



## RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

### TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

### SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, catorce (14) de abril dos mil veintitrés (2023)

REFERENCIA:	APELACIÓN DE SENTENCIA
PROCESO:	ORDINARIO LABORAL -
DEMANDANTE:	AGUEDA DEL CARMEN MEJIA PATERMINA
DEMANDADO:	SEGURIDAD LASER LTDA
RADICADO	050013105 023 2019 0031301
ACTA N°:	29

La Sala Sexta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los Magistrados **ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN y MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA** procede pronunciarse en virtud del recurso de APELACIÓN presentado por ambas partes, frente a la sentencia con la cual el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín finalizó la primera instancia.

A continuación, la Sala previa deliberación sobre el asunto, como consta en el **acta 29** de discusión de proyectos, adoptó el presentado por la ponente, doctora Ana María Zapata Pérez, el cual quedó consignado en los siguientes términos:

#### 1. LA DEMANDA<sup>1</sup>

AGUEDA DEL CARMEN MEJIA PATERMINA pretende el reconocimiento de la indemnización plena de perjuicios por la muerte de su esposo WILSON MANUEL HERNÁNDEZ MEZA en accidente de trabajo ocurrido el 21 de abril de 2015-

Para sustentar sus pretensiones afirma que Wilson Manuel Hernández Meza tenía contrato de trabajo con SEGURIDAD LÁSER LTDA desde el día 12 de julio de 2014 para desempeñar el cargo de vigilante y realizando las labores de vigilancia en la empresa COIMPRESIONES el 19 de abril de 2015 hubo un enfrentamiento físico y verbal entre Richard Bermúdez y Julio César Lora en el que intervino su cónyuge para apaciguar la situación recibiendo un golpe de Richard. El 20 de abril de 2015 en reunión con los

---

<sup>1</sup> Pdf 02 de la carpeta Primera Instancia

supervisores Wilson dio información sobre el enfrentamiento, lo que no fue de agrado de Richard quien le dijo que era un "sapo" y ese mismo día a las 18:00 horas iniciaron el turno, pasadas las 3:00 a.m. Richard Bermúdez inicia una pelea que termina con la muerte de Wilson Hernández. Afirma que la demandada tuvo un comportamiento omisivo y negligente al permitir que el fallecido trabajara con un compañero que lo había agredido y había demostrado ser agresivo. Finalmente, afirma que dependía económicamente de su esposo, desde su muerte ha modificado sustancialmente su calidad de vida además del intenso dolor que le produce no tener al que era su compañero de vida.

## 2. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA<sup>2</sup>

SEGURIDAD LÁSER LTDA contestó, oponiéndose a las pretensiones planteando que lo ocurrido no fue un accidente de trabajo ni existió culpa patronal. También argumenta que la parte demandante no demostró los perjuicios patrimoniales ni extra patrimoniales y mucho menos los montos pretendidos, precisando que según el Dictamen No. 78747672 del 06/05/2015 expedido por la ARL SEGUROS BOLÍVAR, no se logra demostrar que la muerte del señor Wilson haya sido producto de que Richard lo hubiese atacado por lo manifestado en la reunión del 20 de abril de 2015.

Propusieron en su defensa como **EXCEPCIONES:** INEXISTENCIA DE ACCIDENTE DE TRABAJO, COBRO DE LO NO DEBIDO Y LLAMAMIENTO EN GARANTÍA.

## 3. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En providencia del **20 de noviembre del año 2020** la Juez Veintitrés laboral del Circuito de Medellín declaró no probadas las excepciones propuestas por SEGURIDAD LASER LTDA y consecuentemente condenó al pago de \$60.507.163.33 por lucro cesante consolidado, \$156.706.679 por lucro cesante futuro y \$25.000.000 por daños morales, así como a las costas.

Efectuada la valoración del acervo probatorio la Juez concluyó que se probó la culpa del empleador en las condiciones establecidas por el artículo 216 del C.S.T con independencia de que al momento de la vinculación de Richard Bermúdez López este hubiere acreditado los requisitos establecidos por las normas legales para haber accedido al puesto de guarda de seguridad.

---

<sup>2</sup> Pdf 06 de la carpeta Primera Instancia

Se negó el reconocimiento del daño a la salud o la vida de relación no se acreditó pues si bien es diferente al dolor de la demandante que fue objeto de indemnización en el resarcimiento moral o perjuicios morales objetivados, no se demostró que la ella hubiese quedado en estado invalidez, que no pueda rehacer su vida en condiciones dignas, que no pueda superar el dolor, que se haya acreditado una afectación tal que su nivel de vida haya decrecido. Y en relación con los perjuicios morales, argumentó acogerse a lo planteado en la sentencia SL 4913 de 2018, que consiste en que se presume el dolor de quién invoca y que haya acreditado la relación con el causante sea por vínculo sanguíneo, afín, por adopción o de crianza.

#### **4. RECURSOS DE APELACION**

##### **4.1. RECURSO DE APELACIÓN DEMANDANTE**

Son dos los motivos de inconformidad: De un lado, insiste en la condena al perjuicio en la vida de relación o daño a la salud, señalando que como bien se sabe son diferentes a los perjuicios morales subjetivados, e invoca los artículos 5 y 42 de la Carta Política para afirmar que la demandante contrajo matrimonio y fundó una familia con el causante, y además de sacrificarse esa familia como núcleo esencial de la sociedad, se sacrificó el derecho a la intimidad a la sexualidad porque esa alegría de vivir representada en abrazos, besos y caricias con lo acaecido se vio frustrada.

De otro lado, solicita se modifique el valor de los perjuicios morales para en su lugar conceder 100 SMMLV consejo de Estado.

##### **4.2. EL RECURSO DE LA DEMANDADA**

El cuestionamiento de la sociedad va dirigido a la conclusión referida a la culpa del empleador en el accidente, planteando, en síntesis: **i)** No existe nexo de causalidad entre la muerte del señor HERNANDEZ y la supuesta falta de medidas de precaución de la empresa demandada. El homicidio lo cometió RICHARD BERMUDEZ y en el proceso se probó que ellos no tenían ningún problema personal ni laboral. **ii)** El hecho de la muerte fue irresistible e imprevisible para SEGURIDAD LASER. La vigilancia es una actividad peligrosa y existen algunos riesgos previsibles pero lo que sucedió lo ha llamado la jurisprudencia como algo excepcional, que escapa al ámbito de la responsabilidad del artículo 216. Invoca la sentencia 16367 de 2014. Dice que "a nadie se le contrata para asesinar a alguien", la empresa no coadyuvó a que esa situación se diera, **fue un tercero** que, si bien era trabajador de la empresa, lo hizo sin ningún aviso y con una persona con quien no tenía inconvenientes: Estamos en

presencia de una **culpa exclusiva de un tercero**. **iii)** Cuestiona la valoración del acervo probatorio insistiendo en que no hay prueba de que el victimario consumiera sustancias psicoactivas, resaltando que sus comportamientos agresivos del victimario no fueron escalados hasta el área de recursos humanos. **iv)** Resalta que la discusión entre BERMUDEZ y LORA se presentó el 19 de abril de 2015, SEGURIDAD LASER convocó una reunión que se hizo el 20 de abril donde hubo un acuerdo, se dieron la mano y quedaron en paz y la calamidad ocurrió en la madrugada del 21 de abril, por lo que se interroga: ¿Cómo se puede decir que no se tomaron las medidas correctas cuando al día siguiente se convocó a la reunión y cuando se iba a empezar a respetar el debido proceso que es una garantía que tiene un trabajador, se cometió la situación?. **v)** Dice que quedó probado que la empresa fue diligente al momento del ingreso porque les pidió las capacitaciones y también se las hizo, así como los exámenes para poder ingresar. Durante la vigencia del contrato se les dio charlas informativas e información, estaban pendientes de ellos, los supervisores iban de día y de noche para hacer sus registros por lo que sí se cumplió con las obligaciones del estatuto de seguridad.

## 5. TRÁMITE Y DETERMINACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS EN LA SEGUNDA INSTANCIA

Habiéndose corrido traslado para formular alegatos de conclusión en esta instancia<sup>3</sup>, intervino el apoderado de **AGUEDA DEL CARMEN MEJIA PATERNINA**<sup>4</sup> para solicitar se confirme lo favorable a la demandante y se acojan los argumentos del recurso de apelación sustentado en debida forma.

En la intervención del apoderado de la sociedad se solicita la REVOCATORIA de la sentencia para absolver a Seguridad Laser LTDA de cualquier clase de responsabilidad y/o culpa patronal. **i)** Se observa que introduce un **aspecto nuevo referido a los perjuicios morales** invocando sentencia del 6 de julio de 2011 radicado 39867, solicitando que sea revisado el valor por considerarlo desproporcionado con lo probado. **Se trata de un asunto que no fue materia del recurso de apelación y no es esta la oportunidad procesal para introducirlo.** **ii)** Ya en relación con lo que fue objeto de impugnación, reitera los planteamientos, señalando básicamente lo siguiente: **a)** Insiste en que se ha configurado el **hecho de un tercero ajeno** al demandado y a la víctima invocando varias providencias de la Sala de Casación

---

<sup>3</sup> Artículo 15 Decreto 806 de 2020.

<sup>4</sup> Pdf 05 de la carpeta Segunda Instancia

Laboral, con Radicado 34.418 de 2009, 13212 de 2000, 19473 de 2003, 26125 de 2006 y 5619 de 2016 señalando que “En este caso ocurre lo mismo, la causa inmediata y/o mediata de la muerte del señor Hernández Meza no puede ser atribuida a Seguridad Laser LTDA, sino al actuar del señor Richard Bermúdez quien disparó el arma de fuego con (sic) lamentablemente cegó la vida de la pareja de la hoy demandante”; por lo que se trata de un accidente tuvo como origen el actuar imprudente de un **tercero ajeno a la relación laboral**. **b)** Insiste en que el hecho generador, en este caso la conducta totalmente reprochable del señor Richard Bermúdez, no fue el propio de su condición o calidad de trabajador dependiente de Seguridad Laser LTDA. Dice que el perjuicio no se presentó en cumplimiento de una orden dada por el empleador, fue un delito cometido por un empleado que no actuó en su condición o calidad de trabajador dependiente de Seguridad Laser LTDA. Así, argumenta que no se acredita el Nexo de Causalidad porque “en el presente caso, se condenó a Seguridad Laser LTDA a pagar daños y perjuicios por una conducta (**delito**) que cometió un trabajador suyo (Richard Bermúdez), pasando por alto que este último **NO ACTUÓ EN SU CONDICIÓN O CALIDAD DE TRABAJADOR DEPENDIENTE DE SEGURIDAD LASER LTDA**”. **c)** Señala que en el proceso también se constató que el empleador cumplió con las todas las medidas necesarias, preventivas y obligatorias de seguridad. En menos de 24 horas se realizó la reunión y se inició el trámite pertinente, lamentablemente esa misma noche ocurrió el insuceso. En todo caso, la demandada procuró tener el cuidado ordinario en el ejercicio de la autoridad que le otorgaba el RIT y la Ley para tal efecto. El empleador no omitió proteger la vida de su trabajador Hernández Meza, por el contrario, utilizó todos los mecanismos que estaban a su alcance para evitar la posibilidad de que se generara, pero el accidente fue totalmente imprevisible, resaltando que el daño no lo generó la sociedad ni por acción ni por omisión de sus obligaciones. Y entre sus consideraciones afirma: “Seamos más claros, el empleador **NO** fallo en la vigilancia y supervisión de la situación de diferencias personales que se presentaron entre sus trabajadores, entre otras cosas porque todos ellos estaban debidamente calificados para el manejo responsable de armas de fuego” **d)** Y en relación con el concepto de la Culpa Patronal in vigilando, señala que la Corte Suprema de Justicia ha establecido que el empleador también es responsable de vigilar los actos impropios de sus empleados dependientes, es decir, cuando el comportamiento descuido de un trabajador causa un accidente de trabajo a otro trabajador, el empleador debe responder por la falta de vigilancia o supervisión que debió ejercer. Así, aduce que la jurisprudencia ha aceptado la tesis de que el empleador está en la obligación legal y contractual de velar por la vigilancia de sus empleados, **que**

**deberá responder por culpa patronal cuando se demuestre que el comportamiento negligente, descuidado, con impericia de uno de sus trabajadores causó un accidente laboral a otro trabajador.** Pero dice que tal como se probó a lo largo del proceso, el actuar de la demandada fue diligente. En menos de 24 horas realizó una reunión con los empleados que presentaron diferencias por la prestación del servicio. Inició el debido proceso y esa misma noche ocurrió la muerte del señor Bermúdez. ¿Cómo es posible que se condene a la demandada quien tuvo menos de 48 horas para tomar alguna determinación administrativa que impidiera algo que era totalmente imprevisible e irresistible?

Pues bien, la competencia de la Sala está dada por las **materias de los recursos de apelación**, de esta manera el orden lógico del análisis será el siguiente:

- Por tratarse de un accidente de trabajo en el que perdió la vida el señor WILSON MANUEL HERNÁNDEZ MEZA en virtud del homicidio perpetrado por un compañero de trabajo, el análisis se contrae a determinar a partir de lo establecido en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo y la jurisprudencia sobre la materia, si el empleador debe responder por los hechos de sus trabajadores hasta el punto de tener que pagar la indemnización consagrada en esa norma a aquellos a quienes se les ocasionó un daño con el actuar de otro de sus trabajadores.
- En el evento de concluirse que hubo culpa del empleador y ya **en virtud del recurso de apelación de la activa**, se verificará si debe accederse a la solicitud de condenar al perjuicio por el concepto de daño a la vida de relación y si debe incrementarse el monto por concepto de perjuicios morales.

#### **6. SE ACREDITA LA CULPA DEL EMPLEADOR EN EL ACCIDENTE DE TRABAJO OCURRIDO EL 21 DE ABRIL DE 2015 – *Un caso de culpa in vigilando* -**

En la sentencia se plantean varios argumentos para declarar probada la culpa de la sociedad en el accidente de trabajo en el que perdió el señor WILSON MANUEL HERNÁNDEZ por el homicidio de que fuera víctima a manos de su compañero de trabajo Richard Bermúdez López en los términos del artículo 216 del CST: **i)** Se aduce que el personal administrativo, de vigilancia incluidos los supervisores, contratado por SEGURIDAD LÁSER en la ciudad de Medellín no eran más que una “rueda suelta sin norte ni sur”, y no sabían cómo proceder ante una situación como la que se presentó. No se entiende cómo una empresa de seguridad privada que ejerce una actividad peligrosa, puede concebir tan fácilmente que las denuncias repetitivas

sobre el comportamiento tosco y vulgar de uno de sus vigilantes que ataca física y verbalmente a sus compañeros dentro de la jornada laboral estando provisto de un arma de fuego, no amerita la toma de decisiones para prevenir el evento que convoca el juicio. Resalta que habiéndole propinado golpes a dos de sus compañeros de trabajo el día anterior, ello constituía razón suficiente para asumir acciones urgentes con el objetivo de evitar situaciones más nefastas. **ii) SEGURIDAD LÁSER** no acreditó contar en Medellín con un grupo de salud ocupacional, programa de riesgos, cronograma de actividades resaltando que en el libro de minutas reposan los reportes plasmados por los supervisores poniendo en conocimiento al gerente de la Ciudad de Medellín sobre el comportamiento del trabajador Richard Bermúdez López, quién no realizó el re direccionamiento correspondiente a la directora de Talento Humano. **iii)** Finalmente argumenta el incumplimiento de varios deberes y obligaciones de la empresa frente al personal operativo reguladas en el Estatuto de vigilancia y seguridad privada - Decreto Ley 356 de 1994, artículo 74.

Son supuestos fácticos fuera de debate que WILSON MANUEL HERNÁNDEZ MEZA fue trabajador de SEGURIDAD LÁSER LTDA entre el 12 de julio de 2014 y el 21 de abril de 2015<sup>5</sup>, cuando falleció con ocasión de un disparo propinado por su **compañero de trabajo** Richard Bermúdez<sup>6</sup>, contra quien se profirió sentencia condenatoria por el delito de homicidio agravado y a la pena principal de cuatrocientos (400) meses de prisión<sup>7</sup>; proceso penal con el que se acredita con detalle las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que perdió la vida el cónyuge de la demandante.

Tampoco se discute que el evento ocurrió en el **lugar de trabajo** y en **horario laboral, desempeñando sus funciones** de vigilante, siendo claro que se trata de un **accidente de origen laboral**, habiéndose así reportado ante el Ministerio de Trabajo<sup>8</sup>; conclusión que no fue cuestionada por el recurrente y que en todo caso se acompasa con lo previsto en el **artículo 3 de la Ley 1562 de 2012**, por ser la norma vigente al momento de la ocurrencia del siniestro en la que se define el accidente de trabajo como “todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en

---

<sup>5</sup> Página 13 del Pdf003 de la carpeta 01primeraInstancia

<sup>6</sup> Página 03 del Pdf007 de la carpeta 01primeraInstancia

<sup>7</sup> **PRIMERA INSTANCIA – archivo 15** – Sentencia de Primera Instancia del Juzgado Sexto Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento del **25 de noviembre de 2015** (páginas 145 a 163) que fue confirmada con sentencia del **19 de mayo de 2017** por la Sala de Decisión Penal del Tribunal Superior de Medellín (páginas 194 – 210)

<sup>8</sup> **PRIMERA INSTANCIA** - Página 32 del Pdf 007



el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte".

Se trata de un aspecto ampliamente analizado por lo Sala de Casación Laboral que en relación con este aspecto concreto al adocinar que la previsión legal de existir una relación de causalidad entre el trabajo y el hecho generador del siniestro no exige la prueba contundente de los móviles de la muerte en manos del victimario del trabajador, máxime si para el momento del percance se encuentra en ejecución de la actividad laboral encomendada y sin haberse acreditado factores externos, ajenos al trabajo. Así se señaló en la sentencia con **Radicado 36674 del 14 de septiembre de 2010** rememorada en la **SL 2290 -2021**. Así, tal como se dejó sentado en sentencia **SL5007-2019**, inferir que el accidente fue de origen laboral por haber ocurrido durante la jornada laboral y en el sitio de trabajo, no desconoce la exigencia de que el infortunio laboral sobrevenga "*a causa o con ocasión del trabajo*" como lo prevé el **artículo 3 de la Ley 1562**.

Adicional a lo anterior, si bien la ARL calificó el accidente como de origen común, debe resaltarse que mediante sentencia proferida por la Sala Primera de Decisión Laboral de este Tribunal Superior en proceso radicado 0500131050142015 12800 01 el pasado **6 de octubre de 2020**<sup>9</sup> aquella fue vencida en juicio, pues se concluyó que el hecho en el que perdió la vida WILSON MANUEL fue de origen laboral.

Ahora bien, la argumentación del recurso de apelación, así como de las alegaciones en esta instancia, se centra fundamentalmente en dos aspectos:

- De un lado, que en este caso se acredita como causal de exoneración el hecho de un tercero ajeno a la relación laboral, señalando que la conducta totalmente reprochable del señor Richard Bermúdez no se presentó en cumplimiento de una orden dada por el empleador, pues fue un delito cometido por este trabajador que no actuó en calidad de trabajador de Seguridad Laser LTDA. Y señala en relación con el concepto Culpa Patronal in vigilando definido por la Sala de Casación Laboral que si bien el empleador está en obligación legal y contractual de velar por la vigilancia de sus empleados y deber responder por culpa patronal cuando se demuestre que el comportamiento negligente, descuidado, con impericia de uno de sus trabajadores causó un accidente laboral a otro

---

<sup>9</sup> <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/100>



trabajador; sin embargo, en el proceso se probó que el actuar de la demandada fue diligente.

- Así, el segundo aspecto que resalta es que el empleador cumplió con las todas las medidas necesarias, preventivas y obligatorias de seguridad, resaltando que la discusión entre BERMUDEZ y LORA se presentó el 19 de abril de 2015, SEGURIDAD LASER convocó a una reunión que se hizo el 20 de abril donde hubo un acuerdo, se dieron la mano y quedaron en paz y la calamidad ocurrió en la madrugada del 21 de abril. Dice que quedó probado que la empresa fue diligente al momento del ingreso porque les pidió las capacitaciones y también se las hizo, así como los exámenes para poder ingresar. Durante la vigencia del contrato se les dio charlas informativas e información, estaban pendientes de ellos, los supervisores iban de día y de noche para hacer sus registros por lo que sí se cumplió con las obligaciones del estatuto de seguridad.

Pues bien, en relación con el régimen de responsabilidad que se derivaría de las condiciones en las que se produjo el accidente de trabajo que hoy ocupa la atención de la Sala debe abordarse a la luz de los **artículos 2347 y 2349 del Código Civil**, disposiciones normativas en las que se dispone lo siguiente:

**ARTÍCULO 2347. RESPONSABILIDAD POR EL HECHO PROPIO Y DE LAS PERSONAS A CARGO.** Toda persona es responsable, no sólo de sus propias acciones para el efecto de indemnizar el daño sino del hecho de aquellos que estuvieren a su cuidado.

Así, los padres son responsables solidariamente del hecho de los hijos menores que habiten en la misma casa.

Así, el tutor o curador es responsable de la conducta del pupilo que vive bajo su dependencia y cuidado.

Así, los directores de colegios y escuelas responden del hecho de los discípulos mientras están bajo su cuidado, y los artesanos y empresarios del hecho de sus aprendices, o dependientes, en el mismo caso.

Pero cesará la responsabilidad de tales personas, si con la autoridad y el cuidado que su respectiva calidad les confiere y prescribe, no hubieren podido impedir el hecho.[...]

**ARTÍCULO 2349. DAÑOS CAUSADOS POR LOS TRABAJADORES.** Los empleadores responderán del daño causado por sus trabajadores, con ocasión de servicio prestado por éstos a aquéllos; pero no responderán si se probare o apareciere que en tal ocasión los trabajadores se han comportado de un modo impropio, que los empleadores no tenían medio de prever o impedir empleando el cuidado ordinario y la autoridad competente; en este caso recaerá toda responsabilidad del daño sobre dichos trabajadores.

Y no puede perderse de vista que en los términos del **artículo 32 del CST**, el empleador responde por el daño causado por sus trabajadores. Así lo ha manifestado la Sala de Casación en asuntos en los que, como en el presente, la acción del compañero del trabajador siniestrado da como resultado la materialización del hecho dañoso (**CSJ SL5619-2016 y SL1938-2018**). En efecto, es reiterada la Jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral en la que se ha referido a lo que se ha denominado *culpa in vigilando o in eligendo*, para sostener que el empleador responde por el daño causado por sus representantes o trabajadores dependientes en desarrollo de sus actividades o labores: **Sentencia CSJ SL, 13 may 2003, rad 19473, y CSJ SL, 6 mar 2012, rad 35097, CSJ 5619-2016, CSJ SL9396-2016, CSJ SL1207-2018, CSJ SL1938-2018, CSJ SL4959-2018, CSJ SL651-2019, CSJ SL210-2019, CSJ SL1911-2019, CSJ SL3371-2020, CSJ SL3625-2020, CSJ SL4400-2020 CSJ SL2606-2022, CSJ SL390-2022.**

En el precedente se ha destacado en relación con la responsabilidad derivada de las acciones u omisiones de los subordinados que el empleador, por regla general, es el responsable del daño causado por sus trabajadores, dependientes o representantes y **solo por excepción y a efectos de exonerarse de dicha responsabilidad**, se debe acreditar que el comportamiento del trabajador que causa el siniestro no pudo ser previsto o impedido luego de haber tomado todos los cuidados ordinarios para evitarlo. En la sentencia **CSJ SL9396-2016** expresa la Alta Corporación que en los casos referidos a la *culpa in vigilando* el empleador que busque derruir esa regla general, debe “acreditar en el proceso, tanto la conducta impropia de sus servidores, como la de su propia imposibilidad para preverla o impedirla empleando el cuidado ordinario y la autoridad competente a su condición de empleador o empresario”

Y en la sentencia **CSJ SL5619-2016** en remembranza de la providencia **CSJ SL, 6 marzo 2012, radicación 35097**, a este respecto, precisó:

“Por eso, cumple también precisar que la mentada disposición contiene una excepción particular a la citada regla, o sea, la de que no habrá lugar a la responsabilidad predicada si apareciere probado que el comportamiento dañino de éstos no fue el propio de su condición o calidad de trabajadores, representantes, dependientes o servidores en general, y que dicho comportamiento no pudo ser previsto o impedido por el empleador no obstante emplear el cuidado ordinario y la autoridad competente para tal efecto. Excepción que de aparecer probada, como lo ha sostenido la Corte, hará recaer la responsabilidad del daño causado no sobre el empleador o empresario, sino sobre sus representantes, trabajadores, dependientes o servidores.

Por manera que, asienta la Corte, **la norma aludida contiene la regla general de responsabilidad patronal frente a los daños causados por sus representantes o dependientes, trabajadores o servidores**, pero también la excepción a la misma, la cual, en atención a lo previsto en los artículos 1757 del mismo Código Civil y 177 del Código de Procedimiento Civil, aplicable a los procesos del trabajo por la remisión de que trata el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, **impone al empleador que quiere derruir la aplicación de la indicada regla general en eventos como los de la llamada culpa patronal prevista en disposiciones como los artículos 216 del Código Sustantivo del Trabajo y 12 de la Ley 6ª de 1945, acreditar en el proceso, tanto la conducta impropia de sus servidores, como la de su propia imposibilidad para preverla o impedirla empleando el cuidado ordinario y la autoridad competente a su condición de empleador o empresario**. De tal suerte que, atendidas las reglas de la carga de la prueba en los términos precisados para la disposición en cita es que puede concluirse, como ya lo ha asentado de tiempo atrás la jurisprudencia, que la prueba del proceso es la que permite, en principio, **establecer la responsabilidad del daño causado en cabeza del empleador o empresario o, en su defecto y al final de las diferentes variables en que tal fenómeno jurídico puede derivar**, exclusivamente en la de sus representantes, trabajadores, dependientes o servidores.

Pues bien, con este marco normativo y para el caso en concreto, es claro de acuerdo a las circunstancias que rodearon el siniestro que fue un compañero de trabajo quien con su actuar generó la muerte del cónyuge de la demandante, por lo que le correspondía al empleador SEGURIDAD LASER TDA, probar que **cumplió con sus obligaciones de seguridad**, y que, a pesar de ello, **no pudo evitar el accidente de trabajo** ocurrido el 21 de abril de 2015.

Y es que no puede perderse de vista que para las obligaciones de protección y cuidado que le son exigibles al empleador con sus trabajadores, al ser **obligaciones de medio**, su deber, como deudor dentro del nexo laboral, se enfoca en adoptar **todas las medidas que estén a su alcance para evitar las situaciones de riesgo que amenacen la integridad de los trabajadores**. En las obligaciones medio, *“para que sea declarada la responsabilidad del deudor frente a las prestaciones (...) es presupuesto necesario la culpa debidamente probada a cargo del acreedor”* (CSJ SL1073-2021) y se puede exonerar del pago de la indemnización, si demuestra que actuó con **la diligencia que le era exigible**, es decir, con ausencia de culpa o ante la ocurrencia de una causa extraña. En consecuencia, aunque se trata de una obligación de medio, el empleador sí está compelido a **actuar con diligencia para enfrentar los riesgos ocupacionales previsibles**, de lo contrario, responde debido a la omisión en la que haya podido incurrir.

Esa diligencia que le corresponde, implica una **adecuada adopción de medidas de prevención y gestión de los agentes de riesgo**, que tenga en cuenta, como lo

adoctrinó la providencia **CSJ SL5154-2020**, “la actividad económica, los sitios de trabajo, la magnitud, severidad de los mismos y el número de trabajadores expuestos (...)”, y “en dichos procesos lógicos de prevención es obligación de los empleadores identificar, conocer, evaluar y controlar los riesgos potenciales a los cuales puede estar expuesto un trabajador”, es decir se trata de un proceso omnicompreensivo, no basta con enunciar que se actuó bajo determinado estándar, para librarse de su débito de seguridad y protección. En la misa providencia, citada en la **SL 4956- 2021**, la Sala de Casación también adoctrinó que los controles que debe ejercer el empleador para el cabal cumplimiento de sus obligaciones están clasificados en 3 categorías:

(i) **Los controles en el medio:** que corresponden a todos aquellos que deben ejercerse en el ambiente de trabajo, las medidas administrativas, la organización y ordenamiento de las labores, las capacitaciones sobre los riesgos laborales, y en general con relación a los elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos (...).

(ii) Los controles en la fuente: corresponden a las medidas técnicas o controles de ingeniería que se emplean directamente en el origen de los peligros para lograr la eliminación o sustitución de los mismos y están asociados a todas las intervenciones que buscan disminuir la probabilidad de ocurrencia de eventos laborales, al modificar las condiciones en que se presenta el peligro, es decir al cambiar las características del origen que amenaza con generar el daño.

(iii) Los controles en la persona: son todas aquellas medidas que protegen al trabajador de los daños que puede llegar a generar la materialización de un peligro, en su salud o integridad física, lo cual en la práctica se traduce en la entrega de los elementos y/o equipos de protección personal (...).

En conclusión, corresponde a los empleadores en este panorama general cumplir sus deberes genéricos, específicos o excepcionales, con miras a **prevenir, identificar y evaluar los riesgos potenciales, así como determinar los controles adecuados en el medio, en la fuente y la persona, dado que sobre estos se construye el análisis de la adecuada diligencia y cuidado en su deber de prevención y protección de las personas trabajadoras.** (Subraya la Sala)

Del acervo probatorio se resaltan los siguientes documentos:

- Contratos de trabajo<sup>10</sup>
- Informe del señor Jairo López del 24 de abril de 2015<sup>11</sup>
- Informe del 28 de abril de 2015 del supervisor WILMAR ANDRÉS RAVE<sup>12</sup>
- **El Árbol de causas y determinación de causas inmediatas y básicas**<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> Páginas 03 y 13 - Pdf007 de la carpeta 01primeralInstancia

<sup>11</sup> Página 44 a 46 - Pdf007 de la carpeta 01primeralInstancia

<sup>12</sup> Página 42 - Pdf007 de la carpeta 01primeralInstancia

<sup>13</sup> Página 27 - Pdf007 de la carpeta 01primeralInstancia

- Sobre **RICHARD BERMUDEZ** se aportó: Certificado médico de aptitud laboral, Asistencia a capacitación a prevención de seguridad armas de fuego Coimpresores, Formato de inducción del 17 de octubre de 2014, Certificado Academia Nacional de Seguridad Privada Las Américas de reentrenamiento vigilancia realizado en Bogotá del 6 de abril y el 8 de abril de 2015, Formato de prueba técnica de conocimiento de armamento del 17 de octubre de 2014<sup>14</sup>.
- Minuta portería<sup>15</sup>
- Expediente que contiene el proceso penal en ambas instancias<sup>16</sup>
- También se recibió el interrogatorio de parte al representante legal de la sociedad quien indicó:

El fallecimiento del señor Wilson Hernández se produjo por una situación de inconcordancia entre ellos porque no se la estaban llevando bien en el puesto, por unas llegadas tardes, unas horas que no cumplía con la entrega de puesto, el supervisor del puesto los reunió para solucionar el problema y porque "son cosas sencillas que se pueden arreglar así", puesto que **así es el protocolo**, se trata de mediar entre ambas partes, y posterior a ello el señor Richard accionó el arma de dotación en contra del señor Hernández, por lo que se realizó el protocolo que tienen establecido por la ley, se informó al Ministerio de Trabajo y demás procesos de temas legales. El inconveniente era entre todos los del puesto, pues manifestaban que Richard llegaba tarde (...) Jairo López y Wilmer Andrés Rave le comunicaron al gerente de la empresa en Medellín del insuceso que hubo entre los trabajadores mencionados. "(...) Los supervisores son los encargados del personal de vigilancia, eran Andrés Rave y Jairo López. **Los mecanismos que utilizan para hacer ese control es que tienen una programación establecida para visitar los diferentes puestos de la ciudad, se hacen rondas diurnas y nocturnas según la especificación del cliente o lo que como empresa consideren, puede ser visita del puesto, charlas con los guardias, visitan las instalaciones y hacen una ronda interna de los puestos, miran anomalías, escuchan los informes o comentarios de los guardias entre uno y otro cambio de turno. Esas rondas se hacen incluso en horas de la madrugada, dependiendo de la zona.** El comportamiento del señor Wilson Hernández Meza fue un comportamiento correcto. Sobre Richard se tuvo inconvenientes respecto a los turnos y demás, que fue lo que se trató de conciliar con los supervisores, pero en su ingreso, exámenes de ingreso y demás estaban acorde a lo que se exige (...). **Julio César dejó anotado en la minuta lo ocurrido el 19 de abril de 2015 en donde por advertirle a su compañero de que estaba recibiendo el turno tarde, este le contestó de manera grosera además de que lo agredió físicamente y al intentar mediar la situación el señor Wilson corrió con la misma suerte.** Para que recursos humanos inicie una investigación por un mal comportamiento de los guardias de seguridad se necesita que haya una queja formal en contra de éste por parte de los compañeros, que se haga una petición directa a recursos humanos, que sea una falta recurrente que se repita por diferentes medios y que se haya tratado de solucionar pero no se logre hacerlo o que haya una queja formal del cliente de que no está haciendo bien sus funciones porque interviene con el libre funcionamiento del esquema de seguridad o su puesto (...) Manifiesta que tienen reglamento interno de trabajo. No está enterado de que en el reglamento interno esté catalogada la agresión como una causal grave. Expresa que la empresa sí tomó medidas, que fue un altercado leve y que se había solucionado en el momento de la reunión (...)

<sup>14</sup> Página 12,13,14, 22, 24 y 26 del Pdf007 de la carpeta 01primeraInstancia

<sup>15</sup> Pdf 12 de la carpeta 01primeraInstancia

<sup>16</sup> PRIMERA INSTANCIA – archivo 15

- El señor **VICTOR HUGO MARTÍNEZ ROLDÁN** compañero de trabajo del causante, informó:

(...) Desde que Richard ingresó a trabajar notó ciertas anomalías, llegaba al puesto "maluco" y una vez lo vio "muy llevado como si hubiese consumido sustancias alucinógenas", por lo que mantenía prevenido con Richard, decidió comentarle a Jairo López, quien era el supervisor y el padrino de él, le comentó la situación con Richard y le indicó que no era conveniente trabajar con alguien así, **a lo que el supervisor le dijo que le dieran una oportunidad que acababa de salir del ejército**. Lo reportó de manera verbal, **el señor Jairo tenía conocimiento de que Richard consumía sustancias psicoactivas y en horas laborales**. Aproximadamente un mes o 20 días antes del lamentable hecho le había informado a Jairo López. Explica que luego de lo sucedido al señor Jairo se le observó preocupado y poco más de 8 días después de la muerte de su compañero salió de la empresa por labor terminada, luego de ello no tuvo contacto con Jairo (...)

- Por su parte **JULIO CESAR LORA HOLGUÍN** compañero de labores del WILSON, indicó:

**"(...) yo le había hecho varios informes a RICHARD por mal servicio en el puesto y quedó registrado en la minuta. También me agredió en el puesto y eso quedó en cámaras y tuvimos un problema que también se le hizo el informe y los supervisores que estaban en ese momento sabían todo. La empresa también sabía del problema, pero no hicieron nada.** Nos hicieron una reunión para hablar con él y **RICHARD trató a WILSON de sapo porque me defendió a mí.** WILSON estuvo en el dilema y vio que el problema lo comenzó RICHARD y él fue quien me agredió, **pero la empresa no tomó decisiones drásticas.** RICHARD **me tiró físicamente y en minuta quedaron muchos informes escritos por mi propia letra de lo que pasaba con RICHARD.** Los supervisores tenían conocimiento porque yo pasé los informes, pues igualmente hubo una reunión con ellos y se les comentó lo que pasaba. El compañero RICHARD siempre con una actitud agresiva delante de ellos y todo y conmigo y con WILSON que estaba diciendo lo que había pasado y le dijo SAPO delante de ellos, los supervisores sabían todo. WILSON presencié muchos alegatos, pero no la pelea, cuando RICHARD me agredió estaba era VICTOR, y este se metió porque RICHARD quería agredirme con arma y todo. Los supervisores eran JAIRO LÓPEZ y ANDRÉS RAVE. Tengo entendido que RICHARD era familiar de JAIRO LÓPEZ. No sé si los supervisores pasaron el informe del altercado a la empresa. **Los supervisores las medidas que tomaron fue hacer una reunión, revisaron los informes que yo había puesto en la minuta, lo que había pasado, pero no sé si lo comunicaron a la gerencia.** RICHARD era una persona conflictiva porque era una persona que llegaba a la hora que quería y no se le podía decir nada porque empezaba a tratarlo a uno mal. Yo siempre dejé los informes en la minuta. RICHARD tuvo problemas conmigo de agresiones, con los otros de alegatos. Las medidas que tomó la gerencia de seguridad laser fueron ninguna porque luego que RICHARD me agredió **nunca hicieron nada, nos dejaron juntos y el señor JAIRO LÓPEZ siempre era defendiéndolo sabiendo los informes que yo le había pasado (...)**"

- A su turno **WILMER ANDRÉS RAVE BERMÚDEZ**, supervisor de la empresa indicó:

(...) Según lo manifestado por los que estaban presentes el día anterior a los sucesos, fue un domingo porque al parecer Richard llegó tarde a recibir el puesto y cuando Julio César le hizo la observación se presentó un altercado entre los dos. No hubo golpes, pero sí hubo un intento de desafío por parte del señor Richard al señor Lora, pero no pasó de ahí. (...)

(...) Se le informó al jefe Alejandro Ospina de los sucesos el cual dio la orden de que se debía hacer la reunión ese mismo día, que se llevó a cabo en horas de la tarde. En la reunión se habló con las personas involucradas en el suceso, el señor Richard, el señor Lora, se dieron la mano, se limaron asperezas que ya no iba a suceder ese tipo de sucesos y hasta ese momento quedó todo muy tranquilo en el puesto. (...)



(...) La personas para que puedan ser vinculadas a Seguridad Láser debe tener bachillerato, cursos de seguridad privada que estén avalados por la Superintendencia, pruebas psicológicas, que esas las hace la empresa para que se pueda ingresar a la misma. Con relación a las armas, en los cursos se hace un cotejo o examen de conocimientos indicando el conocimiento que tienen de las mismas. No sabe si al señor Richard le hicieron ese examen, pero supone que sí porque a todo el personal que entra a Seguridad Láser le deben hacer ese examen. (...)

(...) No tuve conocimiento de que el señor Richard consumiera estupefacientes en horario laboral, **de hecho, algunos guardias manifestaron su inconformidad por su comportamiento y se le estaba haciendo un tipo de seguimiento, ya que para uno poder tomar una actitud frente a eso tenía que cogerse infraganti o con el alucinógeno como tal, nunca lo vimos con una actitud sospechosa frente a esto** (...)

(...) Sí, le fue informado a la empresa sobre el enfrentamiento entre Julio y Richard, **eso fue un domingo estábamos descansando**, pero el **lunes** que pasé revista en la mañana me enteré de la novedad e **inmediatamente le informamos a la empresa, a Manuela y al Gerente**. No tengo conocimiento si la ARL realizó investigación sobre esos hechos, creo que no. En el informe que aparece a folio 222, en donde hay una manifestación de Julio César Lora que dice que Richard lo agredió físicamente, yo tengo entendido que estuvo cerca de haberse ido a los golpes. No se separó a Wilson de Richard porque el problema era de Richard con Lora, ya que Wilson era una persona que no tenía problemas con nadie. A Lora y a Richard no los separamos porque inicialmente se hizo la reunión, al igual que **ese tipo de problemas sucede frecuentemente entre compañeros, discordias o discusiones, hay roce entre ellos, pero se habla con ellos, se hacen entrar en razón y eso llega hasta ahí, y con el señor Richard ya se había hecho una reunión, que es lo primero que se hace y ya dependiendo de la actitud que se tome, ya la empresa decidirá sobre ello**, pero todo pasó tan rápido que a la empresa no le dio tiempo de tomar otras acciones. **Había varias anotaciones en la minuta sobre el comportamiento de Richard, pero era de las llegadas tarde y cosas así, más no de cosas graves. Esos comportamientos eran para hacerse un seguimiento, luego se pasan los informes a la empresa, pero la información debía de ser entregada por Jairo López, ya que yo hacía un servicio más de escolta**. No recuerdo si COIMPRESORES pasó un reporte de comportamiento de Richard en la parte administrativa. **Sí es cierto que Richard Bermúdez es familia de Jairo López. Creo que el compañero (Jairo) fue el que le dio la oportunidad a Richard de trabajar allá, él llevó la hoja de vida. No podría responder si Jairo no le hacía seguimiento a las quejas hechas a Richard por el vínculo de familiaridad. No tengo conocimiento de que a Richard se le haya hecho proceso disciplinario alguno** (...)

(...) El procedimiento que se hace cuando un compañero se le reportaba que consumía alucinógenos lo que se hacía era que se **iniciaba con un seguimiento visual cuando se pasaba la revista, para mirar el comportamiento, la actitud, la mirada; luego de eso se debían hacer requisas a nivel general, revisando los bolsos y los bolsillos a ver que podían traer y ya si se encuentra algo se debía hacer el respectivo informe**. El encargado de hacer esa revisión era la supervisión, es decir yo y Jairo López. Nunca le llegué a hacer una requisa personal al señor Richard, solo con la parte visual cuando pasaba la revista. Hasta que yo me retiré no había ningún reglamento que le exigiera al guarda hacerse un examen de dumping. No tenía conocimiento de que al señor Jairo se le había informado que Richard consumía alucinógenos (...)

- Finalmente, **KATERINE DEL ROSARIO FORERO GUTIÉRREZ**, Directora de Desarrollo Humano de la empresa, manifestó:

(...) Al ingresar a la empresa a los trabajadores se les socializa el reglamento interno de trabajo, se les hace examen técnico de manejo de armamento y pruebas psicológicas. (...) Al señor Bermúdez se le hizo examen psicológico y la persona profesional encargada de hacerlo no determinó que tuviera un problema psicológico o trastorno. El



procedimiento cuando ocurren enfrentamientos entre empleados para el 2015 es, primero una reunión entre los implicados para determinar la causa, **luego se cita para poder tomar la decisión si se retiran o qué se debe hacer**. No se realizó este procedimiento con Richard y Wilson porque los hechos ocurrieron casi que, de manera inmediata, la reunión inicial fue el 19 o 20 de abril y el suceso se dio uno o dos días después. (...)

“(...) Tenemos la prueba técnica de conocimiento que se la aplicamos a todo el personal que ingresa en donde se hace énfasis en el manejo de armamento, tenemos el certificado físico-síquico para el uso de armas que exige la ley y que ellos lo aportan y la inducción, estos son los documentos que se tienen del señor Bermúdez y Hernández. **No recuerdo si se le informó a la gerencia del incidente entre el señor Julio y el señor Richard**. Cuando hay **discusiones entre los compañeros y enfrentamientos en la empresa se cataloga como un comportamiento grave por eso se citan para ser expulsados, hacer el retiro o las reubicaciones**. Si no se hubiese presentado este fatídico hecho la gerencia de Medellín habría retirado al señor Richard de la compañía. (...)”

“(...) Si hay un trabajador que se tenga sospecha de que consume sustancias alucinógenas durante el horario laboral se debe hacer una prueba toxicológica para probarlo, no tengo conocimiento de que consumiera drogas o no, **pero si llega un reporte se cita y se solicitará la autorización al empleado para que se le haga la prueba, pero información de que Richard consumiera drogas hasta hoy me entero del tema**. Frente a la situación de los empleados la comunicación con la oficina de Medellín es permanente y directa. El Gerente de Medellín se llama Alejandro Ospina, Luis Ospina es el representante legal. Las decisiones respecto al personal de la empresa las toma la gerencia de Medellín para los trabajadores de ese lugar y de las demás sucursales la gerencia de Bogotá. **No hacemos examen psicosocial**, hacemos prueba psicotécnica que son aplicadas en la ciudad de Bogotá por una psicóloga, en las otras ciudades tenemos psicólogos externos que nos apoyan en el proceso. **La prueba sicofísica es relacionada con la aptitud para el porte de armas, no está condicionada ni es requisito para que se haga la contratación de la compañía**. La **prueba sicotécnica** hace referencia a las habilidades, conocimientos que muestran las personas en el proceso y que van enlazados al tema psicológico para demostrar una competencia específica requerida para el desempeño de un caso y la **prueba sicosocial** tiene que ver con su dinámica familiar, social que para la selección no son requisitos de inclusión en el proceso. Cuando hacemos el proceso de selección se hace la sicotécnica que son las que tienen que ver con el conocimiento, las habilidades, la formación, la capacitación para poderse desempeñar en el cargo. Nosotros practicamos el psicotécnico para el ingreso, para mirar si la persona es apta o no apta para laborar con nosotros, una vez ingresan se les realiza el **examen sicofísico para el porte de armas que está establecido en la Ley 1562**. A Richard y a Wilson se les hicieron las pruebas psicotécnica y sicofísica, yo los tengo acá en la carpeta de ellos, el examen al que usted se refiere es el examen médico de pre ingreso que se hace en relación a los factores de riesgo a los que van a estar asociados los empleados en donde se da el concepto de si se cuenta con la aptitud de la labor y a parte se hace el sicofísico (...)”

Pues bien, verificando el acervo probatorio y contrario a lo señalado por el recurrente, la pasiva no acreditó haber tomado las medidas de previsión necesarias para evitar la ocurrencia del accidente de trabajo que era totalmente previsible; y contrario a lo planteado por el recurrente, los elementos probatorios en manera alguna conllevan a exonerar de responsabilidad a la sociedad empleadora, advirtiéndose por el contrario, un actuar descuidado y negligente en relación con el manejo de la situación respecto al trabajador RICHARD BERMUDEZ, sin que se observe que con su actuar tomó todos los cuidados ordinarios para evitar el siniestro.

En primer lugar, la prestación de servicios de vigilancia privada es una actividad de alto riesgo, que exige la capacitación profesional y el entrenamiento en el uso de armas, así como la **acreditación de las capacidades psicofísicas para su uso**, porque se pone en peligro la vida y la integridad de las personas. Se trata de una actividad absolutamente reglamentada, habiéndose consagrado en cabeza de las empresas dedicadas a los servicios de vigilancia privada, la responsabilidad de la capacitación del personal que contraten.

El **Decreto 356 de 1994** regula en el TÍTULO IV lo relativo a CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO, que se define como los conocimientos y destrezas que se proporcionan para el ejercicio de las actividades que realiza el personal de los servicios de vigilancia y seguridad privada, en ejercicio de su función. En el artículo 64° se dispone tal obligación en cabeza de las empresas que prestan este servicio. **La Ley 1119 de 2006** y el **Decreto Nacional 2858 de 2007** consagran los requisitos para solicitud de permiso para tenencia y porte de armas, y para el caso de las empresas de servicios de vigilancia y seguridad privada, no basta con acreditar los generales para todas las personas jurídicas, sino también el cumplimiento de lo previsto en el **Decreto 2535 de 1993** y el **Decreto 1809 de 1994**, en los que se regulan las causales para no expedición del certificado de aptitudes psicofísicas para el uso de armas.

En estas normas, y en la **Ley 1539 de 2012** se establece que las personas naturales y quienes pretendan obtener la credencial para prestar servicios de vigilancia privada en el territorio nacional, deben obtener un **certificado médico de aptitud psicofísica para el uso de armas que debe revalidarse anualmente**, todo ello con el propósito de proteger derechos constitucionales como la vida e integridad personal. De este modo, se constata que la persona posee la capacidad de visión, orientación auditiva, agudeza visual y campimetría, y la coordinación integral motriz adecuada a las exigencias que se requieren para esta actividad de alto riesgo. Por ello, las entidades que se encuentran autorizadas para emitir el Certificado Médico de Aptitud Psicofísica para la Tenencia y el Porte de Armas de Fuego, deben realizar las exploraciones, valoraciones y entrevistas necesarias para verificar que la persona examinada no padece alguna **enfermedad o deficiencia física o psicológica** que pueda suponer incapacidad para manipular un arma de fuego. Este recuento normativo también pone en evidencia que en Colombia existe desde años atrás una regulación en esta materia, que atendió a la necesidad de establecer medidas

orientadas a disminuir o eliminar los riesgos propios de esta actividad de alto riesgo, de por sí de frecuente ocurrencia, y que tiene como común denominador la de **capacitación constante, vigilancia y exigir el estricto cumplimiento de las normas de seguridad.**

Pues bien, lo primero que debe destacarse es que revisando la prueba documental aportada respecto del trabajador RICHARD BERMÚDEZ no se observa prueba psicotécnica ni el certificado médico de aptitud psicofísica para el uso de armas<sup>17</sup>. La testigo KATERINE DEL ROSARIO FORERO GUTIÉRREZ explicó que se trata de una prueba relacionada con la aptitud para el porte de armas, que en la empresa para el ingreso de los vigilantes practican el examen psicotécnico para mirar si la persona es apta o no apta para laborar con ellos y una vez ingresan se les realiza el **examen sicofísico para el porte de armas que está establecido en la Ley 1562**. Si bien afirma que al señor BERMÚDEZ se le hicieron las pruebas psicotécnica y psicofísica y expresó tenerlas en una carpeta en su poder, lo cierto es que no se tiene claridad sobre su efectiva realización ni los resultados, pues no fueron incorporadas en el plenario en la contestación de la demanda ni al momento de su declaración.

De otro lado, y de manera concreta en relación con el **Riesgo Psicosocial** el literal c) de artículo 2° del Decreto 614 de 1984 señala como objeto de la salud ocupacional, proteger a la persona contra los riesgos que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo, entre ellos los relacionados con agentes psicosociales. En los términos del **numeral 12 del artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989**, una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales. El Decreto 1832 de 1994, por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales, señala en el numeral 42 del artículo 1° que las patologías causadas por estrés en el trabajo comprenden entre otros, **trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales.**

También resulta relevante hacer referencia a las disposiciones de la **ley 1010** pues para la época de la vinculación laboral que se analiza en este proceso, debía estar plenamente implementada en la accionada de conformidad con el parágrafo 1 del

---

<sup>17</sup> Página 12,13,14, 22, 24 y 26 del Pdf007 de la carpeta 01 primeralInstancia

artículo 9. El objeto principal de esta ley de acoso laboral y los bienes protegidos por ella conforme el artículo 1° consiste en definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado u ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. Los artículos 7 y 8 establecen las conductas que constituyen acoso laboral y las que no lo son. Y los artículos 9 y 10 aluden a las medidas preventivas, correctivas y sancionatorias.

Posteriormente se profirió la **Resolución 2646 de 2008** expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social define las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y **monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo**, aplicable a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a la Policía en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares. En el **artículo 7** se establece cual es la información mínima que sobre factores psicosociales extra laborales que deben evaluar los empleadores de sus trabajadores y en el **artículo 8** la referida a los factores psicosociales individuales que deben ser identificados y evaluados por el empleador:

- a) Información sociodemográfica actualizada anualmente y discriminada de acuerdo al número de trabajadores. Esta información debe incluir datos sobre: sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo.
- b) Características de personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos.**
- c) Condiciones de salud evaluadas con los exámenes médicos ocupacionales del programa de salud ocupacional.

Parágrafo. Con base en la información de que trata el presente artículo, se deberealizar un análisis epidemiológico que permita determinar los perfiles de riesgo-protecciónpor área de la empresa.

Según el **artículo 9°** debe efectuarse una **evaluación de los efectos de los factores psicosociales**, disponiéndose en el artículo siguiente que deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país. E Identificados los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, el empleador debe proceder a su **recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud ocupacional a efecto de establecer la carga física, mental y psíquica asociada a estos factores**, con el fin de identificar si **se deben intervenir en el corto, mediano o largo plazo y si se deben llevar a cabo programas para su prevención**.

Es así como en el CAPITULO III sobre la intervención de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos se consagran en el **artículo 13** los criterios mínimos que deben tener en cuenta los empleadores para la intervención de los factores psicosociales en el trabajo:

1. Toda intervención de los factores psicosociales en el trabajo implica el compromiso de la gerencia o de la dirección de la empresa y el de los trabajadores.
2. La intervención de los factores de riesgo psicosociales se debe establecer con la participación de los directamente interesados o afectados.
3. Para priorizar la intervención de los factores de riesgo psicosocial, se debe tener en cuenta lo siguiente:
  - 3.1. Su asociación estadística con efectos negativos sobre el trabajo o los trabajadores, resultado del análisis epidemiológico de la empresa.
  - 3.2. Aquellas condiciones de trabajo propias de la actividad económica de la empresa, cuya intervención es recomendada por la literatura científica.
4. **Realización de actividades educativas o formativas con los trabajadores, con el objeto de modificar actitudes o respuestas frente a las situaciones.** Dichas actividades deben formar parte de un **programa continuo** y realizarse de manera paralela a la **modificación de las condiciones de trabajo**, aplicando técnicas de educación para adultos.
5. Los procesos de **inducción, reinducción, entrenamiento y capacitación** facilitarán el conocimiento y la motivación de los trabajadores sobre los factores que afectan su salud y su bienestar.
6. En los métodos de intervención de los factores psicosociales del trabajo debe primar el enfoque interdisciplinario.
7. Los métodos de intervención se deben **diseñar y ejecutar de conformidad con la realidad histórica de la empresa, su cultura y clima organizacional**, con criterio de factibilidad y teniendo en cuenta que siempre debe haber un método de intervención adecuado para cada empresa y para cada población laboral.
8. Las acciones que se lleven a cabo deben estar **integradas a los programas de salud ocupacional**, así como a los programas de mejoramiento continuo y de calidad en las empresas.
9. **Para eventos agudos, se deben desarrollar programas de intervención en crisis.**

Y hacen parte del **mismo capítulo** las **medidas preventivas y correctivas de acoso laboral**, estando entre las **preventivas**, la de formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral. Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la empresa. Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los trabajadores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo. Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores

que forman parte del comité de conciliación o convivencia laboral de la empresa, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral. Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, garantizando la confidencialidad de la información. Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa. Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral. Establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador.

Se observa entonces todo un compendio normativo que regula las obligaciones del empleador en el marco de las obligaciones preventivas de Seguridad y Salud en el Trabajo, dirigidas no solo a la protección individual de los trabajadores expuestos al riesgo psicosocial, sino para adoptar **medidas correctivas**, como las de **implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia. Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.**

Pero no se ha acreditado por el empleador el haber adoptado e implementado en la ciudad de Medellín un Programa de Salud Ocupacional – hoy de Seguridad y Salud en el Trabajo – relacionado con este factor de riesgo psicosocial inherente a la actividad principal desplegada por la empresa, que permitiera tramitar de manera efectiva, adecuada y oportuna las quejas e inconvenientes que se venían presentando de tiempo atrás respecto del trabajador RICHARD BERMÚDEZ y que se encuentran claramente documentadas en el plenario, en la planilla de reportes y con las declaraciones de VICTOR HUGO MARTÍNEZ ROLDÁN y JULIO CESAR LORA HOLGUÍN. En ese contexto resulta relevante la confesión del representante legal sobre la ausencia de este tipo de programas derivados del **artículo 2° del Decreto 614 de 1984**, del **numeral 12 del artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989**, de la **ley 1010** y de la **Resolución 2646 de 2008** previamente analizados; cuando afirma que la intervención de la empresa ante los comportamientos de RICHARD BERMÚDEZ requerían de una queja formal en su contra por parte de los compañeros, que se hiciera una petición directa a Recursos Humanos y que fuese una falta recurrente



que se repitiera por diferentes medios.

Tampoco se acredita que la empresa contara en la ciudad de Medellín con personas capacitadas en resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, que les permitiera mediar de manera efectiva con estrategias asertivas de intervención ante circunstancias de violencia en el trabajo como la ocurrida los días 19, 20 y 21 de abril de 2015.

En efecto, en el **Árbol de causas y determinación de causas inmediatas y básicas**<sup>18</sup> se concluyó que las causas inmediatas del accidente ocurrieron por “Reñir, (las discusiones que tenía el Sr. Bermúdez con sus compañeros), Uso de equipo de por sí peligroso (no defectuoso) (Armas de fuego de dotación en el puesto de trabajo). CAUSAS BÁSICAS del accidente, falta de juicio (comportamiento indebido del Sr. Bermúdez), reentrenamiento insuficiente (el proceso de inducción es susceptible de mejora en temas de retroalimentación), comunicación inadecuada de las normas de reforzamiento (el personal no conoce los conductos regulares de la compañía). Se relaciona en el informe:

“EL PROCESO DE INDUCCIÓN A LOS TRABAJADORES SE REALIZA PERO CON DESVIACIONES EN LA RETROALIMENTACIÓN DE LA MISMA”, “LOS TRABAJADORES NO TIENEN CLARIDAD CON LOS MECANISMOS PARA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS QUE TIENE DEFINIDA LA EMPRESA”, “LOS SUPERVISORES NO APLICAN LOS PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS PARA ESTAS SITUACIONES”, “CORRECCIÓN TOMADA POR LOS SUPERVISORES AL REALIZAR REUNIÓN CON EQUIPO DE TRABAJO NO FUE LA ADECUADA”, “INCONFORMIDAD DE LOS COMPAÑEROS POR LOS REITERADOS INCUMPLIMIENTOS DEL SEÑOR BERMUDEZ”, “FALLAS DE COMUNICACIÓN ENTRE COMPAÑEROS AL NO SEGUIR LOS CONDUCTOS REGULARES PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS”, “AGRESIÓN VERBAN ENTRE EL SR BERMÚDEZ Y EL SR. LORA QUE OCASIONA QUE EL SEÑOR HERNÁNDEZ INTERVENGA”.

Así, la Sala comparte las conclusiones a las que arriba la A quo, porque si bien el fallecido WILSON HERNÁNDEZ no participó en los actos de agresión física y verbal que se presentaron entre RICHARD BERMÚDEZ y JULIO CESAR LORA, lo cierto es que fue citado a la reunión que se realizó entre estos dos y ante la información que WILSON suministrara fue clara y directa la reacción agresiva de RICHARD BERMÚDEZ diciéndole “SAPO” delante de los supervisores, sin que esta circunstancia hubiese merecido ningún tipo de intervención por parte de aquellos; y a pesar de los antecedentes del comportamiento de RICHARD, decidieron dejarlos en el mismo turno.

---

<sup>18</sup> Página 27 - Pdf007 de la carpeta 01primeralInstancia



Y no sólo se carece de la prueba que dé cuenta del **examen sicofísico para el porte de armas** realizado a RICHARD BERMÚDEZ y de la prueba sobre la implementación de **medidas concretas en materia de prevención y control** por este tipo de factor de riesgo, obligatorias en la actividad de vigilancia por tratarse de **trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales**; sino que se demuestra el total desinterés de la empresa en adoptar medidas tendientes a corregir la situación que se venía presentando de tiempo atrás con este trabajador conflictivo, desatendiendo las quejas y reportes de los compañeros de trabajo sobre su comportamiento agresivo, consumo de sustancias alucinógenas, incumplimiento de la jornada laboral con la consecuente afectación de los horarios de los demás vigilantes y múltiples factores de indisciplina.

En el recurso se aduce que dada la prontitud en que ocurrieron los hechos no se contó con el tiempo para adoptar decisiones concretas porque debía respetarse el debido proceso. Pero la directora de Recursos Humanos KATERINE FORERO explica que cuando hay **discusiones entre los compañeros y enfrentamientos se cataloga como un comportamiento grave, y por eso se citan para ser expulsados, hacer el retiro o las reubicaciones**. Y en este caso no se observa que se hubiese obrado de ese modo, pues a pesar del fuerte altercado entre RICHARD BERMÚDEZ y JULIO CESAR LORA, el supervisor del momento decidió proceder de una manera distinta, siendo claramente insuficiente la simple reunión que hicieron los supervisores porque el comportamiento del victimario nunca fue acorde a las obligaciones contraídas en el contrato de trabajo, se trataba de una persona violenta e intolerante, con respuestas agresivas y desafiantes frente a los superiores, y en ese contexto era claramente previsible que podría poner en riesgo la integridad del compañero de trabajo a quien acababa de tratar de forma despectiva y grosera .

Así, la empresa en este caso no solo se abstuvo de proceder conforme los lineamientos definidos para los casos en que se presentan enfrentamientos entre los compañeros de trabajo, sino que a pesar de percibir de manera directa el acto de agresión verbal de RICHARD BERMÚDEZ hacia WILSON HERNANDEZ ninguna medida se adoptó frente a ello. No puede si quiera pensarse en que, lo ocurrido fue un hecho imprevisible, dado que dicho concepto entraña que *"en condiciones normales sea improbable la ocurrencia del hecho en las labores ordinarias que se contraten"* (CSJ SL7459-2017); y en la situación bajo estudio, por el contrario, era

factible un altercado esa noche en razón de los hechos previamente acaecidos y los antecedentes de RICHARD BERMÚDEZ como una persona violenta, intolerante, de reacciones abruptas frente a sus compañeros, sobre los que nunca se adoptó correctivo alguno. Es el conjunto de consideraciones precedente el que lleva a la Sala a CONFIRMAR la conclusión referida a que el accidente laboral en el que perdió la vida el señor WILSON MANUEL HERNADEZ MEZA ocurrió por culpa del empleador.

## 7. SOBRE LA CONDENA A PERJUICIOS MORALES

En la sentencia se condenó a favor de la señora AGUEDA DEL CARMEN MEJIA PATERNINA cónyuge del causante por perjuicios morales \$25.000.000, suma que es cuestionada por el apoderado de la demandante solicitando que se incremente el valor 100 SMMLV.

Sobre este el perjuicio moral la Sala de Casación laboral en la sentencia SL 5154 de 2020 enseñó:

Pues bien, frente a esta tipología de perjuicio ha adocinado la Sala que se encuentra revestido por una presunción *hominis*, según la cual la prueba de su existencia dimana del razonamiento o inferencia que el juez lleva a cabo, no de manera arbitraria sino como resultado de una deducción cuya fuerza demostrativa encuadra en clarísimas reglas o máximas de la experiencia de carácter antropológico y sociológico, que le permite dar por sentado el afecto que los seres humanos, cualquiera sea su raza y condición social, experimentan por su padres, hijos, hermanos o cónyuge (CSJ SL13074-2014 y CSJ SL4913-2018).

En cuanto a su liquidación ha adocinado de manera pacífica que es menester aplicar las reglas de la experiencia, pues su tasación se hace al "*arbitrium judicis*", lo que significa que el juzgador está en la capacidad de tasar libremente el monto de dicha indemnización<sup>19</sup>, sin que ello signifique que se haga de manera caprichosa, sino fincada en circunstancias particulares que rodeen el asunto en cuestión.

Y respecto de la tasación de la indemnización moral por muerte la Sala Plena de la Sección Tercera del Consejo de Estado en sentencia de 28 de agosto de 2014, expediente 31172<sup>20</sup> unificó su jurisprudencia en torno a este aspecto.

---

<sup>19</sup> CSJ SL10194-2017, SL17547-2017, SL 1525 – 2017.

<sup>20</sup> C.P. Olga Mérida Valle de la Hoz.

Así entonces, los baremos de indemnización se plasmaron en el siguiente cuadro, criterios que se aplican actualmente<sup>21</sup>:

GRAFICO No. 1					
REPARACION DEL DAÑO MORAL EN CASO DE MUERTE					
	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5
Regla general en el caso de muerte	Relaciones afectivas conyugales y paterno-filiales	Relación afectiva del 2º de consanguinidad o civil (abuelos, hermanos y nietos)	Relación afectiva del 3º de consanguinidad o civil	Relación afectiva del 4º de consanguinidad o civil.	Relaciones afectivas no familiares - terceros damnificados
Porcentaje	100%	50%	35%	25%	15%
Equivalencia en salarios mínimos	100	50	35	25	15

Así, en relación con la cónyuge se efectuará la modificación de la providencia para condenar a la sociedad demandada al pago de 100 smmlv por este concepto.

### 8. DAÑO A LA VIDA DE RELACION.

La Juez negó esta pretensión argumentando que no se demostró que la señora AGUEDA DEL CÁRMEN MEJIA PATERNINA hubiese quedado en estado invalidez, que no pueda rehacer su vida en condiciones dignas, que no pueda superar el dolor, que se haya acreditado una afectación tal que su nivel de vida haya decrecido.

La demandante insiste que se le conceda este perjuicio derivado del hecho de haber contraído matrimonio con el trabajador fallecido fundando una familia, por lo que con su muerte se sacrificó el derecho a la intimidad y a la sexualidad.

En caso de similares características, en providencia **SL492-2021** citada en la **SL 4956-2021**, se enseñó sobre el daño a la vida de relación:

“En cuanto al daño a la vida en relación, este consiste en una afectación a la aptitud y disposición para disfrutar de la dimensión de la vida en cualquiera de sus escenarios sociales, que impide que algunas actividades ya no se puedan realizar o que requieren de un esfuerzo o genera incomodidades y dificultades. En otros términos, este daño tiene su expresión en la esfera externa del comportamiento del individuo, *«en las situaciones de la vida práctica o en el desenvolvimiento que el afectado tiene en el entorno personal, familiar o social se manifiesta en impedimentos, exigencias, dificultades, privaciones, vicisitudes, limitaciones o alteraciones, temporales o definitivas, de mayor o menor grado, que él debe soportar o padecer (...)»* (CSJ SC665-2019). Y, al igual que los morales, no son estimables objetivamente y su tasación también está sujeta al criterio judicial.

<sup>21</sup> CONSEJO DE ESTADO, SECCIÓN TERCERA, SUBSECCIÓN A, Consejera ponente: MARÍA ADRIANA MARÍN, Bogotá D.C., **diecinueve (19) de marzo de dos mil veintiuno (2021)**, Radicación: **05001-23-31-000-2010-01818-01 (48898)**.

Conforme lo anterior, **los demandantes, al hacer parte del grupo primario del causante, se presume que se vieron privados de realizar actividades placenteras de tipo social, personal y familiar con su cónyuge** y padre.

En consecuencia, la Sala reconocerá a la cónyuge superviviente y a sus hijos la suma de 50 salarios mínimos legales vigentes, para cada uno de ellos". (Negrilla intencional)

En los mismos términos, en la sentencia **SL 440 de 2021**, **se refiere** a la jurisprudencia del Consejo de Estado citando la sentencia CE, Sección Tercera, 19 jul. 2000, exp. 11842 sobre el daño en la vida de relación, en la que se indicó que puede ser sufrido por la víctima directa del daño como por otras personas cercanas a ella, bien por parentesco o amistad. Así lo expuso aquella corporación:

"Debe decirse, además, que este perjuicio extrapatrimonial puede ser sufrido por la víctima directa del daño o por otras personas cercanas a ella, por razones de parentesco o amistad, entre otras. Así, en muchos casos, **parecerá indudable la afectación que - además del perjuicio patrimonial y moral - puedan sufrir la esposa y los hijos de una persona, en su vida de relación, cuando ésta muere**. Así sucederá, por ejemplo, cuando aquéllos **pierden la oportunidad de continuar gozando de la protección, el apoyo o las enseñanzas ofrecidas por su padre y compañero**, o cuando su cercanía a éste les facilitaba, dadas sus especiales condiciones profesionales o de otra índole, el acceso a ciertos círculos sociales y el establecimiento de determinadas relaciones provechosas, que, en su ausencia, resultan imposibles" (negrilla de la Sala).

Así, se trata de un perjuicio en el que también opera el arbitrio judicial, y que bien puede presumirse el daño por tratarse de la cónyuge se presume haberse visto privada de realizar actividades placenteras de tipo social, personal y familiar, así como las narradas en el recurso; por ende, se considera adecuado a favor de la cónyuge la suma de **CINCUENTA (50) SALARIOS MÍNIMOS LEGALES VIGENTES**

## 9. INDEXACIÓN

De igual forma, **se ordenará la INDEXACION** de todas las condenas del proceso que se encuentran afectadas por la devaluación de la moneda derivada de una economía inflacionaria como la nuestra, siendo claro que ello no implica en manera alguna el incremento del valor del crédito, ya que su función consiste únicamente en evitar la pérdida del poder adquisitivo de la moneda y la consecuente reducción del patrimonio de quien accede a la administración de justicia, causada por el transcurso del tiempo. Tampoco puede verse como una sanción, ya que lejos de castigar al deudor, lo que garantiza es que este crédito no pierda su valor real. Así, se impone proferir una condena que ponga a la demandante en la situación más cercana al supuesto en que se hallaría de no haberse producido el menoscabo, tal

como lo dispone el artículo 16 de la Ley 446 de 1998 según el cual «dentro de cualquier proceso que se surta ante la Administración de Justicia, la valoración de daños irrogados a las personas y a las cosas, atenderá los principios de reparación integral y equidad y observará los criterios técnicos actuariales». Y la forma en que aquello se garantiza en el marco de la protección especial de los derechos laborales y de la seguridad social, es a través de la indexación como consecuencia de la incontenible depreciación de la moneda (**SL 359 -2021**).

Así se ordenará a la sociedad calcular la indexación de acuerdo con la siguiente fórmula y criterios **al momento del pago de la obligación**:

$$\frac{\text{ÍNDICE FINAL} \times \text{VALOR A INDEXAR} - \text{VALOR A INDEXAR}}{\text{ÍNDICE INICIAL}} = \text{VALOR INDEXACIÓN}$$

Los valores con los que ha de remplazarse la fórmula deben ser:

**ÍNDICE FINAL** correspondiente al **IPC** para la **fecha en que haya de efectuarse el pago**  
**ÍNDICE INICIAL** correspondiente al **IPC** para vigente **a la fecha en que debió efectuarse el pago.**  
**VALOR A INDEXAR:** El monto de las condenas.

10. Finalmente, en relación con las costas en esta instancia, al no prosperar el recurso de apelación de SEGURIDAD LASER LTDA se encuentran a su cargo y a favor de la activa. Las agencias en derecho se fijan en **TRES (3) SALARIOS MÍNIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES**.

## 11. LA DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Sexta del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **DECIDE**:

**CONFIRMAR, MODIFICAR y ADICIONAR** la sentencia proferida por el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín, de acuerdo con las razones expuestas en esta providencia, la cual quedará así:

**PRIMERO:** DECLARAR que existió responsabilidad del empleador SEGURIDAD LÁSER LTDA en la muerte de WILSON MANUEL HERNÁNDEZ MEZA ocurrida el 21 de abril de 2015 como se ha indicado en la parte motiva de la sentencia.

**SEGUNDO:** Consecuencialmente se CONDENA a SEGURIDAD LASER LTDA., a pagarle a la señora AGUEDA DEL CARMEN MEJIA PATERNINA, las sumas de dinero que a continuación se refieren y por los conceptos que se señalan:

- **SESENTA MILLONES QUINIENTOS SIETE MIL CIENTO SESENTA Y TRES PESOS CON 33/100 (\$60.507.163.33)** por lucro cesante consolidado.
- **CIENTO CINCUENTA Y SEIS MILLONES SETECIENTOS SEIS MIL SEISCIENTOS SETENTA Y NUEVE PESOS (\$156.706.679)** por lucro cesante futuro.
- **CIENTOS (100) SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES LEGALES VIGENTES** por concepto de daños morales.
- **CINCUENTA (50) SALARIOS MÍNIMOS LEGALES VIGENTES** por concepto de daño a la vida de relación.

Al momento de efectuar el pago de las anteriores condenas se efectuará **indexado** de acuerdo con la fórmula y criterios definidos en la parte motiva.

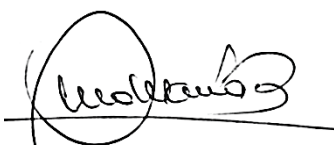
**TERCERO:** Las excepciones propuestas quedaron resueltas implícitamente en la parte motiva de esta sentencia.

**CUARTO:** Costas en primera instancia a cargo de SEGURIDAD LASER LTDA y costas en esta instancia a cargo de SEGURIDAD LASER LTDA. Las agencias en derecho se fijan en **TRES (3) SALARIOS MÍNIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES**.

**RADICADO 050013105 023 2019 00313 01**

Lo anterior se notifica por EDICTO, vencido el término de notificación se ordena devolver el expediente al juzgado de origen. Se da por terminada la audiencia y se firma en constancia por quien en ella intervinieron.

**Los Magistrados,**



**ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ**



**DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN**

**NO FIRMA POR LICENCIA CONCEDIDA**

**MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA**





RADICADO: 05001 31 05 023 2019 00313 01

SENTENCIA del //14/04/2023

Con este código puede acceder a la actuación de segunda instancia, **para ello debe tener una cuenta de Microsoft**. Enlace en caso de no tener lector QR:

<https://etbcsj->

[my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des06sltsmed\\_cendoj\\_ramajudicial\\_gov\\_co/Emv\\_cF\\_CrBIKpWn9XTfMbfsBzdoiJCUMd34spYiCFmr33Q?e=E369p4](https://my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des06sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/Emv_cF_CrBIKpWn9XTfMbfsBzdoiJCUMd34spYiCFmr33Q?e=E369p4)