JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

Magistrada ponente

SL1322-2025

Radicación n.°19532-31-12-001-2022-00098-01

Acta 16

Bogotá, D.C., catorce (14) de mayo de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **HEIMDALL SECURITY LTDA,** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Popayán, el 21 de agosto de 2024, en el proceso que en su contra adelantó **ADRIANA LUCÍA SAMUDIO PERAFÁN, DENCY YADIRA PERAFÁN, ROCÍO SAMUDIO PERAFÁN, JOSÉ RAMIRO SAMUDIO, y RUBÉN ANDRÉS MUÑOZ PERAFÁN.**

I. ANTECEDENTES

Adriana Lucía Samudio Perafán, Dency Yadira Perafán, Rocío Samudio Perafán, José Ramiro Samudio, y Rubén Andrés Muñoz Perafán, llamaron a juicio a Heimdall Security Ltda, para que se declarara que, entre, Clara Isabel Samudio

Perafán y la demandada existió un contrato de trabajo a término indefinido, del 6 de mayo de 2022 al 9 de junio de 2022 y, que el accidente en el que perdió la vida fue de origen laboral.

Consecuentemente, solicitaron condenar a la Sociedad demandada al pago de: la indemnización plena de perjuicios, consistente en perjuicios morales y daño a la vida de relación, argumentando culpa del empleador en el accidente laboral ocurrido el 9 de junio de 2022.

Como fundamento fáctico, indicaron que, la trabajadora tenía conformado su núcleo familiar con su padre José Ramiro Samudio y hermanos: Adriana Lucia Samudio Perafán, Dency Yadira Perafán, Rocío Samudio Perafán, Rubén Andrés Muñoz Perafán.

Expresaron que Clara Isabel Samudio Perafán, murió como consecuencia de unos impactos de bala, recibidos durante la prestación de sus servicios, supuestamente al seguir las órdenes de la empleadora conforme lo consignado en el *«profesiograma de guarda de seguridad»*, cuando llevaba a cabo las labores de vigilante en la Escuela Rural Mixta San Joaquín, adscrita a la Institución Educativa Agrícola Israel María Narváez, ubicada en el corregimiento de San Joaquín, municipio de Mercaderes, Cauca.

Adujeron que fue vinculada mediante contrato de obra o labor, el 6 de mayo de 2022, en el *«cargo de guarda de seguridad»*; el vínculo finalizó el 9 de junio de 2022, debido a

su muerte, recibió como salario la suma de $1.000.000, equivalente a un salario mínimo legal vigente, y cumplió turnos rotativos diurnos y nocturnos con dos trabajadores más.

Informaron que, el 9 de junio de 2022, luego de la muerte de la trabajadora, la sociedad demandada adujo que no se presentaba en el lugar del deceso, porque no había condiciones de seguridad y orden público. Informaron además que, Hemidall Securitiy Ltda, no contaba con una sede en el municipio donde ocurrieron los hechos, ni había supervisores de tiempo completo. Adicionalmente, expresaron que no le fue suministrada un arma ni elementos de protección idóneos, ni adecuados para la prestación del servicio, como radio de vigilancia, arma de fuego de dotación o armas no letales, chaleco antibalas, un canino entrenado, entre otros.

Señalaron que, en aquella fecha, el empleador no tomó medidas de prevención y control para evitar los riesgos a los que sometió a la trabajadora.

Hemidall Security Ltda., manifestó que no se oponía a la declaratoria del contrato de trabajo, pero sí a las demás solicitudes. De los hechos, aceptó: el contrato por obra o labor celebrado y ejecutado, sus extremos temporales, el cargo desempeñado, el salario, el accidente ocurrido y el deceso de la trabajadora.

Alegó que en su objeto, el contrato suscrito con el Departamento del Cauca, consagró que la trabajadora prestaba el servicio de vigilancia privada sin arma. De otra parte, expresó que no era cierto que únicamente las funciones del cargo se encontraran establecidas en el profesiograma guarda de seguridad, pues es en el contrato de trabajo donde se consignan funciones, salario, honorarios de trabajo, entre otros aspectos.

Precisó que, tal como constaba en acta suscrita por la policía judicial, el señor Jesús Augusto Ocampo, en su condición de supervisor de la sociedad se hizo presente en el municipio de Mercaderes ese día y se aclaró que no fueron al lugar de los hechos por cuanto ninguna autoridad civil, judicial o de policía llegó a esa zona.

Resaltó que la muerte se materializó por causa de origen común conforme lo contenido en el dictamen de la ARL Positiva, pues para esa entidad, la situación *«reúne las características propias de un ataque selectivo y personal por razones desconocidas y ajenas a su trabajo».* Según los reportes de la empresa, se indica que la rectora de colegio y la Fiscalía General de la Nación evidenciaron que dentro de la institución no se observó o materializó la pérdida de algún equipo del colegio o las pertenencias de la trabajadora fallecida.

Propuso la excepción de prescripción y las que denominó: inexistencia de accidente de trabajo, la

inexistencia de un nexo causal que configure la culpa patronal, cobro de lo no debido y temeridad.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Civil Laboral del Circuito de Patía, concluyó el trámite y profirió fallo el 30 de agosto de 2023, en el que decidió:

> **PRIMERO: DECLARAR** no probadas las excepciones de mérito propuestas por la parte demandada.
>
> **SEGUNDO: DECLARAR** que la muerte de la señora CLARA ISABEL SAMUDIO PERAFÁN, ocurrida el 9 de junio de 2022, mientras desarrollaba su labor de guarda de vigilancia en la escuela rural Mixta del corregimiento de San Joaquín, Mercaderes, para la cual había sido contratada por la empresa demandada, es un accidente laboral en el cual existió culpa patronal de la empresa HEIMDALL SECURITY LTDA (…).
>
> **TERCERO: CONDENAR** a la empresa HEIMDALL SECURITY LTDA a pagar por concepto de indemnización total y ordinaria de perjuicios, como consecuencia de la culpa en la que incurrió, las siguientes sumas de dinero: En favor del señor JOSÉ RAMIRO SAMUDIO: Por perjuicios morales la suma equivalente a 80 salarios mínimos legales mensuales vigentes; por daño a la vida de relación, la suma equivalente a 30 SMLMV.
> En favor de ADRIANA LUCIA SAMUDIO PERAFÁN, de ROCIO SAMUDIO PERAFÁN, de DENCY YADIRA PERAFÁN y de RUBEN ANDRES MUÑOZ PERAFÁN, por concepto de perjuicios morales, la suma equivalente a 30 salarios mínimos legales mensuales vigentes, para cada uno de ellos.
>
> **CUARTO: DENEGAR** el reconocimiento de indexación por cuanto la condena está ya actualizada.
>
> **QUINTO: CONDENAR** a la parte demandada en costas, incluidas agencias en derecho (…).

Disconforme, apeló la parte demandada.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Para resolver el recurso, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Popayán, emitió fallo el 21 de agosto de 2024, en el que dispuso:

> **PRIMERO: CONFIRMAR** la Sentencia No. 035 del treinta (30) de agosto del año dos mil veintitrés (2023), de primera instancia, proferida en audiencia pública oral de trámite y juzgamiento por el JUZGADO CIVIL LABORAL DEL CIRCUITO DE PATÍA – EL BORDO (CAUCA), dentro del presente proceso ORDINARIO LABORAL promovido por el señor JOSÉ RAMIRO SAMUDIO Y OTROS, contra la empresa HEIMDALL SECURITY LTDA. (antes Seguridad del Cauca Ltda.), por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.
>
> **SEGUNDO: SE CONDENA** en costas de segunda instancia a la demandada HEIMDALL SECURITY LTDA, a favor de cada uno de los demandantes (…).
>
> **TERCERO:** Por Secretaría, **NOTIFÍQUESE** la presente sentencia (…).

Manifestó desde el inicio, que debía confirmar la sentencia del *a quo*, que declaró probada la culpa de la empleadora Heimdall Security Ltda., en el accidente laboral, por existir certeza del incumplimiento de las obligaciones contempladas en los artículos 56 y 57 del CST, durante el ejercicio de sus labores de vigilancia, que, resaltó que por las labores desempeñadas y el orden público de la zona, generaban *«un riesgo mayor al común e imponían al empleador demandado tomar todas las medidas de protección excepcionales para garantizar la*

vida de la trabajadora». Procedió a explicar las razones jurídicas y probatorias que soportaban la anterior tesis:

Dijo que es responsabilidad de los empleadores tomar todas las medidas de seguridad tendientes a evitar accidentes de trabajo o enfermedades profesionales dentro de la empresa, de acuerdo con los artículos 56, 57 y 348 del CST. Sostuvo que estas normativas han sido reglamentadas, o desarrolladas, conforme el artículo 2 de la Resolución No. 2400 de 1979, que prevé dentro de las obligaciones patronales las de *«proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad»;* e invocó el artículo 84 de la Ley 9 de 1979 y el literal c), del artículo 21 del Decreto 1295 de 1994.

Sostuvo que, en relación con la obligación legal de protección de los empleadores, cuando se realizan labores de vigilancia, debía acudir al fallo CSJ SL, 26 may. 1999, rad. 11158, reiterada en la decisión SL2981-2023, y transcribió algunos párrafos.

Indicó que la culpa patronal está regulada en el artículo 216 del CST y es categórica al tener como supuesto indispensable de la indemnización plena, no solo la demostración del accidente laboral, sino que, además, esté suficientemente comprobada la culpa del empleador.

Aludió a fallos CSJ SL1979-2023 y SL2074-2023, copió algunos pasajes, de los que relievó que «*la conducta que da lugar a la indemnización prevista en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo es aquella que estuvo determinada por la* ***culpa leve»,*** pero a continuación agregó, que esa línea *«no se aplica en ciertas circunstancias, cuando se expone al trabajador, a pesar del conocimiento previo del peligro y de conocer la magnitud del riesgo, lo cual debe considerarse como generador de la misma responsabilidad patronal»*, en estas situaciones, se requiere acreditar la culpa grave, como precisó esta Sala en sentencia CSJ SL 16367-2014, reiterada en la decisión CSJ SL 2981-2023.

Explicó cada uno de los *«HECHOS PROBADOS RELEVANTES»*, los que se resumen así:

HEIMDALL SECURITY LTDA, fungió como empleadora de Clara Isabel Samudio Perafán, mediante un contrato de trabajo firmado el 6 de mayo de 2022, para desempeñar el cargo de *«GUARDA DE SEGURIDAD»*, en el municipio de Mercaderes (Cauca), en desarrollo del Contrato *«1995 de 2022, celebrado entre la empresa de vigilancia y el Departamento del Cauca»*, bajo la condición de *«prestar el servicio de vigilancia sin arma»*, en establecimientos educativos.

Describió algunas de las obligaciones del contratista, que se consagraron en el aludido contrato,

de las que destacó que se trataba de la vigilancia, *«portando los elementos mínimos de defensa y comunicaciones para la prestación del servicio»*; los vigilantes debían contar con radio teléfono portátil o celular, linterna recargable de luz halógena con su cargador, bastón, pito y mantenerlos en perfectas condiciones durante todo el tiempo de ejecución del contrato.

Sostuvo que en la hoja de vida de la trabajadora constaba: *(i)* conocimiento en cursos de fundamentación y entrenamiento en vigilancia; *(ii)* inducción en seguridad y salud en el trabajo al momento de su ingreso; *(iii)* lista de chequeo de inducción para el puesto de trabajo que iba a desempeñar, que incluye la ubicación del puesto, funciones, elementos y los protocolos; *(iv)* acta de entrega de los elementos de trabajo (Carpeta de consignas, minuta, bolígrafo, riata, tonfa, porta tonfa, linterna, 2 pitos); *(v)* la dotación, consistente en overol, par de botas o zapatos, 30 tapabocas y 2 gel antibacterial.

La compañía demandada certificó que, para el 08 de junio de 2022, contaba con personal de apoyo de la central de monitoreo y la red de apoyo de la Policía Nacional, pero en el Municipio de Mercaderes no disponía de una sede de la empresa, ni de supervisores, debido a que las condiciones de orden público impedían el acceso de los supervisores.

Expresó que, en respuesta del 18 de octubre de 2022, el Subcomandante de Policía, de la Subestación en Mercaderes (Cauca), indicó que no tenía conocimiento del contrato de prestación de servicios de vigilancia privada sin arma para la seguridad en las instalaciones de la institución educativa de la localidad; y que *«hasta la fecha no se han recibido solicitudes de apoyo para la supervisión, vigilancia o respaldo en caso de emergencias en ese lugar».*

Adujo que la empresa demandada demostró que contaba con *«lista de chequeo y/o verificación de estándares mínimos aplicables en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)»*, que corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 0312 de 2019.

Agregó que, con el anterior documento, se anexó el *«Manual del SG-SST»*, de la empresa de vigilancia y constancia de la ARL POSITIVA donde se indica que la empresa *«Heimdall Security Ltda. aplicó el 15/12/2022 la autoevaluación de los estándares mínimos del SG-SST para la vigencia 2022, conforme la citada resolución, obteniendo un resultado del 100%».*

Argumentó que el 9 de junio de 2022, a las 3:39 p.m.,

se llevó a cabo supervisión en la institución educativa mencionada anteriormente y se describió:

> De acuerdo a la novedad reportada de la guarda asignada al puesto de trabajo Institución Educativa San Joaquín Clara Isabel Samudio, se hace presencia en el municipio de Mercaderes – Cauca ya que por situaciones de orden público de la zona y sus alrededores (San Joaquín) no es posible llegar al lugar de los hechos. Por lo anterior en el municipio de Mercaderes me reúno de forma presencial con la Rectora Flor de María Narváez quien manifiesta (…).

Describió que el reporte del accidente fue presentado el 11 de junio de 2022 por la empresa demandada a la ARL POSITIVA, en el que consta que ocurrió 9 de junio de ese año, en jornada normal, dentro de la empresa, con múltiples lesiones ocasionadas con arma de fuego.

En la investigación realizada por el Coordinador del SGSST, el Jefe Inmediato, un integrante del COPASST, y la Asesora de Sistemas de Gestión, el 24 de junio de 2022, en relación con el accidente mortal ocurrido a la trabajadora, informaron: Se cuenta con panorama de riesgos actualizado; se especifica que el incidente es *«propio del trabajo»*, ya que la trabajadora se encontraba desempeñando labores como guarda en la Institución Educativa San Joaquín; como *«Agente»* del accidente, reportan arma de fuego; dentro del *«Análisis de causalidad»*, observan que *«No se reportan factores personales o de trabajo»*; *«condiciones ambientales subestándar: Se identifica como "otros riesgos públicos"»*.

Encontró que el grupo investigador concluyó:

> La guarda se encontraba realizando su turno en el puesto asignado cumpliendo con su labor y horario como Guarda de Seguridad, no reportó novedad alguna al dar inicio del servicio ni durante el transcurso de la noche, respecto a la condición ambiental subestándar el riesgo público es inherente a la labor por ser Guarda de Seguridad, de igual forma se evidencia que el municipio de Mercaderes Cauca es zona de alerta alta y extrema para la población civil producto del conflicto armado (…) de igual forma se resalta la brechas y dificultades de comunicación en estas zonas.

La ARL POSITIVA, en el dictamen No. 2435605 del 2 de agosto de 2024, relató que: según la alerta temprana 004 de 2022 de la Defensoría del Pueblo, en esa zona la población enfrenta un alto riesgo debido a hechos de violencia, amenazas, restricción de movilidad, cobro de extorsiones y homicidios selectivos; según versiones de los moradores del lugar, el incidente ocurrió entre las 21:00 y 22:00 horas; 1a SIJIN realizó los actos urgentes y la inspección técnica del cadáver, pero de acuerdo con el Comandante de Policía, *«a pesar de ser la autoridad local, no pudieron atender el caso ni realizar el levantamiento del cuerpo debido a problemas de seguridad, permitiendo que el presidente de la junta y la rectora detallaran los hallazgos»;* no se habían reportado amenazas por problemas personales; y la trabajadora era conocida por emprender actividades comunitarias, pero no pertenecía a ningún grupo de líderes sociales, como lo había corroborado el Inspector de Policía.

Según la ARL, se consultó INDEPAZ, donde existía una lista actualizada sobre líderes sociales defensores de derechos humanos y firmantes de acuerdos, asesinados para el año 2022, pero, el nombre de la trabajadora fallecida no figuraba en su lista.

Remitió al informe de novedad del 13 de junio de 2022, presentado por la demandada, donde se reportó que, de acuerdo con el registro fotográfico, no se evidenciaron daños en las instalaciones de la escuela y la rectora del plantel confirmó que no hubo pérdida ni daños en la instalación; y según la respuesta emitida por la rectora, la sede no disponía, para el 9 de junio de 2022, de cámaras de vigilancia al interior o exterior, cámaras de circuito cerrado, ni sistemas de alarma o botones de pánico.

Mencionó los interrogatorios absueltos por los demandantes, Rubén Andrés Muñoz Perafán, Dency Yadira Perafán, Rocío Samudio Perafán y Adriana Lucía Samudio Perafán, hermanos de la víctima; y el señor José Ramiro Samudio, padre de la trabajadora.

Más adelante dijo que el representante legal de la pasiva, explicó que la dotación de los guardas sin arma, consistía en overol, botas, chaqueta, tonfa, teléfono, celular, tapabocas, gel, pito, linterna y minuta para registrar novedades. En caso de incidencias, se comunican con la central de monitoreo en Popayán.

Anotó que el aludido representante legal, explicó que el contrato con la Gobernación del Cauca para el servicio de vigilancia no incluía elementos como el botón de pánico, ya que estos son servicios adicionales no solicitados en la licitación y *«Niega entonces que la institución educativa donde ocurrieron los hechos contara con elementos electrónicos como cámaras para la prestación del servicio»*; como elementos de protección se encontraba overol y botas, pero no chalecos antibalas ni botones de pánico, ya que no estaban incluidos en los requisitos del pliego.

Sobre las condiciones del lote donde se encontraba ubicada la Institución Educativa, el representante legal afirmó que *«tiene un cerramiento perimetral con cerca viva y cercos con alambre de púas, solamente en la parte delantera tiene un cerramiento con malla que es la puerta de acceso como tal»*; y afirmó que el único riesgo relevante en el Departamento del Cauca es el riesgo público asociado con la presencia de actores armados.

Resumió lo declarado por los testigos Jhon Harol Alvear Toro, Diana Milena Dorado Delgado, y Juan Carlos Loaiza Astaiza, quienes describieron todas las capacitaciones recibidas por la trabajadora y que la supervisión era semanal, se aseguraban que las instalaciones estuvieran en buen estado y no se identificó un móvil del crimen.

Una vez analizó toda la prueba, procedió al acápite de *«CONCLUSIONES»*, en el que argumentó que del recuento normativo y jurisprudencial reseñado, se derivaba que en casos como el presente, relacionado con la prestación de los servicios de vigilancia, en lugares de alto riesgo, el empleador *«tiene un grado superior de obligación para velar por el bienestar y la salud de sus trabajadores»*, para lograr ese cometido, debía identificar los factores de riesgo que se presentan en el lugar de trabajo y definir un programa de salud ocupacional que debe contener los **mecanismos excepcionales de protección**, para evitar o minimizar los riesgos.

Reflexionó que, al efectuarse la valoración en conjunto de todos los medios de prueba legalmente aportados, la Sala llegaba a la convicción de que la muerte de la trabajadora, se produjo por culpa imputable a la empresa empleadora, por las siguientes razones:

Contrario a lo dicho por la ARL, se trató de un accidente laboral, porque se cumplen todos y cada uno de los requisitos del artículo 3 de la Ley 1562 de 2012, toda vez que, falleció mientras desempeñaba sus funciones de vigilancia; conforme al *«caudal probatorio»*, la empleadora no tomó las medidas de protección extraordinarias que se imponían para preservar la integridad física de la trabajadora, al estar probado que

prestaba el servicio de vigilancia en un lugar de alto riesgo.

Subrayó que, el siniestro ocurrió debido a la negligencia suficientemente probada por parte del empleador HEIMDALL SECURITY LTDA, porque no demostró que implementó todas las medidas necesarias de protección y seguridad para evitar el infortunio, con mayor razón, al estar debidamente probado que la trabajadora estaba realizando las labores de vigilancia, en un lugar que exigía la implementación de medidas de protección más rigurosas de lo habitual, por estar ubicado en una zona sometida al conflicto armado.

Esta situación especial de alto riesgo se corrobora con el informe realizado por el Coordinador del SGSST, el Jefe Inmediato, un integrante del COPASST y la Asesora de Sistemas de Gestión, fechado el 24 de junio de 2022, donde se proporciona una visión actualizada del panorama de riesgos en el lugar del accidente. Según dicho informe, se identificaron condiciones ambientales subestándar y se reportaron *«otros riesgos públicos»;* y este documento revela que existía un riesgo adicional en el puesto de trabajo que no fue advertido inicialmente.

De las *«declaraciones de los demandantes»* y del testimonio de Alvear Toro, estaba probado que el lugar donde la trabajadora prestó sus servicios no era completamente seguro, se identificaron deficiencias en el

cercamiento que no impedían un acceso restringido al área; estas falencias comprometían la seguridad del sitio y no permitían un resguardo eficaz para la trabajadora.

Frente a esta *«realidad excepcional»*, el informe de la ARL POSITIVA, que calificó a la empresa con un cumplimiento del 100% en la autoevaluación de los estándares mínimos del SG- SST para la vigencia de 2022, *«no puede validarse en este caso particular»*, y «así esté probado que la trabajadora había recibido toda la capacitación para realizar las labores de vigilancia y que se le suministraron algunos elementos para ejecutar la labor contratada, saltaba a la vista que tales medidas no eran las más idóneas y suficientes para garantizar la vida de la asalariada, que estaba en total riesgo, en un lugar que requería la implementación de medidas de protección extraordinarias y acordes a las circunstancias riesgosas a que estaba sometida.

Consideró que el sólo hecho probado de que la empleadora no estaba obligada a suministrar a la trabajadora un arma de dotación para su defensa, por razón de la existencia de la cláusula contractual suscrita con el Departamento del Cauca, no es suficiente para exonerarla de la culpa patronal, por el contrario, dadas las condiciones de extremo riesgo que existían para la trabajadora en el sitio de labores, tal cláusula contractual era inapropiada y la compañía asumió ese riesgo.

Remitió al fallo CSJ SL062-2022, que enseñó: *«La dotación de arma de fuego, al margen de la obligatoriedad de entregarla por el nivel de riesgo, ciertamente, hubiese constituido un equipamiento más seguro y acorde con la naturaleza de las labores del finado y la seguridad que debía brindar como custodio de unos materiales de construcción que eran de significativo valor».*

Discurrió que, la trabajadora estaba totalmente desprotegida de su empleadora, porque Diana Milena Dorado Delgado, asesora de sistemas de gestión de la compañía, y Juan Carlos Loaiza Astaiza, Jefe Operativo, relataron que la sociedad sólo contaba con una sede administrativa y operativa en la ciudad de Popayán y a distancia monitoreaba a los vigilantes.

Según el contrato entre la empresa demandada y el Departamento del Cauca, se especificó que la guarda de seguridad, debía tener un medio de comunicación adecuado (radio, teléfono portátil o celular), pero, sólo se contaba con la versión del testigo Juan Carlos Loaiza Astaiza de que se entregó un celular, *«sin el soporte documental correspondiente que corrobore tal versión»*, por eso no había certeza del suministro de alguno de estos elementos.

De cara al nexo causal, prohijó lo analizado por el *a quo*, porque el siniestro se configuró debido a que, al conocer los peligros inherentes a la función habitual de

la trabajadora, bajo alto riesgo, el empleador tenía el deber de adoptar las medidas preventivas y de protección extraordinarias y necesarias para garantizar su seguridad; la vida de la trabajadora estaba expuesta en una zona de alta peligrosidad, lo que requería una protección y seguridad especiales, máxime que, aunque el uso y porte de armas de fuego no era procedente por tratarse de una institución educativa, el turno que realizaba Samudio Perafán era nocturno y no había estudiantes presentes en la institución, ello *«subraya aún más la necesidad de implementar medidas adicionales de seguridad y protección para la trabajadora en ese entorno de riesgo»,* sin que fuera suficiente suministrar como elemento de protección una tonfa y un pito, para repeler una posible agresión en un lugar de alto índice delincuencial.

No obstante, las dificultades de orden público, la empresa ni siquiera tenía una central de monitoreo en el Municipio de Mercaderes y la supervisión se realizaba cada semana debido a la presencia de actores armados, en consecuencia, no hay *«un solo indicio»* de que la empresa haya tomado las medidas suficientes y necesarias para abordar los riesgos.

Remitió al fallo CSJ SL062-2022, copió algunos párrafos. Explicó que como lo resaltó esta Sala, si la muerte de la guarda de seguridad se dio con violencia, no implica, *per se*, que haya sido por cuestiones ajenas a

la labor desempeñada y la ausencia de hurto de los elementos no es un argumento atendible *«si no están demostrados cuáles fueron los verdaderos móviles del homicidio»,* estando la carga de la prueba del lado del empleador.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la llamada a juicio, concedido por el Tribunal, admitido por la Corte y sustentado en tiempo, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Solicita a la Sala casar la sentencia impugnada, en sede de instancia revocar el fallo de primer nivel, en su lugar le absuelva íntegramente, y se provea en costas como corresponda.

Con tal propósito presenta 4 cargos, por la causal primera de casación, que no recibieron réplica, de los cuales se estudiarán en conjunto los tres primeros toda vez, que se dirigieron por el mismo sendero y resultan complementarios.

VI. CARGO PRIMERO

Por la vía directa, acusa aplicación indebida los artículos 56, 57, 216 y 348 del Código Sustantivo del Trabajo; 84 de la Ley 9 de 1979, 21, literal c, del Decreto 1295 de

1994, quebranto normativo que condujo a la infracción directa de los artículos 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 33, 34, 35 del Decreto 1443 de 2014, compilado en los artículos 2.2.4.6.1, 2.2.4.6.2, 2.2.4.6.3, 2.2.4.6.4, 2.2.4.6.5, 2.2.4.6.6, 2.2.4.6.7, 2.2.4.6.8 2.2.4.6.11, 2.2.4.6.14, 2.2.4.6.15, 2.2.4.6.16, 2.2.4.6.17, 2.2.4.6.18, 2.2.4.6.19, 2.2.4.6.20, 2.2.4.6.21, 2.2.4.6.22, 2.2.4.6.23, 2.2.4.6.24, 2.2.4.6.27, 2.2.4.6.33, 2.2.4.6.34, y 2.2.4.6.35 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015.

En el desarrollo alude al Código Sustantivo de Trabajo, afirma que aunque, antes de su expedición en mencionado en 1950, ya se habían promulgado diversas leyes que abordaban ciertos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador frente a los riesgos inherentes a su labor, y con el fin de no sobrecargar el análisis de la Corte con referencias exhaustivas a dichas normativas, es pertinente señalar que, su artículo 56, relativo a las obligaciones generales de las partes en el contrato de trabajo, el legislador impuso al empleador la obligación de garantizar la protección y seguridad de los asalariados.

En concordancia con lo anterior, en el numeral 2) del artículo 57 de aquella codificación, se incluyó como una obligación especial del empleador, procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales, de tal manera que se garantizara de forma razonable la seguridad y la salud. A su turno, el numeral 8

del artículo 58, *ibídem,* le impuso al trabajador la obligación especial de observar *«con suma diligencia y cuidado»*, las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

Remite al artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, en el que se regula la culpa del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo y, por último, a su artículo 348 modificado por el artículo 10 del Decreto 13 de 1967, en el título 19, denominado *«Higiene y Seguridad en el Trabajo»*, capítulo único -locales y equipos-, se impuso a los empleadores la obligación de suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; practicar exámenes médicos a su personal; adoptar medidas de higiene y seguridad necesarias para la protección de la vida y salud de sus colaboradores, de conformidad con la regulación que expidiera el Ministerio de la Protección Social. Igualmente, la obligación de contar con un reglamento especial de higiene y seguridad, en los términos del artículo 349 de ese mismo código.

Enuncia el *«Acuerdo 155 de 1963 del I.S.S, aprobado por el Decreto 3170 de 1964»*, el Decreto 3135 de 1968, Decreto 1848 de 1969, Ley 9 de 1979, Resolución 2400 de 1979, Ley 100 de 1993, *«mediante la cual se creó un verdadero sistema general de riesgos profesionales»*, Decretos Reglamentarios 1295, 1771 y 1772 de 1994; Ley 1562 de 2012, Decreto 1443 de 2014, resalta que este último entró en vigor el 31 de julio de 2014, el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, del menciona los artículos que acusa en la proposición jurídica.

A continuación escribe que, dada la senda de ataque, no cuestiona los fundamentos fácticos, toda vez que, *«el cargo endilgado, pregona básicamente, que el sentenciador de segunda instancia aplicó para resolver el caso unas normas derogadas que fueron las denunciadas»*, que lo condujeron a rebelarse de aplicar como correspondía, el Decreto 1443 de 2014, y en particular los artículos previamente listados, así como los que se identificaron del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015.

Anota que, si se empieza por el análisis del Decreto 1443 de 2014, se debe hacer énfasis en lo consagrado en los artículos que a continuación se detallan, los cuales refieren, entre otros a los fines del Sistema General de Riesgos Laborales, enfocados en la Seguridad y Salud en el Trabajo, y la prevención de tales riesgos, a efectos de evitar accidentes y enfermedades laborales:

Enuncia la materia de la cual tratan los artículos 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 33, 34, y 35 del Decreto inmediatamente aludido. Asevera que el Decreto 1072 de 2015, compila las normas del Decreto 1443 de 2014, y repite los artículos de este decreto que listó en la proposición jurídica. Concluye que los preceptos aplicables eran los de este decreto, pero *«se soslayaron en la medida en que se soportó en unas normativas derogadas, tal como se denuncia en el cargo, y que evidencia la aplicación indebida».*

VII. CARGO SEGUNDO

Por la misma senda, acusa interpretación errónea de los artículos 216 y 348 del Código Sustantivo del Trabajo; 21, literal c, del Decreto 1295 de 1994, que condujo a la infracción directa de los artículos 8, 24 parágrafos 1, 2, 3 y 4, artículos 28 y 33 del Decreto 1443 de 2014 y los artículos 2.2.4.6.1, 2.2.4.6.4, 2.2.4.6.5, 2.2.4.6.6, 2.2.4.6.7, 2.2.4.6.8, 2.2.4.6.11, 2.2.4.6.15 del Decreto 1072 de 2015, y aplicación indebida del artículo 84 de la Ley 9 de 1979, como consecuencia de la violación medio de los artículos 2, 60, 61 y 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y el 165 del CGP.

Aduce que en *«el tercer inciso (3°) de la página 53 de la sentencia acusada, el Tribunal dejó sin valor alguno la información suministrada por el testigo Juan Carlos Loaiza Astaiza»*, quien corroboró el contenido del contrato suscrito entre la empresa demandada y el Departamento del Cauca.

Indica que en dicho contrato se estipuló que la guarda de seguridad (Clara Isabel Samudio), debía contar con un medio de comunicación adecuado (radio, teléfono portátil, o celular). Refiere que el *ad quem*, fundamentó su decisión en el hecho de que la versión del testigo, que confirmó la entrega de un celular, carecía del *«(...)soporte documental correspondiente que corrobore tal versión»*, y, en consecuencia, concluyó que no existía certeza respecto al suministro de alguno de esos elementos.

Dice que la exigencia del soporte documental aludido, como válido para acreditar adecuadamente ese hecho, vale decir, derivar la existencia de una nueva tarifa legal, constituye un raciocinio jurídico, y el desatino consiste en que el Tribunal creó un requisito probatorio que no encuentra ningún respaldo legislativo, *«en tanto, demostrar que a un trabajador se le entregó materialmente por el empleador un elemento de protección, se puede comprobar por cualquiera de los medios de prueba legalmente aceptados por Colombia»*, por eso al exigir que existirá un documento que acreditara la versión conculca el artículo 165 del Código General del Proceso y el 61 del CPTSS.

Expone que ese raciocinio procesal es contrario a derecho y, violenta las normas sustantivas denunciadas, al eliminar una prueba relevante que acreditaba precisamente uno de los *«debates importantes del juicio, como lo fue la entrega de los elementos de protección a la trabajadora»*.

VIII. CARGO TERCERO

Por la vía directa, acusa interpretación errónea de los artículos 56, 57, 216 y 348 del Código Sustantivo del Trabajo; quebranto normativo que condujo a la infracción directa de los artículos 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 33, 34, 35 del Decreto 1443 de 2014, compilado en los artículos 2.2.4.6.1, 2.2.4.6.2, 2.2.4.6.3, 2.2.4.6.4, 2.2.4.6.5, 2.2.4.6.6, 2.2.4.6.7, 2.2.4.6.8, 2.2.4.6.11, 2.2.4.6.14, 2.2.4.6.15, 2.2.4.6.16, 2.2.4.6.17, 2.2.4.6.18,

2.2.4.6.19, 2.2.4.6.20, 2.2.4.6.21, 2.2.4.6.22, 2.2.4.6.23, 2.2.4.6.24, 2.2.4.6.27, 2.2.4.6.33, 2.2.4.6.34, y 2.2.4.6.35 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015 y aplicación indebida del artículo 84 de la Ley 9 de 1979, y el artículo 21, literal c, del Decreto 1295 de 1994.

Para sustentarlo argumenta que esta Corporación ha enseñado que: *«cuando el fallador de segunda instancia se apoya en sentencias de la máxima Corporación de la Jurisdicción Ordinaria, en el que fundamenta parte de su decisión en pronunciamientos de la Sala de Casación Laboral de dicha Corte, ello configura una interpretación errónea de la norma»*, como lo recordó el fallo CSJ SL1653 2024, del que transcribe dos párrafos. Expone que *«Se precisa lo anterior, por cuanto el tribunal en tres (3) apartes de su sentencia refirió lo siguiente:* ***1. Numeral 7.2., página 23 de la sentencia recurrida con radicado 11158 de 1999, reiterada en la CSJ SL - 2981 de 2023»***. (Resalta la recurrente)

Procede a explicar *«la incorrecta interpretación realizada al citar la providencia con radicado número 11158 del 26 de mayo de 1999, especialmente en lo relativo a los elementos utilizados por el cuerpo colegiado para fundamentar dicha sentencia».* Dice que el anterior fallo fue reiterado en el extracto de la decisión CSJ SL2981-2023, donde se hizo alusión a *«las personas vinculadas laboralmente para desempeñar todos aquellos oficios relacionados con la protección de personas o bienes de la actividad delincuencial (…)»*. (Subraya la recurrente).

Afirma que el extracto jurisprudencial *«se basó en la aplicación del concepto de delincuencia común»*, al hacer referencia a la *«actividad delincuencial»*, toda vez, que ese caso se relacionaba con un escolta, cuya función principal *«evitar el robo de los bienes cuya custodia fue encargada a la compañía de vigilancia demandada»*, por eso el precedente *«no puede aplicarse sin más al presente caso»*, pues allí se trató de actividades criminales de delincuencia común, mientras que el *sub examine* está vinculado a un *«contexto de actividad criminal de grupos al margen de la ley que ocupan un determinado territorio»*, que no puede ser controlado por el Estado a través de la fuerza pública.

Argumenta que la jurisprudencia de 1999 de la que se valió el Tribunal, *«fue interpretada erróneamente»*, porque fue analizada aplicando los lineamientos para un asunto de crimen organizado, es decir delincuencia común, no equiparable a los grupos al margen de la ley que operan en el corregimiento de Mercaderes. Los riesgos que asumió la empresa se identificaron científica y metodológicamente, pero el empleador no podía superarlos, porque ni el Estado mismo está en capacidad de brindar la protección adecuada, como se analizó en sentencia CS SL1637-2014, reiterada en CSJ SL2981-2023, citadas por el *ad quem*, pero interpretadas erróneamente, especialmente si no estuvo acreditado que el empleador incurriera en culpa grave.

Alega que en el numeral *«7.5.1 de la página 25»* de la sentencia recurrida, se aludió a la sentencia CSJ SL5154-

2020, pero en concepto del recurrente, el fallo de segundo nivel debió haber verificado las circunstancias de hecho relacionadas con una *«acción, omisión o control ejecutado de manera incorrecta»*, pero ello no está comprobado porque no existen elementos fácticos que demuestren la existencia de una acción ejecutada por el empleador que haya producido el daño, ni tampoco una omisión, por el contrario el empleador comprobó que contaba con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Refiere que, de haberse acreditado una acción, omisión o control incorrectamente ejecutado en relación con el incumplimiento de las obligaciones de prevención y cuidado, esta jurisprudencia sería pertinente, pero tal situación no ocurrió, por eso, la *ratio decidendi* no resultaba aplicable. Alude a la contestación de la demanda, dice que sostuvo que era falsa la afirmación de la no entrega de los elementos de protección, y respondió que sí se implementaron las medidas de protección.

Asevera que al realizarse una lectura integral de la sentencia CSJ SL5154-2020, se debía verificar si el empleador cumplió su carga probatoria de demostrar la implementación de medidas de prevención y seguridad para sus empleados y *«Esto se corroboró mediante los diversos medios probatorios presentados en el juicio»*, en particular con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo avalado por el Ministerio de Trabajo y con una calificación del 100% de cumplimiento de los estándares de la ARL.

Invoca el numeral 7.5.3 de las páginas 27 a 29 de la sentencia de segundo nivel, porque allí se estudió la sentencia *«CSJ SL16367 de 2014, reiterada en la CSJ SL2981 de 2023»*. Transcribe un párrafo del fallo de segundo nivel, dice que al considerar estas sentencias como uno de los fundamentos de su decisión, pasó por alto la culpa leve, *«en su lugar, definió que el umbral de culpa aplicable en el caso concreto era el de la culpa grave, al asumir el empleador la existencia de un riesgo excepcional»*, cuando la jurisprudencia habla del riesgo excepcional en los eventos en que se expone deliberadamente al trabajador.

Expone que el análisis de los precedentes, no era aplicable al caso, porque: no es cierto que el empleador tuviera conocimiento cierto y previo del peligro de muerte que enfrentaba la ex trabajadora, en otras palabras *«porque dicho riesgo no fue evaluado»*; en el contrato suscrito con el Departamento del Cauca, se acordó que la actividad se prestara sin arma; no era correcto concluir que la asalariada fue expuesta deliberadamente al riesgo, pues el empleador cumplió todas normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de sus sistema que fue calificado con el 100%; y en el proceso estaban demostradas las capacitaciones, inducciones, y demás medidas para la seguridad de los empleados. Al finalizar anota que *«no existe prueba que corrobore que el empleador conocía el riesgo 'cierto', menos preciso (…)»*.

IX. CONSIDERACIONES

De entrada, se encuentra que no le asiste razón a la censura, toda vez que la argumentación del juez de segundo nivel, desde el punto de vista normativo, efectivamente gravitó en los artículos 56, 57, 216 y 348 del CST, preceptos que no están derogados, constituyen el eje esencial de la responsabilidad de los empleadores, en torno a las obligaciones que les asisten de velar por la protección de sus subordinados y suministrar herramientas, locales y equipos adecuados, sin que tales cánones se encuentren derogados, por el contrario, se observa que la jurisprudencia toma como asidero esos preceptos, como se encuentra, por ejemplo en un segmento del fallo CSJ SL1080-2021:

> Tal obligación a cargo del empleador que tiene como fin la protección y seguridad contra los riesgos laborales no se trata de cumplir formalmente con una sesión de formación y suscribir un documento que así lo diga, sino de que se brinde a los trabajadores la información y entrenamiento necesario para garantizar razonablemente la seguridad y la salud de los trabajadores (arts. 56, 57.2 y 348 del CST).

La recurrente afirma que las normas llamadas a regular el caso, eran el Decreto 1443 de 2014, plasma un listado de artículos de esta norma, y lo mismo realiza con el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, pero no construye una disertación explicativa, especialmente sobre la eventual trascendencia de cara a lo debatido y cómo habría cambiado la suerte de lo decidido por el *ad quem*. Por lo descrito, este primer argumento, contenido en el primer ataque, no halla asidero.

En el segundo cargo, se indica que, aunque el *ad quem* aceptó que el testigo Loaiza Astaiza, confirmó la entrega de un celular a la actora, no aceptó esa afirmación con sustento en la ausencia de un documento que así lo corroborara.

En este punto le asiste razón a la libelista, pues la carga que impuso del fallador, de exigir un documento como prueba de la entrega de un teléfono móvil, trasgrede los artículos 61 del CPTSS y 165 del CGP, sin embargo, por tratarse de violación de normas adjetivas, para el quiebre de la sentencia, ello debiera conducir a la trasgresión de las normas sustantivas, especialmente del artículo 216 del CST, lo que no ocurren en el *sub examine*, toda vez, que la conclusión sobre la culpa del empleador y la consecuencial indemnización, no cambia de sentido por ese único dislate adjetivo, dado que el fallador de segundo nivel para fundar la tesis de la culpa, no solo se fundó en la ausencia de la prueba documental de la entrega de dicho teléfono, sino que encontró que había incurrido en varias omisiones más, especialmente en que envió a la trabajadora a una zona de alto riesgo sin las medidas de protección pertinentes.

En consecuencia, al estar estructurada la tesis de la culpa en varios pilares, el dislate jurídico aludido solo logra derruir uno de ellos, que incluso, es de menor importancia, por ello la sentencia continúa intacta.

En el tercer embate, explica que «*cuando el fallador de segunda instancia se apoya en sentencias de la máxima*

Corporación de la Jurisdicción Ordinaria, en el que fundamenta parte de su decisión (…) ello configura una interpretación errónea de la norma» y luego de esta anotación se centra en copiar segmentos de sentencias que invocó el *ad quem* y en detallar los motivos por los cuales esos fallos no son aplicables.

Se observa que el cargo se centra en el estudio de providencias, pero de cara a la interpretación errónea, la disertación debía encaminarse a explicar la exégesis errada de las normas jurídicas incluidas en la proposición jurídica, sin embargo, en esta oportunidad el esfuerzo de los razonamientos se encuentra en las sentencias, pero no procede a explicar la hermenéutica de los cánones acusados.

No obstante, lo anterior, atendiendo que la recurrente al finalizar la disertación, aunque no alude a normas sustantivas violadas, critica el eje central del fallo que se soportó en el *«riesgo excepcional»,* en aquellos eventos en los que el trabajador ejerce su actividad en zonas donde existe alteraciones del orden público, tal reproche de la censura, para abundar en garantías, amerita ser contestado:

Se encuentra que como lo analizó el *ad quem*, esta Sala de Casación, en el fallo CSJ SL16367-2014, reiterado en sentencia CSJ SL2981-2023, adoctrinó que la regla general de responsabilidad opera frente a los riesgos genéricos y específicos del trabajo, sin embargo, en determinadas circunstancias, se puede extender al denominado riesgo

excepcional, como, por ejemplo, aquel relacionado con el orden público de la Nación.

En este último escenario (riesgo excepcional), el juicio de responsabilidad no implica atribuir al empleador las consecuencias del accionar de grupos al margen de la ley, sino que el gravamen que se impone pende de su temeridad, que ante la magnitud del peligro expone deliberadamente al trabajador.

Estando claro lo precedente, debe recordarse que, la sentencia de segundo nivel para fundar la tesis de la culpa, refirió entre otras cosas, que en la zona donde la actora tenía que prestar el servicio el orden público estaba alterado, era peligrosa, al punto que las supervisiones que realizaba la demandada, solo se hacían cada semana y la compañía no tenía oficina en ese sector, ni manera de monitorear el área donde la asalariada prestaba el servicio, por ende, bajo estas premisas fácticas que se entienden aceptadas, era perfectamente aplicable la aludida teoría del riesgo excepcional, dado que deliberadamente se expuso a la asalariada al riesgo.

Por lo analizado, los cargos estudiados fracasan.

X. CARGO CUARTO

Por la senda indirecta, acusa aplicación indebida de los artículos 56, 57, 216 y 348 del CST, 84 de la Ley 9 de 1979,

21, literal C, del Decreto 1295 de 1994, que condujo a la infracción directa de los artículos 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 33, 34, 35 del Decreto 1443 de 2014; repite las normas del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo que listó en el cargo anterior, e indica que esta violaciones fueron el medio para la trasgresión de los artículos 2, 60, 61 y 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y el 165 del Código General del Proceso.

Como causa eficiente de la violación, lista los siguientes yerros:

> 1. Dar por demostrado, sin estarlo, que la demandada incumplió con la obligación de garantizar la salud integral de los trabajadores de la empresa.
>
> 2. Dar por acreditado, contra la evidencia vertida en el dossier, que el empleador no identificó factores de riesgos que se presentaban en el lugar de trabajo.
>
> 3. Dar por evidenciado, contra lo probado, que el empleador no demostró la existencia de un programa de salud ocupacional que incluyera mecanismos excepcionales de protección para evitar o minimizar los riesgos, en los programas de medicina preventiva, de trabajo, de higiene y seguridad industrial.
>
> 4. Dar por establecido, sin estarlo, que se generó un nexo de causalidad entre la culpa u omisión del empleador en sus obligaciones y el accidente de trabajo.
>
> 5. Dar por demostrado, a pesar de no existir prueba alguna que así lo indique, que la muerte de la trabajadora se produjo por culpa imputable a la empleadora.
>
> 6. Dar por probado, a pesar de no existir medio de persuasión que lo demuestre, que la accionada omitió tomar medidas de protección extraordinarias por prestarse el servicio en un lugar de alto riesgo.

7. No dar por establecido, estándolo, que la muerte de la trabajadora se produjo por causas ajenas a las misionales labores de vigilancia.

8. Dar por establecido, a pesar de no existir medio de persuasión que lo demuestre, que la llamada a juicio actuó con culpa suficientemente probada.

9. No dar por acreditado, estándolo, que la ARL Positiva calificó a la entidad demandada con un cumplimiento del 100% de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para la vigencia 2022.

10. No dar por cierto, que los elementos de trabajo entregados a la trabajadora fueron idóneas y suficientes para garantizar la vida.

11. No dar por probado, estándolo, que a la causante se le entregó como uno de los medios de protección identificados para mitigar los riesgos un teléfono celular.

12. No dar por establecido, sin estarlo, que un celular es un elemento idóneo para dar aviso previo de un eventual accidente de naturaleza laboral.

13. Dar por demostrado en contra de lo evidenciado, que no existió un solo indicio de que la empresa haya tomado medidas suficientes y necesarias para abordar los riesgos a los que estaba expuesta.

Afirma que los errores provinieron de la preterición de: Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de HEIMDALL SECURITY LTDA; verificación estándares mínimos aplicables al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio del Trabajo; constancia emitida por Positiva el 15 de diciembre de 2022; Autoevaluación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; Responsabilidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo emitido por HEIMDALL SECURITY LTDA,

del 31 de enero de 2022; inducción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; y presupuesto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022.

Además de la errónea apreciación de: el Informe de investigación de incidentes y accidentes de trabajo; lista de chequeo estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, expedido por la demandada; *«capacitaciones, entrenamiento e inducción»* del 06 de mayo de 2022, y *«ACTA DE ENTREGA Y RECIBIDO DE ELEMENTOS»*; Contrato No. 1995-2022, suscrito entre el Departamento del Cauca y *«Seguridad del Cauca LTDA»* - hoy - HEIMDALL SECURITY LTDA.

Como pruebas no calificadas, apreciadas erróneamente, enumera: declaraciones de los testigos Diana Milena Dorado Delgado y Juan Carlos Loaiza Astaiza; y las *«declaraciones»* de los demandantes José Ramiro Samudio, Rubén Andrés Muñoz Perafán, Adriana Lucía Samudio, Rocío Samudio y Dency Yadira Perafán.

En el desarrollo anota que el Tribunal en el numeral 7.7.3, inciso 4, sostuvo: *«Al efectuarse la valoración en conjunto de todos los medios de prueba legalmente aportados y practicados en primera instancia, la Sala llega a la convicción de que la muerte de la trabajadora (…) se produjo por culpa imputable a la empresa empleadora (…)»*

Dice que el primer error garrafal que cometió es de tal entidad, que resulta fácilmente comprobable que, aunque en

el párrafo citado se alude expresamente a la valoración en conjunto de todos los medios de prueba, en realidad ello no ocurrió, como con toda claridad lo ordena el artículo 60 del CPTSS, que fue conculcado, porque basta con remitirse al contenido vertido en el inciso primero de la página 85 de la sentencia acusada, para verificar, por ejemplo, que el manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la demandada, no mereció el más mínimo estudio, el *ad quem*, simplemente se limitó a decir formalmente que:

> (…) se acompaña el Manual del SG-SST de la empresa de vigilancia accionada (pág.203 a 234 del archivo #07) y constancia de la ARL POSITIVA donde se hace constar que la empresa Heimdall Security Ltda. aplicó el 15/12/2022 la autoevaluación de los estándares mínimos del SG-SST para la vigencia 2022, conforme la citada resolución, obteniendo un resultado del 100% aceptable (pág.105-106, archivo #07).

Alega que, si bien, el Tribunal aceptó que el manual aludido es una de las pruebas aportadas regular y válidamente al proceso, esa referencia fue meramente formal o enunciativa, y brilla por su ausencia cualquier acción comprensiva de su contenido, objetivo, alcance y finalidad, con lo cual se transgrede la obligación que tenía de analizar *«todas las pruebas allegadas en tiempo»*, en consecuencia, incurrió en la violación medio endilgada.

Indica que esa misma conducta omisiva de valoración, se dio también en relación con las pruebas calificadas de los *«literales 2, 3, 4, 5, 6 y 7»*, listadas en el acápite de *«PRUEBAS NO VALORADAS»*, lo que también acarrea violación del artículo 61 del CPTSS, aunque enumeró los medios de

prueba, algunos de ellos son mencionados de manera lacónica respecto de su contenido o simplemente formal, como se ha señalado previamente.

A continuación, efectúa un estudio de las pruebas, e inicia por el «*Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de HEIMDALL SECURITY LTDA»,* (f.°203 a 234). Inicia por revelar en qué consiste el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, alude al Decreto 1443 de 2014 y Decreto 1072 de 2015, artículos 2.2.4.6.1, 2.2.4.6.4, 2.2.4.6.5, 2.2.4.6.6, 2.2.4.6.7, 2.2.4.6.8, 2.2.4.6.11, 2.2.4.6.15 y SS.

Escribe que, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, entró en vigor el 31 de julio de 2014, estas normas permiten establecer, con rigor técnico y científico, no solo la identificación de las amenazas o peligros latentes derivados de eventos físicos de origen natural o causados accidentalmente por la acción humana, sino también la verificación de todos los aspectos contemplados en el artículo 2 del Decreto 1443 de 2014, que incluye la evaluación de los riesgos inherentes, su periodicidad, impacto, las formas de mitigación y el monitoreo, entre otras actividades y obligaciones que recaen sobre el empleador, que suman un total 36 disposiciones previstas en dicha normativa.

Expone que de conformidad con el artículo 4 del Decreto 1443 de 2014, hoy artículo 2.2.4.6.4 del Decreto 1072 de 2015, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), consiste en el *«desarrollo de un proceso*

lógico y por etapas, basado en la mejora continua (…) con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos». (…). Dicho sistema, debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas.

Luego de amplias reflexiones jurídicas, describe que, si el mencionado sistema no apreciado por el juez de segunda instancia, evidenciaba no solo el cumplimiento de la ley, sino el acatamiento de la obligación de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, la conclusión no podía ser otra que, haber dado por acreditada la existencia del sistema y consecuencialmente la exclusión de cualquier tipo de culpa del empleador accionado; máxime si a lo largo del juicio nunca se discutió si el sistema de gestión cumplía con los estándares fijados por las normas que lo regulan, por el contrario existía prueba de que cumplía el 100% de los estándares exigidos por la ARL y el Ministerio de Trabajo.

Procede al estudio de la prueba denominada, *«Verificación estándares mínimos aplicables al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio del Trabajo».* (f.°98 a 103) y de la *«constancia emitida por Positiva del 15 de diciembre de 2022 -Autoevaluación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo»* (f.°105 y 106).

Aduce que la primera de estas pruebas, de fecha 30 de agosto de 2022, expedida por el Inspector de Trabajo, demuestra el aval legal de la máxima autoridad

administrativa en asuntos laborales, respecto del cumplimiento de los estándares del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; y del otro documento, de fecha 03 de enero de 2023, suscrito por la ARL Positiva que acredita el cumplimiento en un 100% de los estándares mínimos del sistema para la vigencia 2022.

En síntesis, 2 entidades que tienen que ver con el cumplimiento de las obligaciones contenidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, certificaron que la demandada cumplió; lo precedente, junto con el contenido mismo del sistema allegado al expediente, hacía imposible que se pudiera derivar el incumplimiento de la obligación del empleador sobre la protección integral del trabajador, y desde luego, tampoco la existencia de la culpa suficientemente comprobada.

Por lo anterior, la sentencia atacada no tiene fundamento cuando en el numeral 7.7.2., concluyó que el accidente laboral ocurrió debido a la negligencia suficientemente probada por parte del empleador porque no demostró que implementó todas las medidas necesarias de protección y seguridad para evitar el infortunio, esa conclusión contiene un error garrafal, porque como ya se evidenció la sociedad acató el contenido del Decreto 1443 de 2014, hoy Decreto 1072 de 2015, adicionalmente allegó el cumplimiento de esas exigencias legales, por ende, *«todas las medidas necesarias de protección y seguridad para evitar el infortunio».*

Asevera que, de haber valorado estas pruebas, habría inferido que procedió con diligencia. Critica que el Tribunal en el numeral 7.7.2., concluyera que las labores que desarrollaba la demandante *«exigía la implementación de medidas más rigurosas de lo habitual por estar en una zona sometida al conflicto armado (...)»*. La recurrente pregunta, *«¿Cuál o cuáles son las razones o fundamentos que tuvo el Ad Quem para exigir esas medidas de protección más rigurosas?»*, pues el mecanismo para identificar los riesgos no los evidenció.

Invoca la página 54 del fallo, donde *«respaldó la conclusión del juez de primera instancia»*, según la cual, el nexo causal estaba en que el empleador a pesar de conocer los peligros inherentes a la función habitual de la trabajadora, bajo alto riesgo, no adoptó las medidas preventivas, de protección extraordinarias como podía ser un arma de fuego.

Indica que no existe prueba que demuestre que la entrega de un arma a un trabajador que presta servicios de vigilancia en un colegio y en una zona afectada por el conflicto armado, sirva para que el empleador demuestre haber cumplido con la obligación de protección integral, máxime que contractualmente no era posible la entrega del arma por la prohibición plasmada en el acuerdo administrativo, y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, no produjo como resultado de su elaboración e implementación que ese fuera un medio eficaz para mitigar el riesgo sobre la vida de la trabajadora.

Remite al análisis del fallo CSJ SL17026-2016, donde se adoctrinó que no existe normativa alguna que obligue a las empresas de vigilancia que doten a sus trabajadores asignados a puestos fijos con armas de fuego, o suministrarles un chaleco antibalas, lo que tampoco surge de las obligaciones especiales previstas en los artículos 56 y 57 del Código Sustantivo del Trabajo, como lo dio por sentado el Tribunal.

Refiere que, en una zona de orden público afectada por el conflicto armado, ninguna medida de protección que esté al alcance de un empleador puede garantizar la integridad del trabajador si los grupos al margen de la ley deciden actuar en su contra.

Menciona que existe prueba, de que la finalidad o móvil del homicidio no fue afectar los bienes materiales del colegio que contrató el servicio de seguridad, porque estaba acreditado con *«Dictamen N° 2435605 del 2 de agosto de 2022 de la ARL Positiva»*, y del informe de supervisión rendido por la rectora del colegio a la Fiscalía General de la Nación, que los delincuentes no hurtaron alguno de los elementos de propiedad del colegio, de lo que infiere que dadas las condiciones de orden público de la zona e incluso por su participación en algunas actividades sociales y políticas de la comunidad, los delincuentes tenían como móvil de su accionar quitarle la vida a la ex trabajadora.

Subraya que la Rectora en su informe a la fiscalía mencionó que al ingresar no halló puertas forzadas o daños,

ningún profesor le había reportado la falta de algún artículo o elemento, no obstante que tenían 17 computadores; esta conclusión se corroboraba si se tenía en cuenta que le propinaron 4 impactos de bala, que *«deja en evidencia la deliberada determinación de los delincuentes de quitarle la vida a la trabajadora»*.

Invoca el documento llamado *«Responsabilidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo emitido por HEIMDALL SECURITY LTDA del 31 de enero de 2022»*. Describe que, en este documento, se asignan responsabilidades a trabajadores de la empresa demandada, dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Resalta que allí se encuentran las funciones asignadas al Gerente, al jefe inmediato, al responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a los integrantes del COPASST, al Comité de Convivencia Laboral, y personal de la empresa demandada, lo que evidencia que no solo se creó legal y metodológicamente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, sino que administrativamente impuso a sus diferentes trabajadores responsabilidades con miras a hacer efectiva la finalidad del sistema creado. Existía una responsabilidad de esos trabajadores, *«informar las condiciones de riesgo detectadas de al jefe inmediato»* y *«seguir y aplicar los procedimientos seguros para su protección, la de sus compañeros y la de la empresa en general»*, sin que la trabajadora hubiera reportado algún riesgo.

Invoca la prueba denominada *«Inducción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo»*, y el *«presupuesto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022»*. Expone que estas documentales, están vinculadas de manera directa con la aplicación estricta del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, pues se destacan los entrenamientos y las inducciones recibidas por la extrabajadora. Frente al presupuesto del sistema, *«se asignó una suma de $3.224'186.820»*, con el fin de contar con los recursos económicos, humanos, técnicos, entre otros, a fin de dar aplicabilidad y cumplimiento.

Cita el informe de investigación de incidentes y accidentes de trabajo realizado por el coordinador del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la integrante del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y la asesora del sistema de gestión, obrante y *«lista de chequeo estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo»*, emitido por la demandada. Indica que el Tribunal derivó de estas documentales, entre otras, que se identificaron condiciones ambientales subestándar y se reportaron *«otros riesgos públicos»*.

Critica que el Tribunal, afirmara que *«(...) existía un riesgo adicional en el puesto de trabajo que no fue advertido inicialmente»*, porque esa aseveración demuestra el desconocimiento absoluto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, cómo se elabora, sus objetivos y finalidades, responsabilidades, como ya quedó

demostrado, uno de los principales objetivos del Sistema estriba en identificar los riesgos inherentes a la actividad, lo que se traduce en que allí estaba la totalidad de los riesgos.

Invoca la documental denominada *«Verificación estándares mínimos aplicables al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio del Trabajo»*, y la constancia emitida por Positiva (15 de diciembre de 2022) de Evaluación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y reitera que el riesgo incluso supera al propio Estado, de ahí que *«allí se dijera que no existe medida posible al alcance de un empresario»*, para disminuir la probabilidad del riesgo.

Alude al documento llamado *«capacitaciones, entrenamiento e inducción»* del 6 de mayo de 2022, y el *«ACTA DE ENTREGA Y RECIBIDO DE ELEMENTOS»*. Afirma que en las páginas 51 y 52 de la sentencia, el Tribunal sostuvo que *«así esté probado que la trabajadora había recibido toda la capacitación para realizar las labores de vigilancia y que se le suministró algunos elementos para ejecutar la labor»*, como lo era uniforme, linterna, bastón, pito, una minuta y elementos de bioseguridad, pero critica que el juzgador haya afirmado que tales medidas no eran las más idóneas y suficientes para garantizar la vida de la trabajadora, quien que estaba en total riesgo, porque en ese lugar requería medidas de protección extraordinarias y acordes a las circunstancias.

Explica que el sentenciador de segundo nivel, pasó por alto que la trabajadora había recibido toda la capacitación

para realizar las labores de vigilancia, alude la atacante al procedimiento de capacitaciones, entrenamiento e inducción, versión: *«v1 elaborada el 20 de agosto de 2019»*, que de su valoración objetiva demostraba, que la fecha de la aludida inducción (Anexo 2), fue el 6 de mayo de 2022, tiene el nombre, firma, cédula y cargo del respectivo trabajador, los contenidos del curso de inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo, brindado por el empleador; hace constar que la asalariada conoce el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, así como los riesgos a los que va a estar expuesta, junto con las medidas de control que debe utilizar.

Exterioriza que, *«el anexo 3»*, demostraba que como guarda de seguridad tuvo conocimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, comprensión de riesgos laborales, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y conocimiento sobre reporte de incidentes y accidentes de trabajo.

Enuncia el *«folio 37 del archivo titulado 07AnexosContestacionPrueba.pdf»*, atinente al procedimiento de capacitaciones, entrenamiento e inducción, versión: *«v1 elaborada el 20 de agosto de 2019»*, que forma parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la demandada; y en lo que interesa al recurso, se observaba el Manual de Funciones o profesiograma y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Enuncia el *«ACTA DE ENTREGA Y RECIBO DE ELEMENTOS»*, (versión 1, de 1 de diciembre de 2021), del que

extracta que el 6 de mayo de 2022, el Jefe Operativo de la demandada, entregó a la ex trabajadora: carpeta de consignas y conductas reacción, minuta, bolígrafo, riata, linterna, 2 pitos, tonfa, porta tonfa, pero el sentenciador plural, de manera simplista, por el desconocimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, dedujo que esas medidas no eran las *«más idóneas ni suficientes para garantizar la vida de la trabajadora»*.

Nombra el Contrato No. 1995-2022, suscrito entre el Departamento del Cauca y Seguridad del Cauca LTDA, hoy HEIMDALL SECURITY LTDA, obrante (f.°17 a 23), relieva que se acordó, en la cláusula 2.2., el servicio mensual de vigilancia física sin arma durante doce 12 horas diarias de lunes a domingo de 18:00 p.m. a las 06:00 a.m., en los Establecimientos Educativos. Alega que el Tribunal adujo que la existencia de la aludida cláusula no era suficiente para exonerarla de la culpa patronal, que por el contrario, dadas las condiciones de riesgo que existían en el lugar de trabajo, tal cláusula *«(…)se torna inapropiada y la empleadora asumió tal riesgo»*, pero ese entendimiento constituye un error garrafal de cara al principio de autonomía de la voluntad de los contratantes, se invalida un compromiso que es ley para las partes.

En concepto de la recurrente, esa valoración simple de la cláusula en comento comporta una *«violación de medio de los artículos 2 y subsiguientes del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social»*, porque sin competencia termina juzgando el contenido de la cláusula 2.2., del contrato,

dejándola sin efecto, cuando ello solo lo podía hacer la jurisdicción de lo Contencioso Administrativo y desconoce el artículo 61 del CPTSS, porque no explicó el motivo por el cual no era *«suficiente»* la existencia de la cláusula para exonerar de la culpa patronal.

En consecuencia, no puede el Tribunal, como lo hizo en su fallo, concluir que, a pesar de existir una cláusula contractual válida y vigente que exime al empleador de la obligación de proporcionar un arma para el servicio de vigilancia, este hecho implique que el empleador asumió los riesgos calificados por el Tribunal como extremos, máxime que esta Sala ha enseñado que no existe normativa alguna que obligue a obligue a las empresas de vigilancia que doten a sus trabajadores asignados a puestos fijos con armas de fuego, ni ello surge de las obligaciones especiales previstas en los artículos 56 y 57 del CST.

Analiza las pruebas no calificadas, invoca los testimonios de Diana Milena Dorado Delgado y Juan Carlos Loaiza Astaiza. Destaca que el Tribunal con apoyo en estas declaraciones mencionó que la trabajadora estaba totalmente desprotegida por su empleadora, pero esa conclusión ponía en evidencia el desmesurado afán del Tribunal por encontrar prueba de que el empleador incumplió con su obligación de protección; pero para demostrar lo contrario insiste en que la compañía creó, diseñó e implementó al interior de su organización empresarial el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, capacitó a los trabajadores, y suministró

elementos de protección. Alude que los declarantes no dijeron que la trabajadora estuviera totalmente desprotegida, sino todo lo contrario y resume lo que narraron los testigos.

Dice que el testigo Loaiza Astaiza, manifestó que se entregó un celular a la referida ex trabajadora, como lo exigía el contrato suscrito entre las entidades.

Invoca lo declarado por José Ramiro Samudio, Rubén Andrés Muñoz Perafán, Adriana Lucía Samudio, Roció Samudio y Dency Yadira Perafán. Explica que el juzgador de alzada incurrió en indebida valoración de la prueba, toda vez, que no existe dentro del plenario *«decreto de la prueba de declaración de parte a los demandantes»* y obviamente mucho menos su práctica, por cuanto no fue pedida en la demanda.

Ante la circunstancia de inexistencia de declaración de parte, lo que en realidad se generó desde el punto de vista probatorio, fue la práctica de los interrogatorios de parte a los demandantes señalados en este numeral, las cuales sí en verdad fueron decretadas y practicadas, se evidenció que Adriana Samudio Perafán (Registro minuto 3:11:00), y José Ramiro Samudio (2:08:38 y 2:08:58), manifestaron constarles que el establecimiento educativo estaba cercado, no habían *«deficiencias en el cercamiento».*

Rubén Andrés Muñoz Perafán, en el interrogatorio (Registro28:40), expuso que hacía años no iba a la institución, que lo único que le consta es que la parte de enfrente estaba cerrada (29:03); y Rocío Samudio Perafán,

(Registro1:36:54), al ser preguntada por la juez si toda la escuela estaba cerrada en su perímetro, ella respondió: *«todas partes cerradas»*. En consecuencia, se equivocó el Tribunal al sostener que estaba probado que el lugar donde la trabajadora prestaba sus servicios no era completamente seguro.

XI. CONSIDERACIONES

Aunque el cargo se orienta por la vía fáctica, la atacante efectúa varias alusiones sobre la ausencia de responsabilidad, debido a que *«unos riesgos de carácter público que afectan a la comunidad en general»*, los que incluso desbordan la capacidad de respuesta del propio Estado.

Estas expresiones de la atacante que no son fácticas encuentran respuesta en lo dicho al estudiar el tercer ataque, es decir, como se detalló, la regla general de responsabilidad se halla frente a los riesgos genéricos y específicos del trabajo, sin embargo, en determinadas circunstancias la responsabilidad se puede extender al denominado riesgo excepcional, como por ejemplo, aquel relacionado con el orden público de la Nación.

En este último escenario (riesgo excepcional), el juicio de responsabilidad no implica que se esté atribuyendo al empleador las consecuencias del accionar de grupos al margen de la ley, sino que el gravamen que se impone pende

de su temeridad, que ante la magnitud del peligro expone deliberadamente al trabajador.

Estando claro lo precedente, para el estudio del ataque, debe recordarse que, la sentencia de segundo nivel para fundar la tesis de la culpa, se sustentó en lo acontecido en la realidad, pues argumentó que: la zona donde la actora tenía que prestar el servicio el orden público estaba alterado, era peligrosa, al punto que las supervisiones de la empresa se hacían cada semana; no obstante lo anterior, en la institución educativa no se había habilitado un botón de pánico, ni cámaras, sumado a que la trabajadora no contaba con arma de dotación; la compañía no tenía central de monitoreo en el municipio de Mercaderes; como únicos elementos de protección contaba con overol, botas, tapabocas, pero no chalecos antibalas ni botones de pánico, ya que *«no estaban incluidos en los requisitos del pliego»;* el punto de vigilancia era de fácil acceso y no se había dado aviso a la Policía Nacional de la zona sobre la presencia de dicha vigilancia y presencia de la trabajadora en el área.

Al descender a las pruebas acusadas, y examinar el Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de Heimdall Security, la verificación realizada por el Ministerio de Trabajo sobre los estándares mínimos, la constancia emitida por ARL Positiva sobre el cumplimiento del 100% de esos estándares, la distribución de responsabilidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de 31 de enero de

2022, la inducción al sistema de gestión, junto con el presupuesto asignado para que operara, y el «Anexo 3», ese encuentra que esos documentos nada aportan para socavar las premisas del fallo de segundo grado, toda vez, que estas documentales demuestran que formalmente la compañía se encontraba en regla de cara al cumplimiento de las obligaciones de seguridad, pero lo relevante para lo discutido no era mostrar los documentos, sino acreditar que en la situación excepcional descrita actuó de manera diligente para prevenir el riesgo.

Dicho de manera simple: si el juicio de responsabilidad se fundara en la acreditación de los documentos exigibles, la compañía cumpliría con su deber de diligencia, pero el reproche es concerniente a lo que aconteció en la práctica, en la realidad, cuando dejó a su suerte a la vigilante que contrató, no solo desarmada, sino como lo destacó el *ad quem*, sin opción de un botón de pánico, lejos de la empresa, sin central de monitoreo, sin cámaras, sin coordinación previa con la Policía, en horario nocturno y simplemente entregando como elemento de defensa una tonfa.

La censura se queja del estudio somero de algunos documentos, especialmente del Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo que en su concepto conduce a la trasgresión de normas procesales, sin embargo, tal planteamiento no tiene cabida por la senda seleccionada, aunado a que el juez de segundo

nivel sí examinó dichas pruebas, pero como ya se dijo, le dio prelación a lo ocurrido en la realidad, sin que estuviera probado cuáles eran las medidas implementadas por el empresario para proteger a la asalariada en el contexto excepcional al que la había expuesto. Así mismo, los razonamientos que propone sobre la ausencia de obligación legal de suministrar arma de fuego, no tienen cabida por la senda probatoria.

Continuando con el análisis de las pruebas, se encuentra que frente al informe de investigación de incidentes y accidentes de trabajo, y la lista de chequeo de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, critica que se dijera que había *«condiciones ambientales subestandar»*, pues en criterio de la casacionista ello demuestra el desconocimiento absoluto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el que se identifican los riesgos inherentes a la actividad, y allí estaba la totalidad de riesgos.

En lo que concierne a este dislate, como lo anota la censura, en el aludido sistema se listan los riesgos de la actividad, pero como se explicó desde el inicio, la situación bajo debate gravita en el denominado riesgo excepcional, que si no se hallaba comprendido dentro de los riesgos a prever, no conduce a la absolución, por el contrario se trataría de una falencia de la compañía al no interpretar adecuadamente la realidad que enfrentaban

sus trabajadores y los lugares donde estarían expuestos más allá de los riesgos normales cotidianos.

Sobre las capacitaciones de entrenamiento e inducción del 6 de mayo de 2022 y acta de entrega y recibido de elementos de protección y para ejecución de las tareas, la crítica se centra en que el sentenciador, no obstante que aceptó el suministro de la carpeta de consignas, conductas de reacción, minuta, bolígrafo, riata, linterna, 2 pitos, tonfa, porta tonfa, de manera simplista, por el desconocimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, dedujo que esas medidas no eran las *«más idóneas ni suficientes para garantizar la vida de la trabajadora»*.

Como se ha sostenido a lo largo de las consideraciones, lo preponderante frente al riesgo excepcional al cual la compañía expuso a la trabajadora, no es la formalidad de los documentos, pues el Tribunal aceptó que se hallaban en regla y avalados por la autoridad del trabajo, por eso el reproche del *ad quem*, en el que le asiste razón, se apoya en que esos elementos eran exiguos, en la realidad no generaban *«protección»* a la asalariada. En efecto, encuentra la Sala, que esos artículos que lista, pueden servir para el ejercicio de la función en circunstancias normales cuando el servicio se presta en una ciudad, pero no en el territorio donde la trabajadora entregó su fuerza de trabajo.

En lo concerniente al contrato No. 1995-2022, suscrito entre el Departamento del Cauca y Seguridad del Cauca

LTDA - hoy - HEIMDALL SECURITY LTDA, la crítica que eleva es de naturaleza jurídica y sin asidero por la senda probatoria, toda vez que censura que el juzgador recriminara y desestimara, el acuerdo de las entidades contratantes, de prestar el servicio sin arma, pues se desconoce, según la atacante, la autonomía de la voluntad y se viola el artículo 2 del CPTSS, por ser competencia de la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo desestimar esa cláusula contractual.

En los interrogatorios de parte de los demandantes, no se encuentra confesión, toda vez que, si bien expresaran que había un cerramiento o cerca, no constituye afirmación que perjudique sus intereses y favorezca a la parte demandada, porque de cara al riesgo, lo relevante era que, el punto donde se hallaba la trabajadora fuera seguro, donde el acceso no fuera fácil, lo que obviamente no se consigue con una cerca.

Aunado a lo anterior, en este tema el sentenciador plural se fundó en el interrogatorio de parte del representante legal de la llamada a juicio, subrayó que él dijo que *«tiene un cerramiento perimetral con cerca viva y cercos con alambre de púas, solamente en la parte delantera tiene un cerramiento con malla que es la puerta de acceso como tal»,* lo que corrobora que el lugar no brindaba seguridad a la trabajadora, quien sin cámaras de vigilancia, sin arma, sin botón de alarma debía permanecer sola en horas de la noche.

En lo que hace al dictamen de la ARL, los testimonios y el informe de la rectora, dichas pruebas tienen naturaleza

declarativa, en consecuencia, no son viables de examinar, toda vez, que con las pruebas calificadas no se acreditó un yerro manifiesto y protuberante.

De lo que viene de analizarse, el cargo no prospera.

Las costas en el trámite extraordinario estarán a cargo de Heimdall Security Ltda., en favor de Martha Lucía Díaz Rojas. Se fijan como agencias en derecho la suma de $12.400.000 que se incluirán en la liquidación que se practique conforme a lo dispuesto en el artículo 366 del CGP.

XII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida el 21 de agosto de 2024, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Popayán, en el proceso adelantado por **ADRIANA LUCÍA SAMUDIO PERAFÁN, DENCY YADIRA PERAFÁN, ROCÍO SAMUDIO PERAFÁN, JOSÉ RAMIRO SAMUDIO,** y **RUBÉN ANDRÉS MUÑOZ PERAFÁN,** contra **HEIMDALL SECURITY LTDA.**

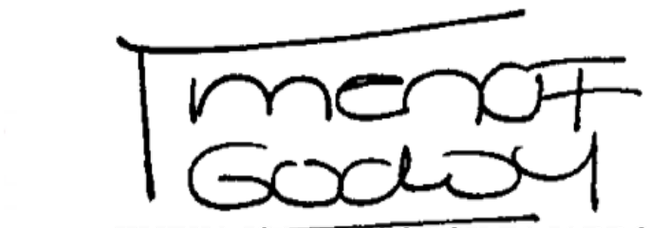
Costas, como se dijo.

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

Firmado electrónicamente por:



DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ



JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO



JORGE PRADA SÁNCHEZ

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: AC5A0E4A28F432E7261C259596DD598FF4FBC8D03774723FC04EF45E49E24615
Documento generado en 2025-05-15