

**TEMA: PROCEDENCIA DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** - si bien para que opere protección prevista en la Ley 361 de 1997, no es necesario un dictamen de pérdida de capacidad laboral definitivo, ni un porcentaje de calificación, si es forzoso acreditar, otros supuestos. / **TERMINACIÓN DE CONTRATO A RAZÓN DE LA DISCAPACIDAD** - quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario. / **CULPA PATRONAL** - la institución jurídica de la indemnización plena de perjuicios, estatuida en el artículo 216 del CST procura el resarcimiento del daño que se origina por razón o con ocasión del trabajo, ya sea por un accidente laboral o enfermedad profesional, pero cuya ocurrencia se encuentra ligada a la responsabilidad subjetiva del empleador, suficientemente comprobada. /

**HECHOS:** El aspecto básico a considerar es si encuentran acreditados los supuestos de la estabilidad laboral reforzada, atendiendo la condición de salud del actor, y la factibilidad del reintegro desde el 26 de julio de 2016, o si por el contrario la parte demandada argumenta su razón de no ser posible al estar laborando el actor desde octubre de 2019, en igual sentido se determinará la procedencia del pago de los 180 días de indemnización, por último, si existe culpa suficiente probada de las demandadas en el accidente de trabajo sufrido por el demandante.

**TESIS:** Así, se procede entonces al análisis de la estabilidad laboral reforzada, debiéndose indicar para ello que, según tesis actual de la Corte Constitucional, a partir de la sentencia SU087-2022 y de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en las providencias SL1152-2023, SL1154-2023, SL1181-2023, SL1259-2023 y SL1268-2023, que si bien para que opere protección prevista en la Ley 361 de 1997, no es necesario un dictamen de pérdida de capacidad laboral definitivo, ni un porcentaje de calificación, si es forzoso acreditar, otros supuestos. (...) (...) Cuando se pone fin a un contrato laboral sin solicitarse previamente el permiso del Ministerio del Trabajo, se activa la presunción de despido discriminatorio. Sin embargo, dicha inferencia puede ser desvirtuada, dado que, atendiendo las cargas probatorias, tanto a la parte actora como a la pasiva, les corresponde acreditar unos supuestos. En este contexto se pasa a analizar si la demandada logra desvirtuar la presunción de la extinción del vínculo por la condición de salud del trabajador, esto es, si demuestra que el despido estuvo amparado en una justa causa, en tanto, es importante tener en cuenta que, aunque la protección pregonada se considera como una "garantía de estabilidad", esta no es absoluta, pues, la misma se mantiene hasta que ocurra una causal objetiva, una justa causa, la terminación por mutuo acuerdo o la renuncia voluntaria. (...) (...) al no haberse acreditado una justa causa de terminación del contrato, esto es, al no derruirse por parte de la demandada la presunción de despido discriminatorio, como se expresó en el recurso de apelación, dable resulta condenar a la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. (...) (...) En lo tocante a la culpa patronal, pertinente es recordar, que en los eventos en los cuales se pretende la compensación de los daños y perjuicios sufridos y derivados de un accidente de trabajo, la jurisprudencia especializada ha indicado que la institución jurídica de la indemnización plena de perjuicios, estatuida en el artículo 216 del CST, procura el resarcimiento del daño que se origina por razón o con ocasión del trabajo, ya sea por un accidente laboral o enfermedad profesional, pero cuya ocurrencia se encuentra ligada a la responsabilidad subjetiva del empleador, suficientemente comprobada. (véanse las sentencias SL14420-2014, SL17058-2017 y SL3530-2020). En consecuencia, no basta con demostrar el daño a la integridad o a la salud del empleado, con ocasión o como consecuencia del trabajo, más la negligencia o culpa del empleador, pues también es presupuesto acreditar la relación de causa-efecto entre uno y otro elemento, toda vez que "nadie está obligado a resarcir un daño sino cuando ha dado causa o contribuido a él" (sentencia SL14420-2014). En concordancia con lo señalado, debe destacarse que la jurisprudencia también ha

establecido que la carga de la prueba de la culpa del empleador, por regla general, debe ser asumida por la o las víctimas del siniestro, de modo que ellos tienen la obligación de acreditar las circunstancias de hecho que dan cuenta de la existencia de una acción, omisión, o de un control ejecutado de manera incorrecta, que configure el incumplimiento de las obligaciones de prevención o su acatamiento imperfecto. (...). (...) Con relación a la solidaridad pregonada, es de indicar que cuando no existe norma sobre el particular es posible acudir a criterios análogos legales y constitucionales, no obstante, para el caso la misma se encuentra consagrada en el artículo 34 del C.S.T., el cual tiene como propósito central garantizar la protección de los trabajadores en lo atinente al reconocimiento y pago efectivo de las acreencias laborales a su cargo.

MP. LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL

FECHA: 18/10/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

## REPÚBLICA DE COLOMBIA



### SALA CUARTA DE DECISION LABORAL

<b>PROCESO</b>	ORDINARIO
<b>DEMANDANTE</b>	Duber Adrián Guiral Paneso
<b>DEMANDADOS</b>	Dogman de Colombia Ltda y Empresa de Seguridad Urbana E.S.U
<b>Litisconsorte necesario por pasiva</b>	Municipio de Medellín
<b>PROCEDENCIA</b>	Juzgado 15 Laboral del Circuito
<b>RADICADO</b>	050013105 <b>015 2018 00820</b> 01
<b>INSTANCIA</b>	Segunda
<b>PROVIDENCIA</b>	Sentencia Nro. 194 de 2023
<b>TEMAS Y SUBTEMAS</b>	Indemnización plena de perjuicios por culpa patronal – estabilidad laboral reforzada Ley 361, pago de sanción 180 días
<b>DECISIÓN</b>	Revoca parcialmente y confirma

En la fecha, **dieciocho (18) de octubre de dos mil veintitrés (2023)**, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral integrada por las magistradas: María Eugenia Gómez Velásquez, Luz Patricia Quintero Calle, y Luz Amparo Gómez Aristizábal, procede a emitir pronunciamiento con relación a los recursos de apelación interpuestos por los apoderados del señor **Duber Adrián Guiral Paneso y de Dogman de Colombia Ltda.**, contra la sentencia proferida por el Juzgado 15 Laboral del Circuito, dentro del proceso ordinario laboral donde también fue demandada la **Empresa de Seguridad Urbana E.S.U** y vinculado como litisconsorte necesario por pasiva el **Municipio de Medellín**. Radicado único nacional 05001 3105 **015 2018 00820** 01.

La Magistrada ponente, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración el proyecto estudiado,

discutido y aprobado mediante acta **Nº 024**, que se plasma a continuación:

## **Antecedentes**

Considerando los aspectos que deben ser decididos por la Sala, se tiene que el demandante pretende se declare que le asiste derecho a: **1.** Ser reintegrado, al tenerse por no válido el despido efectuado el 26 de julio de 2016, al encontrarse en situación de debilidad manifiesta y no haberse solicitado permiso al Ministerio de Trabajo. **2.** El pago de la sanción establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. **3.** Que se establezca que sufrió un accidente laboral por culpa de su empleador. Como consecuencia, insta para que se condene a Dogman de Colombia y a la E.S.U. de manera solidaria, a la cancelación de 180 días de salario; sueldos dejados de percibir durante el tiempo de desvinculación, primas, cesantías, intereses a las cesantías y aportes a la seguridad social, así como los perjuicios por el incidente sufrido, esto es, morales, psicológicos, daño emergente, lucro cesante. Finalmente requiere la indexación en los conceptos no excluyentes con la indemnización moratoria y las costas del proceso.

En respaldo de sus peticiones y para lo pertinente, sostiene que comenzó a trabajar como vigilante en la Institución Educativa Vallejuelos, el 27 de junio de 2014, vinculado por la E.S.U y Dogman de Colombia bajo un contrato por obra o labor determinada. Alega que el 15 de noviembre de 2014, mientras cumplía sus labores en el turno de la noche, sufrió un accidente en el que se torció el pie izquierdo al tropezar bajando unas escaleras, lo que resultó en incapacidades que se extendieron durante 204 días. Aunque no hubo un reporte inmediato del insuceso, sí se realizó posteriormente, recibiendo atención por parte de la ARL Colpatria. Que durante su empleo en la Institución Educativa estaba expuesto a diversas

condiciones inseguras y peligrosas, recayendo la responsabilidad de mitigar o eliminar dichos riesgos en la sociedad demandada. Cita informe del incidente que menciona en el que se consignó: “... las escaleras para desplazarse a la placa deportiva estaban (sic) en condiciones inseguras al ser muy inclinadas y no tener baranda de apoyo como medida de seguridad, los pisos presentaban desnivel. El desagüe no tenía rejilla de seguridad.” Manifiesta que el 30 de noviembre de 2015 fue despedido bajo la justificación de que el acuerdo por obra o labor había finalizado, a pesar de que en ese momento se encontraba bajo restricciones médicas a la espera de la calificación. Como respuesta, interpuso acción de tutela resuelta a su favor el 14 de enero de 2016, ordenándose su reintegro de manera transitoria mientras instauraba demanda ordinaria. Sin embargo, no la incoó en el plazo estipulado, ya que creía que seguiría trabajando debido a su condición médica. El 25 de julio de 2016 recibió carta de finalización del contrato aduciéndose el agotamiento del tiempo otorgado por el juzgado. Sostiene que, a pesar de transcurrir el término concedido en sede de tutela, aún estaba recibiendo tratamiento médico relacionado con su accidente y presentaba restricciones, como lo demuestra el examen médico de egreso. Argumenta que la empresa nunca solicitó permiso al Ministerio del Trabajo para tomar decisiones en su caso. Menciona que fue calificado por la ARL Colpatria en diciembre de 2015 con pérdida de capacidad laboral (PCL) del 10,40%. Esta decisión fue objeto de recursos, emitiendo la Junta Regional de Calificación de Invalidez una nueva valoración en marzo de 2016, aumentando la PCL al 20,38%. Posteriormente, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, en diciembre de 2016, elevó tal porcentaje al 21,33%. En noviembre de 2017, presentó reclamación administrativa ante la E.S.U.

En auto del **08 de febrero de 2021, se admitió y ordenó dar trámite a la acción.** Enteradas las demandadas, procedieron a dar contestación, así:

**Dogman de Colombia Ltda.**, resistió las pretensiones. Frente a los hechos, admite el acuerdo celebrado el 27 de junio de 2014, el cargo desempeñado, el accidente sufrido el 15 de noviembre de 2014, las incapacidades por dicho suceso, la acción de tutela interpuesta por el señor Guiral y la decisión adoptada por el juzgado de conocimiento. También reconoce la finalización de la relación el 25 de julio de 2016 debido a la conclusión del plazo establecido en la tutela, las condiciones médicas y restricciones que el actor tenía en ese momento, y las calificaciones emitidas por AXA Colpatria y las Juntas de Calificación de Invalidez. Frente a los demás supuestos planteados aclara que no le consta: **1.** Cómo ocurrió el incidente en el que el actor se accidentó, ya que ningún empleado de la empresa estuvo presente y no recibieron información al respecto. **2.** Si el evento se dio durante el cumplimiento de sus deberes como vigilante, ya que no se les informó de manera oportuna. **3.** Argumenta que la terminación del contrato se debió al vencimiento del plazo establecido en la tutela y no a las restricciones médicas del actor. Además, afirma que llevaron a cabo una evaluación del lugar donde trabajaba y señalaron que existían problemas en la infraestructura que debían ser corregidos. Sin embargo, explican que esa institución no pertenecía a la empresa y no estaban en posición de determinar cómo y cuándo se realizarían inversiones en la infraestructura pública. Sostiene que el evento padecido no fue causado por la entidad, sino que se debió a la negligencia y omisión por parte del demandante.

Por último, propuso las excepciones de mérito que denominó: haberse despedido al trabajador por causa diferente a su situación de discapacidad, ausencia de elementos para responsabilidad que puedan generar culpa patronal y, culpa exclusiva del empleado.

**Empresa para la Seguridad Urbana E.S.U.** reconoce ciertos hechos, tales como el acuerdo suscrito por el señor Guiral con Dogman para obra o

labor contratada, la presentación de la acción de tutela, el resultado de la misma y la falta de cumplimiento por parte del actor de la carga procesal impuesta en la sentencia, así como la reclamación presentada ante la entidad. Los restantes supuestos no le constan, al no haber tenido relación laboral con el señor Duber, no obstante, indica que el convenio celebrado con Dogman expiró el 30 de noviembre de 2015, y debido a esto el vínculo laboral con el demandante finalizó en cumplimiento de lo establecido en la cláusula primera del contrato. **Se opuso a la prosperidad de las pretensiones**, presentó fundamentos y razones de defensa y las **excepciones de mérito** que denominó: mala fe del demandante y buena fe de la demandada, inexistencia de la obligación respecto de la E.S.U., prescripción y, compensación.

En proveído del 29 de marzo de 2022, el juzgado de conocimiento dispuso la vinculación del **Municipio de Medellín**, como litisconsorte necesario por pasiva, entidad que una vez notificada de manera adecuada, presentó respuesta en la que primero, aclaró que la prestación del servicio de vigilancia en varias Instituciones Educativas se llevó a cabo mediante una modalidad de contratación directa realizada entre la Empresa para la Seguridad Urbana (ESU) y la empresa de vigilancia Dogman de Colombia Ltda., a través del contrato No. 201400285. Dicho acuerdo tenía una duración de un (1) año, iniciando el 27 de junio de 2014 y finalizando el 27 de junio de 2015, con sus correspondientes adiciones, en el contexto de un convenio interadministrativo en la modalidad de mandato suscrito entre la Secretaría de Educación y la ESU, sin tener ningún tipo de relación laboral con los operarios vinculados por Dogman. Frente a los hechos narrados, señala que no le constan, empero, aduce que, tras revisar los acuerdo entre la ESU y la empresa de vigilancia, así como los convenios interadministrativos, se evidencia que el contrato No. 201400285, junto con sus adiciones, expiró el 30 de noviembre de 2015. En consecuencia, considera que es evidente que la relación de obra o labor con el

demandante debía haber culminado. **Rechazó las pretensiones** y propuso como excepciones tendientes a enervarlas las de falta de legitimación en la causa por pasiva, terminación del contrato obedece a una causa objetiva, cesación de los efectos del fallo de tutela, mala fe del demandante, ausencia de nexo causal, inexistencia de la obligación de indemnizar y buena fe.

La primera instancia terminó con sentencia proferida por el **Juzgado 15 Laboral del Circuito el 30 de junio del presente año**, en la que declaró: **1.** Que entre el señor Duber Guiral y Dogman de Colombia Ltda., existió un contrato de trabajo por obra o labor para prestar los servicios de vigilancia, el cual se desarrolló entre el 27 de junio de 2014 y el 25 de julio de 2016, devengando un salario mínimo legal mensual vigente. **2.** Que Duber Guiral, contaba con fuero de estabilidad laboral reforzada para el momento del despido. **3.** Que no existió culpa patronal en el accidente sufrido por el actor en noviembre de 2014. **4.** Prosperas las excepciones de falta de legitimación en la causa por pasiva por parte del Municipio e inexistencia de la obligación por la E.S.U. En consecuencia, condenó a Dogman de Colombia Ltda. a reintegrar al señor Duber Guiral, a partir del 26 de julio de 2016, en su puesto de trabajo o en uno similar, atendiendo las recomendaciones dadas por la ARL, bajo la modalidad de obra o labor, quedando supeditada su permanencia a que medie justa causa para el finiquito del vínculo. Dispuso el reconocimiento, liquidación y pago de los salarios, cesantías, intereses a la cesantías, primas y vacaciones causadas desde el 26 de julio de 2016, hasta la fecha que sea reincorporado, con base en el salario mínimo legal mensual vigente debidamente indexados, así como los aportes al sistema integral de seguridad social. Ordenó la cancelación de \$4.136.580,00 por la sanción del artículo 26 de la ley 361 de 1997 y declaró prospera la excepción de compensación, por lo que autorizó a Dogman de Colombia que *"al momento de liquidar los valores de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social adeudadas desde el 26 de*



*julio de 2016, compense los valores ya pagados al demandante por concepto de las cesantías de los años 2016, 2017 y 2018 en su respectivo fondo por un valor de \$2.020.612; las cesantías del 2019 que fueron pagadas en el fondo en el año 2020; Salarios, primas y vacaciones por un total de \$30.211.946, los cuales se pagaron entre los meses de octubre de 2019 y el mes de noviembre de 2020, y los aportes al Sistema de Seguridad Social.” Absolvió a Dogman Ltda. de las demás pretensiones y a la E.S.U y el Municipio de todas las impetradas. Facultó a la entidad para que de lo adeudado realice los descuentos al sistema de seguridad social. Impuso costas a la vencida en favor del actor y de este frente a la E.S.U. y el Municipio.*

Argumentó la a quo que, de la evidencia presentada se establecía que el señor Duber fue contratado por Dogman de Colombia Ltda. por obra o labor determinada, para prestar servicios de vigilancia. Esto se debía a un convenio suscrito entre la Empresa para la Seguridad Urbana (E.S.U) y el Municipio de Medellín, para brindar servicios en instituciones educativas, lo que convertía a Dogman en el verdadero empleador del actor.

En relación con la pretensión de reintegro, pago de salarios, prestaciones y la indemnización de 180 días contemplada en la Ley 361 de 1997, afirmó que, de acuerdo con la jurisprudencia especializada, para que proceda es necesario que la persona tenga una pérdida de capacidad laboral (PCL) al menos moderada, es decir, como mínimo del 15%, demostrándose que el demandante sufrió un accidente de trabajo que le generó el 21,33%, según la evaluación realizada en julio de 2015.

Dado que el contrato laboral fue terminado el 30 de noviembre de 2015, bajo el argumento de que la obra había finalizado, sin proporcionar pruebas que respaldaran tal afirmación, consideró razonable ordenar el reintegro del señor Guiral, ya que estaba protegido por la estabilidad laboral reforzada, ello pese a que el mismo no hubiese presentado la demanda ordinaria dentro del plazo establecido por la sentencia de tutela.

Por lo tanto, dispuso el pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes a la seguridad social para el actor, autorizando a Dogman de Colombia Ltda. a compensar las sumas ya cubiertas, al considerar que disponer la cancelación de los rubros ya concedidos y que se encuentran respaldados en la prueba sobreviniente, llevaría a generar un doble pago.

Absolvió de la sanción moratoria establecida en el artículo 65 del C.S. del T., decisión que basó en el hecho de que esta no opera de manera automática y que, dentro del proceso, quedó acreditado que la demandada liquidó todos los conceptos al momento de terminar el contrato, acción que consideró de buena fe.

Abordó la cuestión de la culpa patronal en relación con el accidente sufrido por el demandante, señalando que, si bien el incidente en sí estaba comprobado, existían dudas acerca de cómo ocurrió, adicional a que enfatizó en que la falta comprobada del empleador en el suceso no estaba demostrada de manera contundente, para ello refirió factores como el reporte extemporáneo, la falta de testigos presenciales, el hecho de que el señor Guiral continuó trabajando después del suceso e incluso al día siguiente, y que las presuntas anomalías en la estructura del lugar no eran responsabilidad directa de la empleadora.

Además, adujo que no encontraba suficiente material para establecer la solidaridad entre la empresa demandada y el Municipio de Medellín en lo que respecta a las obligaciones laborales del demandante, en tanto, lo advertido era que Dogman de Colombia Ltda. actuó como el empleador real y no como intermediario, ya que tenía autonomía para contratar y finalizar los convenios, así como para definir sus condiciones laborales. En consecuencia, concluyó que el ente territorial no tenía incidencia directa en la relación laboral entre el demandante y Dogman.

Inconformes las partes interpusieron **recurso de apelación**, así:

**Demandante**, en un argumento desordenado y sin una estructura clara, solicita un análisis detenido de las pruebas presentadas, destacando el informe de investigación que documenta condiciones inseguras en el lugar de trabajo (fls. 48-78 del expediente), adicional a que identifica a las personas involucradas y confirma el reconocimiento del accidente, por el cual se pagaron incapacidades. Destaca que el incidente no fue resultado de una falta de precaución personal, sino que se debió a las condiciones inseguras que debieron ser abordadas y resueltas por el empleador. Además, reclama la responsabilidad de la especialista en salud laboral en la garantía del bienestar de los trabajadores mediante capacitaciones y entrenamientos continuos, señalando la ausencia de pruebas de dichos supuestos.

Hace referencia al Decreto 1072-2015, que establece las obligaciones del empresario para evaluar y controlar los peligros laborales, y critica el incumplimiento de dichas responsabilidades en su caso, lo que llevó a la existencia de condiciones inseguras que provocaron el accidente.

Sugiere que los contratistas tienen la responsabilidad de asegurarse de que las empresas contratadas cumplan con las normas de seguridad laboral, adicional a que reprocha la falta de acción por parte de la empresa para abordar las condiciones inseguras.

Expone que informó sobre el acoso laboral, sin que el Ministerio de Trabajo actuara para verificar esta situación. Esto lo lleva a solicitar al Tribunal que inste a dicho ente a investigar a la empresa por violación de normas laborales. También señala que, a pesar de la existencia de comités de convivencia, a veces no son efectivos y los trabajadores no pueden denunciar debido al temor de represalias.

En el contexto de la Constitución Política, artículo 53, el bloque de constitucionalidad y Convenciones internacionales, sostiene que el dueño de la obra (en este caso, el municipio y E.S.U) **tiene responsabilidad solidaria en la protección de los derechos de los trabajadores.** Basándose en la falta de pruebas sobre capacitaciones, entrenamientos e inspecciones en el lugar de trabajo, argumenta que no se brindaron condiciones adecuadas para su desempeño laboral.

En cuanto al pago de salarios, censura la actuación de la empresa, que lo condicionó a la existencia de culpa. Adujo que, aunque se le desembolsaron algunos conceptos, desconoce su motivo y afirma que los utilizó para cubrir gastos familiares, como alimentación y atención médica.

**Dogman de Colombia Ltda.,** inicialmente de manera reiterada y desobligante, buscó que la decisión fuera aclarada o adicionada para que se abordara la excepción de compensación de una manera que se alineara con su perspectiva, reiterando la a quo su pronunciamiento.

Luego el profesional sustentó el recurso de apelación con un enfoque enérgico y desafiante, dirigido no solo a la juez, sino también al Tribunal en caso de no respaldarse su punto de vista.

El argumento principal en relación al reintegro es que en la decisión no consideró adecuadamente que Dogman de Colombia Ltda. ya había efectuado el mismo desde el 24 de octubre de 2019. Además, anota que la sentencia no mencionó los detalles que rodearon la reunión en la que participaron el señor Guiral y la doctora Nora, aspecto que, cuenta con el soporte en el testimonio de Sandra. Esgrime que durante dicha conversación, que tuvo lugar el 23 de octubre de 2019, el señor Guiral aceptó acuerdos y se le indicó que debía presentarse al día siguiente para

someterse a una prueba médica relacionada con su reincorporación laboral. A pesar de que se realizó el examen, el señor Guiral no acudió a recibir su turno y optó por no trabajar más.

Sostiene que durante el tiempo en que no prestó servicio, recibió pagos mensuales de \$2,000,000 en su cuenta, lo que demuestra que estaba al tanto de la situación y que había llegado a un pacto con la empresa, causándole extrañeza que en este trámite se sorprenda con tal convenio y pago. Resalta la existencia de indicios que apoyan la afirmación de que la vinculación del señor Guiral se mantuvo desde el 24 de octubre de 2019, como lo son: los pagos de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social, así como la existencia de procesos disciplinarios iniciados en su contra por su ausencia al sitio de labores, a los cuales tampoco habría asistido, y la solicitud elevada ante el Ministerio para proceder con su despido.

Plantea que el señor Guiral solo manifestó su deseo de regresar a su cargo cuando los fondos recibidos, que superaban los \$30,000,000, comenzaron a agotársele. En este sentido, solicita que se revoque la sentencia, discurriendo que la reincorporación se dio desde octubre de 2019 sin que sea viable doble reintegro.

Discute la condena por los 180 días de salario, basándose en una interpretación detallada del artículo 26 de la Ley 361, para ello destaca que dicha prerrogativa tiene dos incisos y que la impuesta se basa en el segundo, el cual establece que hay lugar a ella en aquellos en que el despido o finalización del contrato se da por razón de su limitación o discapacidad, supuesto que no se configura, en tanto, en el escrito fechado del 25 de julio de 2016, firmado por el director de gestión humana de Dogman de Colombia, se le informó al trabajador que el acuerdo estaba siendo finiquitado y se le expuso la **razón**, sin que la

misma fuese su discapacidad, supuesto diferente al que opera para el reintegro. En este contexto, ruego se haga una interpretación precisa de la norma y se revoque dicha carga.

En lo tocante a las costas y agencias en derecho, aduce que estas son aplicadas a quien ha sido vencido en juicio, sin que se pueda considerar que Dogman está dentro de esta hipótesis, al haber logrado que prosperaran excepciones en su favor, adicional a que el demandante tampoco puede ser tenido como parte ganadora, ya que solo algunas de sus pretensiones le salieron exitosas, luego como ambas partes tuvieron resultados favorables y desfavorables, no es posible hablar de un vencedor absoluto y, por lo tanto, no procede tal condena.

Por último, utiliza el recurso de alzada para instar a los apoderados de la E.S.U y del Municipio de Medellín a impugnar la decisión de liquidación de agencias en derecho que debe cancelar el demandante al considerarla irrisoria y absurda.

En orden a decidir, basten las siguientes,

### **Consideraciones**

Antes de abordar el estudio de fondo, es importante destacar que el recurso de apelación es una herramienta legal que permite a las partes impugnar una decisión judicial, adicional a que cumple un papel fundamental en el sistema jurídico, ya que tiene como objetivo garantizar la justicia y el debido proceso. Por tanto, es necesario que el mismo se centre en cuestiones de derecho, valoración probatoria, y en la revisión de la correcta aplicación de la ley al caso específico, pues, su finalidad principal es identificar posibles errores que hayan ocurrido durante el trámite o la resolución del caso, **y no tiene como objetivo atacar los**

**operadores judiciales**, debiendo tenerse en cuenta que la actuación se rige por los principios fundamentales de imparcialidad e independencia del juez, así como el respeto a la presunción de legalidad del veredicto que se emita.

En torno al tema objeto de litigio, como hechos debidamente acreditados frente al señor Duber Guiral, se tienen: firmó contrato por obra o labor determinada con Dogman de Colombia el 26 de junio de 2014, para desempeñar el cargo de vigilante, con un salario del mínimo legal mensual vigente. **El 30 de noviembre de 2015, le notifican la terminación del vínculo, argumentándose para ello que "la obra para la cual fue contratado ya ha llegado a su fin conforme lo preceptuado en la cláusula primera del contrato de obra o labora por usted suscrito".** A raíz de dicha determinación presentó acción de tutela solicitando el reintegro y el pago de salarios y prestaciones sociales desde la fecha de finiquito de la relación, decidida el 14 de enero de 2016 por el Juzgado Veinte Penal Municipal con Función de Control de Garantías, así:

*" /.../ Se PROTEGEN TRANSITORIAMENTE por un término de cuatro (4) meses, los derechos fundamentales invocados por el Señor DUBER ADRIAN GUIRAL PANESO vulnerados por la SOCIEDAD COMERCIAL EMPLEADORA DOGMAN DE COLOMBIA LTDA por las razones expuestas en la parte motiva de esta decisión.*

...

*TERCERO: Para la efectiva protección de los derechos fundamentales, SE ORDENA al Representante Legal SOCIEDAD COMERCIAL EMPLEADORA DOGMAN DE COLOMBIA LTDA, para que DENTRO DE LAS CUARENTA Y OCHO (48) HORAS HÁBILES SIGUIENTES A LA NOTIFICACIÓN DE ESTE FALLO, se sirva REINTEGRAR al Señor DUBER ADRIAN GUIRAL PANESO por un término de CUATRO(4) MESES SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD, en un cargo de igual o mayor jerarquía, al que venía desempeñando cuando fue desvinculado, y que sea compatible con sus condiciones actuales de salud, así como el pago de los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan desde cuando se produjo la desvinculación hasta que se materialice el reintegro, como a su vez que se afilie a una EPS, caja de compensación familiar y a la ARP para recibir los beneficios de ley.*

***CUARTO: Advertir al accionante, que la transitoriedad de la protección de sus derechos fundamentales es por el término de cuatro (4) meses, para acudir ante la jurisdicción laboral; sino interpone la acción ordinaria ante la Justicia Laboral en el término antes señalado, cesarán los efectos del presente fallo.***

*QUINTO: Se le advierte al señor DUBER ADRIAN GUIRAL PANESO que en la medida que la acción de tutela fue concedida de manera transitoria, durante el tiempo en el que estuvo desvinculado de la entidad demandada, en este caso la SOCIEDAD COMERCIAL EMPLEADORA DOGMAN DE COLOMBIA LTDA..."*

Providencia confirmada el por el Juzgado 20 Penal del Circuito el 25 de febrero de 2016. En acatamiento de dicha orden, **Dogman de Colombia Ltda. reintegró al señor Duber el 10 de marzo de 2016 y el 25 de julio del mismo año, puso fin al contrato**, sosteniendo para ello:

*"Apreciado trabajador atendiendo a la parte resolutive de la sentencia de tutela con RAD. 2015-0099 en la cual se indica la obligación de la compañía de reintegrarlo por un término de 4 meses y de manera transitoria aun cargo de igual o mayor jerarquía y que sea compatible a sus condiciones de salud, así como el pago de salarios y prestaciones sociales desde la fecha de su vinculación hasta la fecha de su reintegro, nos permitimos informarle que dicha obligación ya fue cumplida a cabalidad por la empresa, pues se reintegró a su cargo a partir del día 10 de marzo de 2016.*

*Adicionalmente a sentencia misma deja claro que la transitoriedad de la protección de sus derechos es por el término de 4 meses vencidos, los cuales si usted no ha iniciado ante la jurisdicción ordinaria laboral la protección de sus derechos la protección otorgada por la sentencia de tutela cesase inmediatamente.*

***La Compañía atendió dicha orden judicial y lo reintegro efectivamente el 10 de marzo de 2016 los 4 meses transitorios de protección finalizaron el 10 de Julio del Año 2016 y a la fecha, esto es 25 de julio de 2016 no solo ya se superaron los 4 meses de protección, sino que adicionalmente no se tiene conocimiento de que usted allá iniciado las acciones judiciales ordinarias ante la jurisdicción para la defensa de su derecho. Es por lo anterior que la empresa permite notificarle la terminación del contrato laboral pues ya cesaron los efectos de la sentencia de tutela que protegía sus derechos."***

De conformidad con lo expuesto, la Sala centrará su estudio en los puntos que fueron objeto de recurso de alzada, de acuerdo con la directriz que para estos efectos traza el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984, en concordancia con el artículo 35 de la Ley 712 de 2001. Por lo tanto, el aspecto básico a considerar es si se encuentran acreditados los supuestos de la estabilidad laboral reforzada, atendiendo la condición de salud del actor, y la factibilidad del reintegro desde el 26 de julio de 2016, o si por el



contrario, la razón está de parte de la demandada al afirmar que no es posible ordenar el mismo al encontrarse el actor laborando desde octubre de 2019. Así mismo, se determinará la procedencia del pago de los 180 días de indemnización que establece la Ley 361 de 1997, y si existe culpa **suficientemente** probada de las demandadas en el accidente de trabajo sufrido por el demandante. Además, se evaluará la procedencia o no de la solidaridad y las costas con las que se gravó a Dogman de Colombia Ltda..

Pues bien, sea lo primero recordar que a la luz del artículo 61 del C.P.T. y de la S.S., en los juicios laborales, los juzgadores pueden formar libremente su convencimiento, *"inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes"* (Sentencia SL4035-2021, SL4096-2021, donde se reitera lo expuesto en la SL15058-2017); de ahí que se posible *"válidamente fundar su decisión en los elementos de juicio que más los persuadan por su credibilidad, sin que esa estimación razonada constituya un error de hecho manifiesto o protuberante"* (CSJ SL4043-2019, citada en la SL169-2021 y SL1421-2023); destacándose que si bien el canon 60 del mismo estatuto prevé la obligación de valorar todos los medios de convicción oportunamente adosados, se tiene la facultad de otorgar mayor valor a algunos, sin estar sujetos a tarifa legal, salvo los casos que requieran solemnidad ad substantiam actus, (ver Sentencia SL4514-2017).

Así, se procede entonces al análisis de la estabilidad laboral reforzada, debiéndose indicar para ello que, **según tesis actual de la Corte Constitucional, a partir de la sentencia SU087-2022 y de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en las providencias SL1152-2023, SL1154-2023, SL1181-2023, SL1259-2023 y SL1268-2023, que si bien para que opere protección prevista en la Ley 361 de 1997, no es necesario un dictamen de pérdida de capacidad laboral definitivo, ni un porcentaje de**

## **calificación, si es forzoso acreditar, otros supuestos.**

### **Así, para el órgano de cierre de la justicia Ordinaria Laboral, se deben comprobar unos parámetros objetivos, a saber:**

*"a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;*

*b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;*

*c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso."*

Concibiendo la deficiencia, como "*«los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»*". De modo que en armonía con lo previsto en la Convención estas pueden ser físicas, mentales, intelectuales o sensoriales.". Exaltándose que no "*toda deficiencia es discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral.*" En tanto, la primera "*hace referencia a las pérdidas o limitaciones biológicas*", y la segunda, "*va dirigida a las desventajas o restricciones que las personas con discapacidad experimentan debido a las barreras sociales que les impiden participar plenamente en las actividades laborales.*", siendo fundamental comprender que la discapacidad no debe ser considerada como una enfermedad, sino como una condición que requiere ajustes y adaptaciones para avalar la igualdad de oportunidades.

En este contexto, para identificar la discapacidad, es necesario tener en cuenta, según sentencia SL1152-2023:

*a. La deficiencia física, mental o sensorial;*

*b. Si es de mediano o largo plazo, lo que implica que la participación en la vida profesional de la persona se vea obstaculizada de un modo prolongado ...;*

*c. Analizar si tal hecho reprime o afecta su participación en el ámbito laboral en igualdad de condiciones a la de los demás trabajadores, ...;*

*d. Se requiere valorar los elementos aportados en el proceso, dicho análisis probatorio estará formado por todo elemento de convicción que permita determinar que esta se haya prolongado significativamente, fundado en criterios objetivos como: la historia clínica, las mismas incapacidades, reubicaciones, recomendaciones médicas, entre otros elementos que den cuenta de que la patología en verdad tuvo un carácter duradero que a la fecha del despido impidió a la persona su participación plena y efectiva en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.*

Cuando se pone fin a un contrato laboral sin solicitarse previamente el permiso del Ministerio del Trabajo, se activa la presunción de despido discriminatorio. Sin embargo, dicha inferencia puede ser desvirtuada, dado que, atendiendo las cargas probatorias, tanto a la parte actora como a la pasiva, les corresponde acreditar unos supuestos. Sobre el particular, en la citada sentencia, se indicó:

- *Para **solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos)** y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.*
- *Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. **Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.** (resaltos fuera del texto e intencionales de la sala)*

La alta Corporación también dejó claro que se apartaba de,

*"... interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características."*

Luego, para que la persona sea beneficiaria de la garantía de la

**estabilidad laboral reforzada, según el criterio imperante de la Corte Constitucional, materializado en la SU087-2022,** se requiere la acreditación de tres supuestos: "

***(i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.***"(resaltos fuera del texto original)

Así las cosas, es relevante señalar que el actor fue calificado con pérdida de capacidad laboral del 21,33% de origen laboral, por el diagnóstico de luxación de tobillo, con incapacidades y restricciones médicas, las cuales, no desconoce la demandada Dogman de Colombia, le fueron debidamente notificadas, en tanto, al darse el reintegro del actor a sus labores después del incidente sufrido, el médico tratante de la ARL le impartió una serie de recomendaciones, las cuales fueron reiteradas el 08 de julio de 2015. **Por tanto, se tiene que para la fecha en que fue despedido, 30 de noviembre de 2015,** gozaba de estabilidad laboral reforzada, ya que demostró que tenía una *condición de salud que le impedía y dificultaba significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades*, supuesto que también fue corroborado por el juez de tutela y en razón a ello ordenó su reincorporación al cargo, con el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social, desde el día del finiquito del vínculo.

En este contexto se pasa a analizar si Dogman logra desvirtuar la presunción de la extinción del vínculo por la condición de salud del trabajador, esto es, si demuestra que el despido estuvo amparado en una justa causa, en tanto, es importante tener en cuenta que, aunque la protección pregonada se considera como una *"garantía de estabilidad"*, esta no es absoluta, pues, la misma se mantiene hasta que ocurra una causal

objetiva, una justa causa, la terminación por mutuo acuerdo o la renuncia voluntaria.

Debiéndose advertir que, si bien se adujo para el fenecimiento de la relación atendiendo el contrato suscrito, la finalización de la obra, en virtud de que el acuerdo celebrado con la E.S.U. para prestar el servicio de vigilancia en las instalaciones culminó y así se pactó, también lo es que el sustento probatorio de dicho supuesto brilla por su ausencia dentro del plenario, en tanto, no se advierte que en realidad se diera, pues, véase como en **la respuesta del Municipio, pese a que avala que el acuerdo con la E.S.U se dio solo hasta el 30 de noviembre de 2015, aporta documento de ampliación del plazo hasta el 01 de noviembre de esa anualidad**, sin arrimar ningún otro documento que respalde su dicho, adicional a que no se puede pasar por alto que la representante legal de la sociedad codemandada en el interrogatorio de parte confesó que, *"Dogman estuvo desde el 2014 al 2020 vinculado con la E.S.U. a través de licitaciones."* Por tal, dable resulta concluir que **la empresa de seguridad no logró desvirtuar que la culminación del acuerdo con el actor tuvo lugar en una causa objetiva, razón por la cual, resulta procedente el reintegro**, sin que se pueda desconocer que en atención a orden de tutela, la cual, dispuso por demás el pago de salarios, prestaciones y aportes a seguridad social, la sociedad lo mantuvo incorporado hasta el 25 de julio de 2016, cuando de nuevo puso fin al contrato al no haber formulado demanda ordinaria dentro del término concedido por el juez constitucional, **por tal, será a partir del 26 de julio de 2016, tal y como lo dispuso la a quo, que procede la reincorporación**. Y si bien se argumenta que ya ello ocurrió desde el 24 de octubre de 2019, fecha desde la cual el actor se encuentra laborando en la compañía, y que por tal no es posible un doble **reingreso**, tal manifestación no es de recibo, en tanto, lo cierto es que las sentencias reconocen derechos desde su causación, y para el caso, independiente de

los pagos que se hubiesen efectuado en virtud del presunto acuerdo, la orden debe emitirse tal y como se hizo, esto es, desde que fue desvinculado por segunda vez.

No obstante, y pese a que es dable el reintegro desde el 26 de julio de 2016, no se puede desconocer el supuesto advertido en la prueba sobreviviente, esto es: **1.** Que con posterioridad a la desvinculación del actor el 25 de julio de 2016, para ser más exactos a partir del 26 de octubre de 2019, tal y como se registra expresamente en las sendas colillas de pago aportadas, Dogman de Colombia Ltda. Le pagó montos por valor de \$1.250.000,00, de manera quincenal y mensual, así como primas y cesantías, al haber considerado de buena fe que este había aceptado la propuesta de volver a sus labores a partir del 24 de octubre de 2019. **2.** Que en octubre de 2019 el actor solicitó a la demandada retomar sus actividades y esta lo recibió desde ese entonces. Por tal, la sociedad Dogman de Colombia Ltda., al momento de cumplir con la condena, deberá calcular el valor de lo adeudado desde el 26 de julio de 2016 y compensar lo ya pagado, tal y como fue declarado en primera instancia.

En lo atinente **al pago de los 180 días de salario**, debe decirse que el inciso segundo del art. 26 de la Ley 361 de 1997, dispone:

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.*

Frente a lo anterior, en sentencia SL1488-2022, se indicó:

*"En conclusión, al demostrarse que el rompimiento de la atadura contractual obedeció a un acto discriminatorio -ya sea porque esto se demostró o se presumió ante la falta de autorización por parte del Ministerio del Trabajo- conlleva la ineficacia de tal acto y, por ende, **se debe reintegrar sin solución de continuidad al subordinado y ordenársele al empleador a efectuar el***

***pago de la sanción de 180 días, junto a los salarios, prestaciones, aportes a seguridad social y parafiscales desde la finalización de la relación y hasta que se materialice la reincorporación, así mismo, en caso de que no sea posible esta última, deberán reconocerse estos rubros hasta la fecha en la que se presenta el hecho que impide la reinstalación en el empleo.***

Consecuente con lo esbozado, y **al no haberse acreditado una justa causa de terminación del contrato, esto es, al no derruirse por parte de la demandada la presunción de despido discriminatorio,** como se expresó en el recurso de apelación, dable resulta condenar a **la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997,** por lo que **se confirma** la sentencia en este apartado.

**En lo tocante a la culpa patronal,** pertinente es recordar, que en los eventos en los cuales se pretende la compensación de los daños y perjuicios sufridos y derivados de un accidente de trabajo, la jurisprudencia especializada ha indicado que la institución jurídica de la indemnización plena de perjuicios, estatuida en el artículo 216 del CST, **procura el resarcimiento del daño que se origina por razón o con ocasión del trabajo, ya sea por un accidente laboral o enfermedad profesional, pero cuya ocurrencia se encuentra ligada a la responsabilidad subjetiva del empleador, suficientemente comprobada.** (véanse las sentencias SL14420-2014, SL17058-2017 y SL3530-2020).

En consecuencia, no basta con demostrar el daño a la integridad o a la salud del empleado, con ocasión o como consecuencia del trabajo, más la negligencia o culpa del empleador, pues también es presupuesto **acreditar** la relación de causa-efecto entre uno y otro elemento, toda vez que **"nadie está obligado a resarcir un daño sino cuando ha dado causa o contribuido a él"** (sentencia SL14420-2014).

En concordancia con lo señalado, debe destacarse que la jurisprudencia también ha establecido que la carga de la prueba de la culpa del

empleador, por regla general, debe ser asumida por la o las víctimas del siniestro, **de modo que ellos tienen la obligación de acreditar las circunstancias de hecho que dan cuenta de la existencia de una acción, omisión, o de un control ejecutado de manera incorrecta, que configure el incumplimiento de las obligaciones de prevención o su acatamiento imperfecto** (sentencias SL5154-2020, SL2338-2022 y SL854-2023).

Así, se exige del demandante el deber de demostrar la ocurrencia del hecho nocivo, el daño y el nexo causal con la conducta patronal, como consecuencia de una culpa al menos leve del empleador, es decir, la generada por la falta de *"aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios"*, incumbiendo al último la obligación de confirmar que tuvo la diligencia y cuidados requeridos, para que quedar exento de responsabilidad.

Sin embargo, cuando la culpa se sustenta en la omisión del empleador frente a sus obligaciones, a éste le corresponde demostrar que actuó con diligencia, aportando las pruebas de que sí adoptó las medidas pertinentes en dirección a proteger la salud y la integridad física de sus subalternos, por lo que, si el empleador pretende desvirtuar su responsabilidad, debe asumir la carga de acreditar la causa de la extinción de ésta. Empero, esto no implica que al empleado le baste plantear el incumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección, para desligarse de su carga probatoria, porque para que ésta se invierta, **previamente deben demostrarse las circunstancias concretas en las que ocurrió el accidente y que la causa eficiente del infortunio se atribuye a la persona encargada de prevenirlo**. Sobre el particular véase la sentencia SL3420-2020, donde se cita la SL, 10 mar. 2005, rad. 23656, en la cual se expuso:



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

Frente a la relevancia del nexo de causalidad entre el daño y culpa del empleador, cuando se endilga esta por omisión, en sentencias SL1421-2023 y SL854-2023, se cita la SL1897-2021, donde se dejó establecido que:

[...] la jurisprudencia de esta Sala también tiene enseñado que, en la culpa basada en un comportamiento omisivo, no basta la sola afirmación genérica del incumplimiento del deber de protección o de las obligaciones de prevención en la demanda, sino que es menester delimitar, allí mismo, en qué consistió la omisión que llevó al incumplimiento del empleador de las respectivas obligaciones derivadas del propio contrato de trabajo y de la labor prestada por el trabajador y la conexidad que tuvo con el siniestro, para efectos de establecer la relación causal entra la culpa y el hecho dañino, pues nadie está obligado a resarcir un daño sino cuando ha dado causa o contribuido a él, CSJ SL2336-2020.

Es decir, precisa esta vez la Sala, siempre es indispensable que exista prueba del nexo causal entre la culpa del empleador y la ocurrencia del riesgo laboral:

[...] menester se exhibe memorar lo expuesto en la providencia CSJ SL14420-2014 en cuanto a que para que se cause la indemnización ordinaria y plena de perjuicios consagrada en el literal b), artículo 12 de la Ley 6ª de 1945 (sector oficial) y en el Art. 216 CST (sector particular), debe encontrarse suficientemente comprobada la culpa del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o la enfermedad profesional, de modo que su establecimiento amerita, además de la demostración del daño originado en una actividad relacionada con el trabajo, la prueba de que la afectación a la integridad o salud fue consecuencia o efecto de la negligencia o culpa del empleador en el acatamiento de los deberes que le corresponden de velar por la seguridad y protección de sus trabajadores. **La causalidad, es decir, la relación de causa-efecto que debe existir entre la culpa patronal y el daño, a más de ser un elemento sine qua non de la responsabilidad plena y ordinaria de perjuicios del empleador, es una pauta de justicia, en la medida que, nadie está obligado a resarcir un daño sino cuando ha dado causa o contribuido a él.** De allí que la culpa exclusiva de la víctima o de un tercero, y el caso fortuito y la fuerza mayor (denominados por la doctrina causas ajenas), sean considerados en el derecho común como eximentes de responsabilidad, en tanto que, con su determinación, el nexo causal se rompe o quiebra, ante la imposibilidad de imputar el resultado dañino a quien se afirma lo cometió por acción u omisión culposa (CSJ SL 2336-2020).

En ese orden, en **la culpa por omisión, el demandante de los perjuicios**

**debe demostrar que la omisión que da lugar al incumplimiento tiene nexo de causalidad con el siniestro laboral generador de los perjuicios.**

Para ello, precisa la Sala en esta oportunidad, es menester que las circunstancias que dieron lugar al siniestro igualmente sean concretadas en la demanda y comprobadas en el plenario, comoquiera que, como lo tiene enseñado la Sala, «[...] en los eventos en que se plantea una culpa por abstención, el trabajador no queda relevado totalmente de sus cargas probatorias, pues además de honrar su deber de acreditar el incumplimiento del empleador, sin hesitación, debe demostrar el nexo causal entre el percance repentino generador del daño y la prestación del servicio bajo subordinación [...]». CSJ SL2336-2020 (resaltos fuera del texto original).

Colofón con lo expuesto, se tiene que siempre es indispensable que exista prueba del nexo causal entre la culpa del empleador y la ocurrencia del riesgo laboral. De tal manera, quien exige los perjuicios debe demostrar que, la acción o la omisión del empleador que da lugar al incumplimiento del deber de protección y seguridad en el trabajo, tiene conexión causal con el siniestro laboral generador de aquellos. Mientras que al empleador le incumbe cumplir con la carga de probar la diligencia y cuidado debidos, materializados en la implementación de medidas particulares para garantizar de forma razonable la protección, seguridad y la salud de cara a los riesgos laborales, para no ser declarado culpable del accidente o enfermedad profesional respectiva.

Así, frente a los supuestos que se deben tener en cuenta para definir la responsabilidad por la indemnización plena de perjuicios consagrada en el artículo 216 del CST, en sentencia SL3530-2022, se dejó sentado:

*"Conforme a la jurisprudencia transcrita en extenso, i) la culpa debe comprobarse de cara a los deberes de prevención de los riesgos laborales que corresponden al empleador, es decir si actuó con negligencia o no en el acatamiento de sus deberes de velar por la seguridad y protección de sus trabajadores para evitarles accidentes o enfermedades laborales; ii) **la culpa no se puede determinar por la simple ocurrencia del infortunio laboral ya que el empleador no tiene una obligación de resultado, es decir, no está obligado a que el siniestro no ocurra sino que sus obligaciones de protección y seguridad son de medio; iii) la carga de la prueba, por regla general, debe ser asumida por la o las víctimas del siniestro, quienes tienen la obligación de acreditar las circunstancias de hecho que dan cuenta de la existencia de una acción, omisión o de control ejecutado de manera incorrecta que constituye el incumplimiento de***

***las obligaciones de prevención o que este sea imperfecto; iv) el trabajador, frente a la demostración del nexo causal entre la culpa del empleador y la ocurrencia del riesgo laboral, también debe acreditar en qué consistió la omisión que llevó al incumplimiento del empleador así como la conexidad que tuvo con el siniestro, so pena de que no se declare culpable al empleador y, v) si lo anterior es demostrado por el trabajador, le traslada la carga de la prueba al empleador para que acredite que actuó en forma diligente y cuidadosa en tomar medidas adecuadas y razonables para evitar accidentes o enfermedades, a riesgo de que sea declarado culpable del accidente o enfermedad laboral.***” Resaltos fuera del texto.

Precisado lo anterior, la Sala aborda el **estudio del caso concreto**, teniéndose como hechos acreditados: **la existencia de relación laboral del señor Duber Guiral con Dogman de Colombia Ltda.**, entidad que realizó formato de investigación de accidente de trabajo el 15 de noviembre de 2014, en el cual se consignó:

***"DESCRIBA DETALLADAMENTE EL ACCIDENTE, QUÉ LO ORIGINÓ O CAUSÓ Y LOS DEMÁS ASPECTOS RELACIONADOS CON EL MISMO:***

*El día 13 de noviembre el señor Duber Guiral se encontraba realizando la ronda perimetral en la institución educativa el Vellejuelo en el turno de la noche, (jueves amanecer viernes), aproximadamente a eso de la 8 de la noche se desplazaba por la escalas que conectan en segundo nivel con el primero, que tienen 9 escalones desde el descaso hasta la parte final donde termina con un canal de desagüe, el señor Duber se encontraba bajando y le faltaba el último escalón pisando en falso, esto le ocasiona que en el espacio del desagüe se doble el pie, el nos afirma que inicialmente no le dio importancia y siguió trabajando ya que no sintió mayor molestia; el supervisor de turno Juan Mesa al llegar a pasar su revista a eso de las 22.30 evidencio que caminaba algo cojo preguntándole por que estaba así ¿qué le paso?, el señor Duber le dijo que se dobló el pie pero que no es nada grave y que solo le molesta un poco por el frío (sic) de la noche, todo quedo normal y no se realizó reporte escrito o notificación a control solo verbal sin dejar una evidencia; ya el día 14 de noviembre (viernes amanecer sábado) el señor Duber fue a trabajar nuevamente en el turno de la noche, el nos manifiesta que ese día si le causaba mucho dolor el pie y su condición se vio empeorada por realizar tanto movimiento al pie y por el frío (sic) de la noche, lo que ocasiona que su pie se inflame mucho y no le permita caminar bien, nuevamente el señor supervisor Juan mesa que estaba en la zona evidencia que está peor que el día anterior, eso de las 3:00 a.m. cuando llego al puesto, el señor Juan Mesa le dice al señor Duber que se valla (sic) para urgencias ya que tiene el pie muy inflamado y nota que no camina bien, el señor Duber le dice que ya le falta poco para terminar el turno y que a esa hora es difícil coger transporte, que va terminar su turno y que cuando salga se dirigirá a consultar, el señor Mesa le dice que no hay problema omite el reporte por escrito, todos la evidencia de los hechos se construye desde un reporte verbal que le hicieron a él.”*

El 01 de diciembre de 2014, se hizo informe técnico de seguridad y salud en el puesto de trabajo del actor, en el que se dijo:

#### *"DESCRIPCION DE LA CONDICION REPORTADA*

*De acuerdo a la visita se evidencia las siguientes condiciones inseguras durante el recorrido*

- Escalas para desplazarse a la placa deportiva son muy inclinadas y le hace falta una baranda de apoyo a un lado como medida de seguridad.*
- Los Pisos presentan desniveles y son muy inclinados, adicional para realizar la ronda perimetral en la zona verde de la institución, es rocosa y puede ser peligrosa si está húmeda.*
- La malla perimetral está deteriorada y presenta signos de alteración, esto hace que sea de fácil acceso en algunos puntos de la institución.*

#### *PELIGRO DETECTADO*

- Condiciones de seguridad: riesgo locativos- calda al mismo y diferente nivel escalas inclinadas a la intemperie, pisos inclinados y zona rocosa que amplían la probabilidad de caídas.*
- Condiciones de seguridad: riesgo público - ingreso de personas no autorizadas con posibilidad de generar agresión o atentados por debido a las mallas averiadas.*

#### *EFFECTOS SOBRE LA SALUD Y SEGURIDAD DEL TRABAJADOR*

- Golpes y contusiones.*
- Traumas y posibilidad de fracturas*
- Lesiones físicas y musculares leves y severas*
- Esguince y tocaduras.*

#### *CONDICION REPORTADA:*

- Condiciones de seguridad: riesgo locativo- caídas al mismo y diferente nivel.*

*/.../*

#### *RECOMENDACIONES*

*Se recomienda realizar planes de mantenimientos correctivos, preventivos para la reparación y adecuación en las zonas deterioradas de la institución y de aquellas situaciones que deben ser mejoradas para aumentar las condiciones de seguridad.*

*Esperamos que las recomendaciones brindadas se tengan en cuenta para su implementación y la corrección de las condiciones encontradas y no poner en Riesgo la integridad y bienestar de nuestros trabajadores."*

Atendiendo los medios de convicción arrimados, se tiene que si bien no se desconoce que el puesto de trabajo del actor contaba con condiciones inseguras, las cuales fueron reportadas en los informes, así como que al finalizar las escaleras había un desagüe que no contaba con rejilla,

supuesto que reconoce igualmente la señora Sandra Milena Ramírez, profesional en seguridad y salud en el trabajo de la empleadora, y que según ella fue notificado a la institución donde prestaba el servicio el actor, y que conforme lo prevé el artículo 348 del CST, toda empresa no solo debe suministrar y acondicionar locales y equipos que garanticen la seguridad y salud de sus subordinados, sino que también le corresponde realizar exámenes médicos y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para proteger la vida, salud y moralidad de los empleados a su servicio, sin que sea suficiente contar con elementos de protección, ya que es obligación del empleador velar porque las condiciones del espacio donde se desempeña la labor sean adecuadas y, de no serlo, se le impone el deber de adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables, **para eliminar, o por lo menos minimizar al máximo la ocurrencia de siniestros de tal naturaleza en la actividad específica.**

También lo es que para el caso no se corrobora que el señor Guiral hubiese cumplido con ciertos mínimos procesales, como acreditar que el accidente se dio en medio de la ejecución del trabajo, es decir, que la torcedura se produjo dentro de las instalaciones del lugar donde prestaba sus servicios, adicional a que si bien no se desconoce que se realizó un reporte del accidente, lo cierto es que esto por si solo no lleva inmersa la culpa patronal, al ser clara la norma en establecer que para determinar la responsabilidad del artículo 216 del C.S.T., **se debe acreditar la culpa suficientemente comprobada.** Tampoco se ha corroborado el nexo causal entre la presunta culpa del empresario y la ocurrencia del riesgo, y la conexidad, pues nótese que es su dicho el único medio de convicción que se trae como respaldo de tales supuestos, sin que se pueda perder de vista que para el caso se presentan serias inconsistencias entre lo expuesto en el informe, lo narrado en los hechos de la demanda y lo replicado en interrogatorio, en tanto: **1.** Frente al accidente en el informe se dejó consignado que *“el señor Duber se encontraba bajando y le faltaba el*

*último escalón pisando en falso, esto le ocasiona que en el espacio del desagüe se doble el pie"; en el escrito de demanda se expresó: "se encontraba haciendo una ronda perimetral en el turno de la noche cuando bajaba unas escaleras se dobló el pie izquierdo al pisar en falso y se cayó", sin que en el interrogatorio hubiese podido dar explicación de tal contradicción. 2. En el reporte se estableció que "el supervisor de turno Juan Mesa al llegar a pasar su revista a eso de las 22.30 evidenció que caminaba algo cojo preguntándole porqué estaba así, ¿qué le paso?, el señor Duber le dijo que se dobló el pie pero que no es nada grave y que solo le molesta un poco por el frío (sic) de la noche.. /.../ ya el día 14 de noviembre (viernes amanecer sábado) el señor Duber fue a trabajar nuevamente en el turno de la noche, él nos manifiesta que ese día si le causaba mucho dolor el pie y su condición se vio empeorada por realizar tanto movimiento al pie y por el frío (sic) de la noche, lo que ocasiona que su pie se inflame mucho y no le permita caminar bien, nuevamente el señor supervisor Juan Mesa que estaba en la zona evidencia que está peor que el día anterior, a eso de las 3:00 a.m. cuando llegó al puesto, el señor Juan Mesa le dice al señor Duber que se valla (sic) para urgencias ya que tiene el pie muy inflamado." Sin embargo, en el interrogatorio el demandante afirmó que él le mostró a Juan dónde había ocurrido el accidente, exhibiendo su pie morado e hinchado, y que Juan le dijo que podía seguir trabajando, y al día siguiente, él llamó a su supervisor para informarle que tenía mucho dolor, a lo que este le respondió que no iría por allá. Por tal, no se puede determinar de forma fehaciente la ocurrencia del hecho en la forma pregonada, lo que lleva a **confirmar** este aspecto.*

**Con relación a la solidaridad pregonada,** es de indicar que cuando no existe norma sobre el particular es posible acudir a criterios análogos legales y constitucionales, no obstante, para el caso la misma se encuentra consagrada en el artículo 34 del C.S.T., el cual tiene como propósito central garantizar la protección de los trabajadores en lo atinente al reconocimiento y pago efectivo de las acreencias laborales a su cargo, producto de la contratación que efectúe el beneficiario o dueño de la obra con un contratista independiente para la realización o prestación de una

obra o servicio determinado (véanse las sentencias SL3636 de 2019 y SL13686-2017).

El objeto de dicha figura es el de evitar el fraude a los trabajadores y sus derechos mediante la constitución de empleadores con menos capacidad económica o con negligente actuar que impidan la efectiva realización de las acreencias laborales, como lo explicó la Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral en proveído con radicados 35864 de 2010, donde sostuvo:

*[...] el legislador, con el sentido proteccionista que corresponde al derecho laboral, previendo la posibilidad de que el contrato por las grandes empresas, como vehículo que les sirva para evadir las obligaciones sociales, y dada la frecuencia con que los pequeños contratistas independientes caen en la insolvencia o carecen de la responsabilidad necesaria, sin desconocer el principio de que el beneficiario de la obra no es en caso alguno el sujeto patronal, estableció expresamente, a favor exclusivo de los trabajadores, la responsabilidad solidaria del contratista y del beneficiario por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que puedan tener derecho, sin perjuicio de que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o repita con él lo pagado a esos trabajadores.*

Y más recientemente en la SL1453-2023, se enseñó:

*"En otras palabras, las empresas sí tienen una capacidad de influencia para prevenir los resultados negativos en los que puedan verse implicadas como consecuencia del incumplimiento de las leyes laborales por parte de sus socios comerciales y, en esa medida, la institución de **la responsabilidad solidaria cumple una función social adecuada al servir de garantía de pago de las acreencias laborales insolutas por los contratistas y/o subcontratistas de una cadena de valor.***

***Por lo mismo, la Corte no considera que la responsabilidad solidaria sea contraria al principio constitucional de buena fe o imponga cargas exageradas a los empresarios, pues, valga insistir, tiene unos propósitos razonables que se ajustan a las necesidades de garantizar el trabajo decente a lo largo de las cadenas productivas, procurando porque las empresas líderes o principales celebren acuerdos con empresas socialmente responsables.**"*(resaltos fuera del texto)

De acuerdo con ello y atendiendo los parámetros de la providencia SL3636 de 2019, para dar aplicación al artículo 34 del Código Sustantivo del

Trabajo se debe verificar: **(i)** la existencia de una relación laboral entre el trabajador que presta su servicio y el contratista independiente; **(ii)** el vínculo de carácter comercial entre el contratista independiente y la persona natural o jurídica que se beneficia de la actividad y; **(iii)** la relación de causalidad entre los dos vínculos o contratos suscitados con anterioridad. Cumplidos dichos supuestos, se debe calificar si la sociedad que funge como contratista desarrolla actividades que son del resorte o propias a las de quien es beneficiario de la obra o servicio concertado.

Así las cosas, al no ser objeto de discusión, que la prestación del servicio de vigilancia en Instituciones Educativas se surtió mediante la modalidad de contratación Directa, realizada por la Empresa para la Seguridad Urbana ESU, con la empresa de vigilancia Dogman de Colombia Ltda., mediante contrato No. 201400285, por el término de un (1) año contado a partir del 27 de junio de 2014 hasta 27 de junio de 2015, con sus respectivas adiciones, con ocasión del convenio interadministrativo en la modalidad de mandato, suscrito entre la Secretaría de Educación y la Empresa de Seguridad Urbana – ESU, y que para la aplicación del artículo 34 del C.S.T, lo que se debe observar no es exclusivamente el objeto social del contratista sino, en concreto, que la obra que haya ejecutado o el servicio prestado al beneficiario o dueño de la obra no constituyan labores extrañas a las actividades normales del contratante o negocio de este, pues la solidaridad en materia laboral entre el contratista y quien se beneficia de su labor, se presenta cuando aquella actividad *«[...] cubre una necesidad propia del beneficiario y, además, cuando constituye una función directamente vinculada con la ordinaria explotación de su objeto social, que por lo mismo desarrolla éste»* (sentencias SL 14692-2017 y SL 192-2018), luego, como la ESU tiene dentro de su actividad comercial la de realizar actividades ejecutivas de la administración pública, en virtud del **contrato interadministrativo y de los acuerdos comerciales suscritos con la empresa de vigilancia convocada al trámite, se benefició** de la



labor ejecutada por el actor, por lo que se concluye que dicha entidad debe responder solidariamente por las condenas impuestas, supuesto que **no vincula al Municipio de Medellín**, en tanto, **primero**, las pretensiones de la demanda no fueron dirigidas en su contra; **segundo**, fue llamado oficiosamente como litisconsorte necesario por pasiva; y, **tercero**, esta figura es legal y rogada, razones estas suficientes para **revocar parcialmente la sentencia revisada en este apartado, y condenar a la ESU a responder de manera solidaria por las sumas adeudadas hasta la fecha de finiquito de los convenios que celebró con Dogman de Colombia Ltda., bajo los que tuvo vinculación laboral el demandante Duber Adrián Guiral Paneso.**

En lo **tocante al acoso laboral y la solicitud de instar al Ministerio de Trabajo** realizada por la parte demandante, baste decir que este no fue un punto objeto de pretensión, debate probatorio y revisión en primera instancia, por tal, atendiendo el principio de congruencia (art. 66 A C.P.T. y de la S.S.), no le es posible a la Sala entrar a realizar ningún pronunciamiento frente al particular, quedando el trabajador con la facultad de acudir a las acciones que estime pertinente en defensa de los derechos que estime vulnerados y que no estén comprendidos dentro de este proveído.

**Finalmente, en cuanto a la condena en costas**, es importante señalar que estas son simplemente una consecuencia procesal del ejercicio de una acción o excepción. Esto se traduce en un rubro económico que debe asumir la parte que resulte vencida en juicio, otorgando al vencedor el derecho de reintegro de los gastos procesales en los que se haya visto obligado a incurrir (auto Sala de Casación Laboral Corte Suprema del 24 de enero de 2007, radicado 31.155, reiterado en sentencia SL 5141-2019- autos CJS AL3132-2017, CSJ AL3612- 2017, CSJ AL5355-2017, CSJ AL2924-2022, CSJ AL2952-2022, CSJ AL5445-2022 y SL1567-2023), entendiéndose por

derrotada, contrario a lo expuesto por el recurrente, aquella contra quien se emita cualquier tipo de condena, sea parcial o total, sin que sea dable exigir la prosperidad de **todas las pretensiones** para imponer tal gravamen, adicional a que tampoco interesa que se haya actuado de buena o mala fe, pues *"obedece a un criterio netamente objetivo, circunscrito al hecho real y cierto del resultado del juicio"* (SL5027-2021, que recordó la decisión AL, 24 ene 2007, rad. 31155, SL5141-2019 y SL3632-2021, así como la AL1764-2023), supuesto que también es avalado por la Corte Constitucional al aseverar que *"la condena en costas no resulta de un obrar temerario o de mala fe, o siquiera culpable de la parte condenada, sino que es resultado de su derrota en el proceso o recurso que haya propuesto, según el artículo 365 [del CGP]"* (sentencia C157-2013), por ello se **confirma este aspecto del fallo revisado, y al desatarse adversamente el recurso vertical**, también se imponen en esta instancia a cargo de la demandada Dogman de Colombia Ltda., inclúyanse como agencias en derecho en favor de la parte actora la suma de \$1.160.000,00. No se imponen en contra del actor al obtener éxito parcial en sus reparos.

En mérito de lo expuesto, la **Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **revoca parcialmente los numerales cuarto, quinto y noveno** de la sentencia proferida por el **Juzgado 15 Laboral del Circuito de esta Ciudad**, dentro del proceso ordinario promovido por **Duber Adrián Guiral Paneso**, en contra de **Dogman de Colombia Ltda. y la Empresa de Seguridad Urbana E.S.U.**, donde fue vinculado como litisconsorte necesario por pasiva el **Municipio de Medellín**, para en su lugar condenar de manera solidaria a la **Empresa de Seguridad Urbana E.S.U.** a responder por las condenas impuesta en favor del actor, **hasta la fecha en que se hayan ejecutado los contratos con Dogman de Colombia Ltda. bajo los que tuvo vinculación laboral el señor Guiral Paneso. En lo demás se confirma.**

Costas en esta instancia a cargo de **Dogman de Colombia Ltda.**, y en favor del actor, inclúyanse como agencias en derecho la suma de \$1.160.000,00.

Lo resuelto se notifica a las partes por **EDICTO, que se fijará por secretaria por el término de un día**, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Auto AL2550-2021.

**Las magistradas** (firmas escaneadas)



**LUZ AMPARO GÓMEZ ARITIZABAL**



**MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**



**LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE**