 de junio de 2004, que en este caso el lucro cesante futuro se prolonga más allá del día en que se extinguió la relación laboral por los 'años de vida productiva a favor de la Federación accionada”.*

#### **Consideraciones:**

Ante el juzgado sexto laboral del circuito de ibagué, el demandante persiguió que la hoy recurrente fuera condenada, «*de conformidad con lo establecido en el art. 216 del C.S.T.*», a pagarle, por causa de enfermedad profesional y accidente de trabajo, lucro cesante

(consolidado y futuro), perjuicios morales (objetivados y subjetivados), indemnización de perjuicios fisiológicos, con las fórmulas y en los valores anunciados en la demanda.

Fundó las anteriores pretensiones:

1. Le prestó sus servicios personales a la **FEDERACIÓN NACIONAL DE CAFETEROS DE COLOMBIA** del 30 de noviembre de 1.994 al 14 de junio de 2.004, cuando fue pensionado por invalidez a causa de enfermedad profesional.
2. En el cumplimiento de su labor sufrió dos accidentes de trabajo, los cuales le dejaron diferentes secuelas en la salud que aún no ha podido superar.
3. La dicha actividad la ejecutó en zonas de alta influencia por parte de grupos al margen de la ley al punto de haber sido objeto de dos secuestros, hechos que lo obligaron a pedir atención profesional siquiátrica en la cual se le diagnosticó *'estrés post traumático'*, que obligaba a que su empleadora modificara sus condiciones de trabajo.
4. Luego de cumplir diferentes y engorrosos procedimientos se le dictaminó una pérdida de la capacidad laboral de origen profesional del orden del 51,2% que dio lugar a que le fuera reconocida la pensión de invalidez por parte de la **A.R.P. AGRÍCOLA DE SEGUROS**, lo cual igualmente sirvió para que su empleadora le terminara el contrato de trabajo.
5. tanto la enfermedad profesional que padeció y por la cual fue pensionado, como los accidentes de trabajo que le dejaron lesiones cervicales que aún no ha podido superar, se produjeron con culpa de su empleadora, dado que ésta no cumplió a cabalidad con su obligación de seguridad al no prevenir y tratar adecuadamente los riesgos a los que se vio expuesto en la ejecución de su labor, tal y como se lo exigía el artículo 21 del Decreto 1295 de 1.994.

La empresa demandada, al contestar, aun cuando aceptó los servicios que el demandante dijo haberle prestado, en su defensa arguyó que no fue notificada oportunamente por el trabajador de los accidentes de trabajo que dijo haber sufrido sino apenas hasta enero de 2.002.

Que además de afiliarlo a la administradora de riesgos laborales, el hecho de que aquella le hubiera reconocido la pensión de invalidez acredita que ella le puso en conocimiento de los sucesos que dieron origen a su pensión.

Agregó que actuó celosamente en el cumplimiento de los lineamientos de las disposiciones de riesgos laborales. Propuso, como previas, las excepciones de inexistencia del demandado, inepta demanda, prescripción, falta de integración del contradictorio, y de fondo, falta de legitimación por pasiva.

La llamada en garantía manifestó haber conocido de la ocurrencia del accidente de trabajo aducido por el actor en el mes de febrero de 2.002.

Que la enfermedad cervical padecida por aquél no era de origen profesional sino común y que la demandada actuó conforme a derecho, por lo que no tiene responsabilidad alguna por los eventos anunciados en la demanda.

Propuso las excepciones de buena fe, prescripción, inexistencia de culpa debidamente probada, falta de nexo causal, culpa exclusiva de la víctima, prescripción del derecho, ausencia de normatividad y de prueba sobre monto de perjuicios.

Agregó que ella cumplió como administradora de riesgos profesionales con la normativa pertinente y al respecto excepcionó pago, inexistencia de la obligación, falta de legitimación en la causa por pasiva, inexistencia de la calificación del accidente de trabajo, prescripción y deducción y reembolso de prestaciones canceladas.

**Resolución:****Sentencia de primera instancia**

Fue proferida el 23 de enero de 2.007, y con ella el juzgado declaró *«no probada la excepción de falta de legitimación en causa planteada por la aseguradora de riesgos profesionales A.R.P. AGRÍCOLA DE SEGUROS S.A.»* y *“por no estar acreditada la ocurrencia de accidente de trabajo que se invoca en la demanda padecido por FERNANDO CABEZAS GARCÍA durante época en que prestó sus servicios como trabajador de la FEDERACIÓN NACIONAL DE CAFETEROS DE COLOMBIA, se exonera a ésta y a la ARP AGRÍCOLA DE SEGUROS de las pretensiones de la demanda»*. Impuso el pago de las costas al actor.

**Sentencia de segunda instancia**

La alzada se surtió por apelación del demandante y terminó con la sentencia atacada en casación, mediante la cual el Tribunal de Ibagué revocó la de su inferior para, en su lugar, declarar que la hoy recurrente incurrió en culpa patronal *«en la enfermedad padecida por el demandante Fernando Cabezas García, con fecha de estructuración julio de 2002»*, y por ende, la condenó a pagarle *«perjuicios así: lucro cesante consolidado a la fecha de hoy. \$19.803.334,41. Lucro cesante futuro \$94.626.028,04. Daño moral subjetivado \$15.000.000»*. Declaró no probadas las excepciones de mérito propuestas por ésta, le impuso el pago de las costas de ambas instancias y absolvió a la llamada en garantía.

**Recurso de casación**

**NO CASA** la sentencia proferida el 12 de marzo de 2.008 por el Tribunal Superior de Ibagué, en el proceso promovido por **FERNANDO CABEZAS GARCÍA** contra la **FEDERACIÓN NACIONAL DE CAFETEROS DE COLOMBIA** y al cual se llamó en garantía a la **A.R.P. AGRÍCOLA DE SEGUROS S.A.**

**Criterio personal:**

El demandante pretendió por medio de su demanda se le reconociera enfermedad laboral acaecido por las situaciones de orden público donde se desempeñaba, su labor por tanto cada momento se encontraba bajo fuego de cruzado del ejército nacional y grupos al margen de la ley, y que a la **FEDERACIÓN NACIONAL DE CAFETEROS DE COLOMBIA** se declarara responsable de la aparición de esta enfermedad y de sus secuelas, que generaron problemas importantes en el ser del demandante.», a pagarle, por causa de enfermedad profesional y accidente de trabajo, lucro cesante (consolidado y futuro), perjuicios morales (objetivados y subjetivados), indemnización de perjuicios fisiológicos, con las fórmulas y en los valores anunciados en la demanda. Le fue reconocida incapacidad laboral de origen profesional del orden del 51,2% que dio lugar a que le fuera reconocida la pensión de invalidez por parte de la **A.R.P. AGRÍCOLA DE SEGUROS**, por lo cual fue objeto de terminación del contrato sin justificación alguna, y, al parecer fue por la enfermedad profesional que se generó y la cual fue objeto para que le concedieran su pensión.

En este caso, se produjeron varios accidentes que a hoy en día le tienen menoscabada su integridad física y todo esto a culpa de la empleadora ya que no cumplió a cabalidad con su obligación de brindar seguridad absoluta para la realización de la tarea encomendada como lo exigía el art 21 del decreto 1295 de 1.994.

La violencia y el conflicto desarrollado en el país generan en las personas traumas graves para el ser, además de considerarse un problema de salud pública que afecta al implicado y a la sociedad en general, todo esto en resultado de las omisiones hechas por la empleadora que se vieron maximizados en el demandante hasta el punto de llegar a sufrir enfermedades incapacitantes al grado de inhabilitarlo para ejercer su labor y la tarea a ejecutar para la cual fue contratado.

Fuente: Relatoría Corte Suprema de Justicia

Anexo 13. Análisis sentencia SL 35909 del 1 de junio de 2.010

<b>Datos Generales:</b>
<p><b>Identificación:</b> Corte Suprema de Justicia Sala Laboral</p> <p><b>Número de expediente:</b> Sentencia SL 35909 del 1° de junio de 2.010</p> <p><b>Magistrado Ponente:</b> Doctor Camilo Tarquino Gallego</p>
<b>Problema jurídico:</b>
<p>Se establezca si existió relación laboral entre el demandante y la demandada y seguidamente se establezca si existió culpa del empleador en el accidente de trabajo que sufrió el demandante el 7 de enero de 2.004, y que, al no acatar las recomendaciones dadas, este se configuró en una enfermedad laboral.</p> <p>Le concierne a la Corte decidir sobre el recurso de casación de ser violatoria de la ley sustancial, por la vía indirecta, en la modalidad de falta de aplicación de los artículos 56, 59, 80 del Decreto 1295 de 1.994, artículo 8° del decreto 1530 de 1.996, artículos 5, 6, 7, 8, 9, Y</p>

10 de Ley 776 de 2.002, lo cual condujo a aplicar indebidamente el artículo 216 del Código Sustantivo de Trabajo, por los siguientes errores de hecho:

1. No dar por demostrado, estándolo, que la actividad laboral desplegada por el demandante implicaba un riesgo creado que debe ser cubierto por la ARP Liberty Seguros.
2. Dar por demostrado, sin estarlo, que el accidente de trabajo que generó la enfermedad profesional al demandante, provino de la culpa del empleador más no del riesgo creado en la actividad laboral desplegada por el trabajador demandante.
3. No dar por demostrado, estándolo, que la ARP Liberty Seguros debe responder objetivamente por los daños causados al demandante con ocasión del accidente de trabajo que le generó la enfermedad profesional “espalda fallida”.

**Antecedentes:**

José Humberto López Castrillón demandó a la sociedad pimpollo S.A., para que, previos los trámites de un proceso ordinario laboral, se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo y que se disponga que la contingencia sufrida el día 7 de febrero de 2.004 fue por culpa patronal, y se condene al pago de los perjuicios materiales correspondientes a daño emergente y lucro cesante, consolidados y futuros, perjuicios morales objetivados y subjetivados, perjuicios fisiológicos, indexación, calculados cada uno en 500 salarios mínimos legales mensuales y costas procesales.

En sustento de las pretensiones, manifestó que suscribió con la sociedad demandada contrato laboral a término fijo entre el 24 de julio de 2.003 y el 23 de noviembre de 2.005; que cumplía funciones de cargue y descargue de canastas con un peso superior a 40 kilos, actividad que el día 7 de febrero de 2.004 le ocasionó un accidente de trabajo que lo incapacitó para



trabajar; que vencida la incapacidad para trabajar, la administradora de riesgos profesionales, a la cual estaba afiliado el trabajador, recomendó a la empleadora que el actor no debía cargar pesos superiores o iguales a 40 kilos, sin embargo, ello no fue acatado, a más de que la empresa no le otorgaba los permisos requeridos para acudir a las sesiones de fisioterapia.

La empleadora al contestar la demanda, se opuso a las pretensiones; en cuanto a los hechos aceptó la existencia del contrato de trabajo suscrito entre las partes, los extremos en que se desarrolló el mismo; dijo que al demandante se le diagnosticó una enfermedad profesional producto de la acumulación de esfuerzos y aclaró que el accidente fue el 7 de enero de 2.004 y no el 7 de febrero; así mismo explicó que las canastas no siempre superaban los 40 kilos de peso y que siempre se acogió a las recomendaciones de la ARP siendo menos exigente su labor de menor esfuerzo. Propuso las excepciones de inexistencia de las obligaciones, pago, prescripción y buena fe.

La demandada llamó en garantía a la administradora de riesgos profesionales “liberty seguros S.A.”, y a “salud total EPS”, quienes contestaron el llamamiento. Liberty Seguros aceptó que el demandante fue afiliado a la ARP el 24 de julio de 2.003 al 23 de noviembre de 2.005; que sufrió un accidente de trabajo el 7 de enero de 2.004, y se opuso a la prosperidad de las pretensiones generadas en el llamamiento en garantía, con el argumento de que fue el desacato de la empresa el que dio lugar al ejercicio de la acción. Propuso las excepciones de falta de fuente de la obligación, pago, inexistencia de la obligación laboral pretendida, prescripción, límite de la indemnización y buena fe. Por su parte la EPS Salud Total contestó extemporáneamente, y no se admitió su respuesta.

**Resolución:**

**Sentencia de primera instancia:**

El juzgado tercero laboral del circuito de pereira, mediante sentencia del 25 de enero de 2008, declaró a la sociedad pimpollo S.A., responsable de la generación de la enfermedad profesional en el demandante y la condenó al pago de los perjuicios así: materiales-lucro cesante consolidado \$11.970.067,87, morales objetivados y subjetivados 100 SMLV, fisiológicos 20 SMLV; impuso costas a la parte demandada.

**Sentencia de segunda instancia:**

Apelaron ambas partes, y el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, por sentencia del 7 de marzo de 2.008, confirmó la decisión del a-quo y adicionó la condena a la demandada por concepto de lucro cesante futuro en la suma de \$ 79.431.042,22 pesos y, no impuso costas.

**Recurso de casación:**

En mérito de lo expuesto, la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, NO CASA la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, el 7 de marzo de 2008, dentro del proceso promovido por JOSÉ HUMBERTO LÓPEZ CASTRILLÓN contra la SOCIEDAD PIMPOLLO S.A.

**Salvamento parcial de voto:**

**Camilo Tarquino Gallego.**

**Aclaración de voto del Magistrado**

Gustavo José Gnecco Mendoza.

**Criterio personal:**

Se ve representado como hecho grave que la ARP Lyberty, no le prestó al demandante la atención oportuna una vez ocurrió el siniestro, sino tan solo 10 meses y 15 días después del accidente, caso que evidentemente agravó la salud del demandante y además tuvo que ser por vía judicial, por una orden de tutela. Esta situación, tampoco fue apreciada, en la demanda.

“En ese sentido, resulta entonces equivocado el planteamiento de la censura, relativo a que la ARP Liberty Seguros, era la llamada a resarcir los daños causados al demandante por el accidente de trabajo que le ocasionó la enfermedad profesional con incapacidad permanente parcial del 38,31%; pues se aclara que la aseguradora cubrió el riesgo propio que le correspondía” no siendo así contemplada la responsabilidad patronal y por tanto culpa del empleador, es decir, que no se tuvo en cuenta las responsabilidades patronal y sin el resarcimiento hecho por la ARL, la demandada no llevó a cabo los debidos protocolos del SGSST para que el daño en la salud del trabajador no se agravara.

En cuanto a la afirmación realizada por parte del demandado, luego que en la cadena de producción los despresadores hacían su debida tarea, tenían que volver y cargar el producto, de manera que volvía a exponer a la situación de posible génesis del hecho en estudio, debió prever que la carga laboral era bastante exhaustiva, debido que en muchas ocasiones los turnos eran extendidos por varias horas, adicional a la jornada ordinaria; es por esta carga excesiva de trabajo que se puede ver representado el daño en la salud de los trabajadores, al no tener establecidos los controles y elementos de protección.

Se debe observar que una vez se realizó el procedimiento quirúrgico para corregir el daño y aminorar las secuelas relativas del daño causado, no se hizo ningún cambio en la exigencia de labor y al solicitar al empleador el suministro de correas de seguridad o cinturones para alzar peso, la respuesta fue negativa por parte de la señora Naisdi García que era la encargada de salud ocupacional, dando respuesta que estos elementos de protección eran para los señores de los cuartos fríos o patinadores, omitiendo suministrar los elementos de protección necesarios a la demandante.

En el fallo el magistrado Camilo Tarquino Gallego presenta salvamento parcial de voto, al apartarse medianamente de los términos de las decisiones señaladas por sus compañeros de fallo al tener en cuenta que hay una falta al principio de unidad del Sistema de Seguridad Social, es así que la normas que establecen una subrogación indemnizatoria a favor de las entidades administradoras de los riesgos profesionales previstas en el artículo 12 del Decreto 1771, no se pueden dejar de aplicar so pretexto de que los Reglamentos del ISS o los decretos reglamentarios del Sistema General de pensiones no tienen la capacidad de modificar una norma de rango legal, como es el artículo 216 del C.S.T.”

Fuente: Relatoría Corte Suprema de Justicia

Anexo 14. Análisis sentencia SL 26216 del 11 de junio de 2.006

<b>Datos Generales:</b>
<b>Identificación:</b> Corte Suprema de Justicia Sala Laboral
<b>Número de expediente:</b> Sentencia SL 26216 del 11 de julio de 2.006
<b>Magistrado Ponente:</b> Doctora Isaura Vargas Diaz

**Problema Jurídico:**

Se le declarara responsable y se le condenara por concepto de culpa patronal de los perjuicios materiales y morales sufridos con ocasión de las lesiones que afectaron su sistema de audición y redujeron su capacidad de trabajo, ocasionando una lesión de carácter permanente e irreversible consistente en *'audición bilateral severa en oído izquierdo y moderada a severa en oído derecho'*.

Le compete a la Corte determinar si el Tribunal incurrió en error por aplicar indebidamente los artículos 216 del código sustantivo del trabajo y 63, 1613 y 1614 del código civil, *"como consecuencia de la falta de aplicación de los artículos 1757 del código civil, 56 y 58, numerales 1º, 5º, 7º y 8º del código sustantivo del trabajo, 60 del código procesal del trabajo y 174 y 177 del código de procedimiento civil"*. Además, por cuanto aplicó indebidamente los artículos 10º del decreto 13 de 1.967, 84, literal a), de la ley 9ª de 1.979 y 57, numeral 2º, del código sustantivo del trabajo y 1604 del código civil, aduciendo los siguientes errores de hecho:

*"1) No dar por demostrado, estándolo, que los daños en el sistema de audición del señor Vásquez Aguirre fueron producto exclusivo de su actitud tozuda y reacia a adoptar las medidas preventivas diseñadas por Prodevases para evitar la ocurrencia de un daño en el oído de alguno de sus trabajadores y, por tanto, que no se causaron por culpa de la empresa.*

*"2) No dar por demostrado, estándolo, que Vásquez Aguirre tenía la obligación de cumplir con todas [las] instrucciones que le impartiera Prodevases en materia de seguridad industrial y prevención de enfermedades profesionales y, entre ellas, reportar a su empleador, y desde su*

*inicio, la existencia de una lesión auditiva por incipiente que fuese, según lo establecido por el reglamento interno de trabajo de prodevases.*

*"3) Dar por demostrado, sin ser ello cierto, que dentro del proceso existen pruebas suficientes, en los términos de ley, para demostrar en forma contundente la existencia de culpa por parte de prodevases en la ocurrencia de la lesión auditiva de Oscar de Jesús Vásquez Aguirre y que tales pruebas pueden servir como base sólida e irrefutable para fundamentar la injusta condena impartida"*

#### **Antecedentes:**

Para los efectos del recurso es suficiente anotar que la sociedad recurrente fue llamada a juicio por OSCAR DE JESUS VASQUEZ AGUIRRE para que se le declarara responsable y se le condenara por concepto de culpa patronal de los perjuicios materiales y morales sufridos con ocasión de las lesiones que afectaron su sistema de audición y redujeron su capacidad de trabajo, aduciendo para ello, básicamente, que no obstante haber ingresado al servicio sin afección alguna en su salud, en virtud de la relación de trabajo que les ató –que fue del 9 de octubre de 1.978 al 4 de octubre de 1.996-- *“dentro de la contaminada y ruidosa planta de producción”*, en la que se desempeñó como *‘asistente de manufactura’*, *‘jefe de ingeniería industrial’*, *‘jefe de programación de producción’* y *‘jefe de producción’*, le fue producida una lesión de carácter permanente e irreversible consistente en *‘audición bilateral severa en oído izquierdo y moderada a severa en oído derecho’*, que se le diagnosticó el 17 de octubre de 1996 en cumplimiento de la orden médica de terminación del contrato de trabajo, lesión que afecta su rentabilidad futura y que fue causada por culpa patronal, pues jamás se le exigió por la

demandada el uso de los medios requeridos para la protección de su salud, así como por falta de dichos medios para combatir la alta contaminación ambiental que durante el término del servicio soportó.

La demandada al contestar, aun cuando aceptó la existencia de la relación laboral con el demandante, el sueldo que devengó y que se le practicó examen médico de retiro, en su defensa adujo que el hecho de que el examen médico de ingreso no hubiera reportado una lesión no descartaba que el trabajador hubiese llegado afectado en su oído interno, dado que había trabajado en la empresa 'Macel' que presentaba altos niveles de ruido, así como también que la exposición a los ambientes externos del trabajo pudieron dar lugar a la enfermedad.

Propuso las excepciones de '*prescripción*', '*inexistencia de las obligaciones demandadas*', '*indebida integración del contradictorio*' y '*compensación*' .

#### **Resolución:**

##### **Sentencia de primera instancia:**

Mediante sentencia de 2 de agosto de 2.004 el juzgado primero laboral del circuito de medellín absolvió a la demandada de las pretensiones del actor, a quien impuso costas.

##### **Sentencia de segunda instancia:**

Al conocer de la apelación del demandante el tribunal revocó el fallo del juez de primer grado y, en su lugar, condenó a la demandada a pagarle al actor la suma de \$54.228.354,00 a título de perjuicios, teniendo en cuenta para dicho cálculo la fecha de estructuración de la enfermedad profesional --17 de octubre de .1996--, la vida probable del demandante --25 años-- y el último salario promedio devengado --\$1'727.786,00--.

**Recurso de Casación:**

En mérito de lo expuesto, la corte suprema de justicia, sala de casación laboral, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley, NO CASA la sentencia dictada el 23 de noviembre de 2.004 por el tribunal superior del distrito judicial de medellín, en el proceso promovido por OSCAR VASQUEZ AGUIRRE contra la sociedad PRODUCTORA DE ENVASES SA. 'PRODENVASES'.

**Criterio Personal:**

Para efectos de la evaluación de esta sentencia y del recurso que nos atañe es suficiente anotar que la empresa PRODEENVASES fue llamada a juicio por OSCAR DE JESUS VASQUEZ AGUIRRE, para declararla responsable y condenarla por concepto de culpa patronal de los perjuicios materiales y morales sufridos con ocasión de las lesiones que afectaron su sistema de audición y redujeron su capacidad de trabajo, aduciendo que los niveles de ruido a los que estaba expuesto eran demasiado altos muy por encima de los permitidos por la ley, los cuales generaron en su oído daños irreparables que par efectos de la petición, son base para solicitar y dar por probado el daño causado, cosa que refuta la empresa con argumentos como que las bases de seguridad industrial y salud ocupacional estaban basadas en los mínimos estándares de la ley, y que el SGSST estaba a la orden de sus trabajadores, además que cuando ingresó a laborar, se encontraba en buenas condiciones de salud a pesar de haber tenido dictamen del médico especialista donde afirmaba que si existía un daño, que se pudo haber producido por el trabajo en una empresa anterior, aunque fue tomado como una mera presunción; también los exagerados cargos a los que el demandante se encontraba responsable como muchas y varias actividades y labores dentro de la planta de producción, sin tener en cuenta que elementos de



protección personal debían utilizar y más grave todavía que no se realizó seguimiento a la correcta utilización de los mismos.

Para el Tribunal, si bien, la demandada alegó que la enfermedad auditiva del demandante se pudo producir con anterioridad a su ingreso a la empresa, o podía ser de origen genético, lo cierto era que *“no se encuentra ningún respaldo probatorio en este informativo (...), porque lo cierto es que no se le practicó en ese momento una audiometría tonal que así lo indicara”* por lo mismo la empresa fue omisiva en los exámenes de y en las debidas estrategias al momento de entrada del demandante a la empresa para con esto poder evitar las condiciones que dan génesis a la causa litigiosa de la demanda y su resultado en la casación.

Fuente: Relatoría de la Corte Suprema de Justicia

Anexo 15. Análisis sentencia SL 23643 del 24 de junio de 2.005

<b>Datos Generales:</b>
<b>Identificación:</b> Corte Suprema de Justicia Sala Laboral
<b>Número de expediente:</b> Sentencia SL 23643 del 24 de junio del 2.005
<b>Magistrado ponente:</b> Doctor Francisco Javier Ricaurte Gómez
<b>Problema Jurídico:</b>
<p>Recurso de casación Propuesto por la parte demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la corte, el que se procede a resolver, previo el estudio de la demanda que lo sustenta. No hubo réplica. El alcance de la impugnación se expuso en los siguientes términos:</p> <p>“Solicito respetuosamente la CASACIÓN PARCIAL de la sentencia acusada en cuanto revocó</p>

la condena impuesta por el a quo por concepto de lucro cesante futuro y modificó la orden de indexar la condena por perjuicios morales a partir de la fecha del accidente para colocarla solo a partir de la ejecutoria de la sentencia de segunda instancia, para que en sede de instancia CONFIRME en su integridad lo decidido por el juez de primer grado e imponga las costas de la alzada a la parte demandada y libere de ella a mi representado”. Con fundamento en la causal primera de casación laboral se propone un solo cargo, así: Cargo único “Se acusa a la sentencia materia de este recurso de violar por la vía directa y en el concepto de la interpretación errónea el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo; y por aplicación indebida los artículos 7°, 46 y 48 del Decreto 1295 de 1994, así como por interpretación errónea el 8° de la Ley 153 de 1887, el 19 del Código Sustantivo del Trabajo, y el 307 del Código de Procedimiento Civil. También por infracción directa (falta de aplicación) el artículo 1615 del Código Civil”.

#### **Antecedentes:**

En la demanda se solicitó, se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido y que el accidente de trabajo que sufrió el demandante fue por culpa de la demandada, que se condene a ésta al pago de la indemnización plena de perjuicios de que trata el artículo 216 del código sustantivo de trabajo.

Como fundamento de las relacionadas pretensiones se expresó que Alberto Losada Silva celebró un contrato de trabajo con la empresa Electricadora del Huila S.A. que se viene desarrollando desde el 1° de junio de 1.994; que el 23 de julio de 1.997, en cumplimiento de sus funciones laborales, sufrió un accidente de trabajo que le ocasionó lesiones que lo tienen incapacitado para trabajar; que la tarea que se le encomendó la realizó solo, y si se hubiera hecho en equipo, como era de rigor, y cumpliendo los procedimientos de seguridad diseñados

para la ejecución de la actividad, se habría evitado el accidente, que por esas circunstancias es atribuible a culpa del empleador; que como secuelas del accidente perdió su capacidad laboral en un 46.06% y, además presenta lesiones de carácter fisiológico, impotencia sexual, afección en su locomoción, no puede jugar, correr o practicar algún deporte.

Que su vida sentimental y moral se encuentra también afectada, porque no puede existir relación sexual con su esposa, lo que constituye causal de divorcio, y por lo cual presenta estado de ansiedad y tristeza, lo que debe ser objeto de resarcimiento.

La demanda se respondió con oposición a las pretensiones, y de sus hechos únicamente se aceptó el relativo a la existencia del contrato de trabajo.

En la primera audiencia se propuso la excepción de pago total de la obligación, para la que se adujo que a través de una póliza de vida de grupo la empresa le pagó al actor la indemnización a que tenía derecho según su incapacidad total y permanente probada.

El juzgado tercero laboral del circuito de neiva dictó sentencia de primera instancia el 25 de abril de 2.003, en la que declaró la existencia del contrato de trabajo entre las partes y que la demandada fue responsable del accidente de trabajo que sufrió el demandante el 23 de junio de 1.997.

Como consecuencia de esas declaraciones condenó a la empresa a pagarle al actor:

1) \$ 254.156.160 por concepto de lucro cesante futuro, pero que de dicho monto procede el descuento “de los valores de las prestaciones en dinero pagadas por la entidad en razón de las normas consagradas en el capítulo ii del código sustantivo del trabajo y sin perjuicios de las acciones que contra éste procedan por parte de la entidad que le reconoció y le está pagando la pensión de invalidez”.

2) \$ 100.000.000 por perjuicios morales y fisiológicos, los que deberá pagar indexados, desde la fecha del accidente a la de su solución efectiva. También en la sentencia de primer grado se ordena al demandante restituir a la compañía de Seguros La Previsora S.A la indemnización que ésta le había pagado por los perjuicios ocasionados, y que había valorado por una pérdida en un 54% de incapacidad total y permanente.

Absolvió a la demandada de las demás pretensiones, declaró probada parcialmente la excepción de pago total de la obligación, y le impuso a la demandada las costas en un 60% a favor del demandante.

El tribunal a través de la providencia objeto del recurso de casación, al resolver el de apelación que contra el fallo de primer grado interpuso la parte demandada, lo modificó en el sentido de revocar la condena por lucro cesante futuro y la orden dada al demandante de reintegrar la indemnización de perjuicios pagada por la aseguradora y, en su lugar, absolvió a la demandada de pagar esos perjuicios.

Igualmente modificó la condena de indexar lo reconocido por perjuicios morales y fisiológicos, para disponer que esa revaluación sería a partir de la ejecutoria de la sentencia.

En lo demás la confirmó, e impuso las costas de segunda instancia a la demandada en un 50% de las causadas. En lo que interesa para el recurso de casación, el Tribunal, después de concluir que está demostrado que las partes estuvieron vinculadas por un contrato de trabajo y que el accidente de trabajo que sufrió el demandante ocurrió por culpa del empleador, por lo que está obligado al pago de la indemnización total y ordinaria de perjuicios, entra a examinar las condenas que por ese concepto profirió el juez a quo, y decide revocar la relativa al lucro cesante, para lo cual aduce que como aquél a raíz del accidente fue pensionado por el ISS, al que estaba afiliado por la demandada para riesgos profesionales, esa prestación suple la pérdida

de su capacidad laboral y el trabajador no puede recibir doble indemnización por el mismo riesgo, por lo que incurriría en un enriquecimiento sin causa; en apoyo de su criterio transcribe aparte de un fallo de la Corte de febrero 15 de 1.995.

En lo relacionado con el pago de una indemnización que el trabajador recibió como consecuencia del accidente de trabajo sufrido, producto del seguro de grupo que adquirió la empresa con tal fin, expresó el tribunal que al ocurrir el siniestro estaba en su derecho el trabajador de recibir el valor asegurado por la empresa, por lo que dispuso la revocatoria de la orden de reintegro de los dineros, ya que la demandada fue la tomadora del seguro y una vez demostrado el siniestro, era deber de la compañía aseguradora asumir el pago, como en efecto ocurrió.

En cuanto a la condena por perjuicios morales y fisiológicos expone que el juez acertó en imponerla, al igual que la cuantía que por ese concepto determinó, pero que la indexación de la misma, que también se ordenó, no debe ser a partir de la fecha del accidente, sino de la ejecutoria de su fallo “por tratarse de un derecho que estaba en discusión”.

#### **Resolución:**

##### **Recurso de casación:**

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, CASA la sentencia de fecha cinco (5) de diciembre de dos mil tres (2.003), proferida por la Sala Civil-Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, dentro del proceso ordinario laboral adelantado por ALBERTO LOSADA SILVA contra la ELECTRIFICADORA DEL HUILA S.A. ESP, en cuanto revocó la condena por lucro cesante futuro y absolvió a la

demandada por ese crédito, como también respecto a la modificación que dispuso de la fecha a partir de cual se debía liquidar la indexación de la suma reconocida por perjuicios morales y fisiológicos. No se casa en lo demás. En sede de instancia, resuelve:

1. Modificar el fallo de primera instancia dictado en este proceso por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva el veinticinco (25) de abril de dos mil tres (2003), en cuanto a la cuantía que determinó por el lucro cesante futuro, para, en su lugar, condenar a la demandada a pagar al demandante por ese concepto la suma de \$ 113'498.892.
2. Confirmar el Numeral Tercero, Literal b), del mismo fallo en su integridad.
3. Revocar el numeral cuarto de la parte resolutive del aludido fallo y, en su lugar, se autoriza a la demandada para que del valor de la condena deducida en el numeral 1° de esta sentencia, descuente la suma de cinco millones seiscientos once mil pesos (\$ 5.611.000).

En lo demás se confirma la sentencia de primer grado. Sin costas en casación ni en segunda instancia

#### **Criterio Personal:**

El demandante al iniciar el proceso solicita dar por probado que el accidente fue por culpa patronal, aduciendo que si al realizar la actividad que generó el accidente y que suscitó la enfermedad laboral hubiera tenido compañía y no como se sucedió los hechos relevantes del hecho serian diferentes, además afirma que este hecho sucedido tiene en riesgo su matrimonio ya que su vida sexual se ha visto comprometida y disminuida hasta el punto de llegar hasta la propuesta de divorcio y por tanto, las consecuencias del hecho le ponen en mal estado psicológico al no poder conciliar el sueño y por lo cual presenta estado de ansiedad y tristeza, lo que debe ser objeto de resarcimiento.

Esto teniendo en cuenta y objeto de valoración los perjuicios de que trata el artículo 216 del código sustantivo de trabajo. el juzgado tercero laboral del circuito de neiva dictó sentencia de primera instancia el 25 de abril de 2.003, en la que declaró la existencia del contrato de trabajo entre las partes y que la demandada fue responsable del accidente de trabajo que sufrió el demandante el 23 de junio de 1.997 y por esto hizo responsable de la indemnización total de perjuicios por valor de \$254.156.160.

De otra parte, “en cuanto a la restitución que se ordena en el fallo de primera instancia a favor de la Previsora S.A., lo que también crítica el apelante y que por estar íntimamente relacionada con la condena que por responsabilidad plena de perjuicios se le impone a la demandada recurrente, puede y debe examinarla la corte como tribunal de instancia, y para la sala es errada, porque es indudable que esa aseguradora, como se desprende de los documentos adjuntos al proceso, hizo ese pago fue en nombre del empleador demandado, que es el tomador de la póliza, y si el demandante recibió esa indemnización como consecuencia del accidente de trabajo, es a él a quien se le debe reconocer la suma pagada por ese concepto: \$ 5.611.000, como se dispondrá”.

Es de tener en cuenta que ese pago fue hecho por una póliza de responsabilidad civil en la cual fue el demandado el tomador y por esto se dio este resarcimiento en cuanto el riesgo por el accidente de trabajo o enfermedad profesional se encontraba a su cargo, como lo dispone el artículo 216 del código sustantivo del trabajo.

En cuanto a la sentencia proferida por el tribunal “Modificó el fallo de primera instancia dictado en este proceso por el juzgado tercero laboral del circuito de neiva el veinticinco (25) de abril de dos mil tres (2.003), en cuanto a la cuantía que determinó por el lucro cesante futuro,

para, en su lugar, condenar a la demandada a pagar al demandante por ese concepto la suma de \$ 113'498.892”.

Salvamento de voto, magistrado Eduardo López Villegas

Sustentando la acumulación indemnizatoria a favor del trabajador, se ha invocado el principio del enriquecimiento sin justa causa desde una perspectiva meramente laboral, sin contextualizarla con el ámbito de la seguridad social, conduciría directamente a darle un beneficio al empleador culpable y exonerarlo o aminorar en cierto grado la culpa por una negligencia u omisión atribuida a sus actos.

Fuente: Relatoría de la Corte Suprema de Justicia