



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUGA
SALA LABORAL**

**GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS
Magistrado Ponente**

**SENTENCIA No. 171
APROBADA EN SALA VIRTUAL No. 45**

Guadalajara de Buga, seis (6) de diciembre dos mil veintidós (2022)

Proceso Ordinario Laboral de **EILYN PAZ HERNANDEZ Y OTROS** contra **EMPRESA DE SEGURIDAD NAPOLES**. Radicación N° 76-001-31-05-013-2017-00169-01

OBJETO DE LA DECISIÓN

Procede la Sala Tercera de Decisión Laboral a resolver los recursos de apelación interpuestos contra la sentencia dictada en audiencia pública y celebrada por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, el seis (6) de mayo de dos mil diecinueve (2019). Se precisa que el asunto fue repartido al Tribunal Superior de Cali y remitido a esta Corporación en cumplimiento de la medida de descongestión dispuesta en el Acuerdo PCSJA22-11963 del 28 de junio de 2022.

En aplicación del Decreto 806 de 2020, hoy Ley 2213 de 2022, se profiere la sentencia por escrito, previo traslado a las partes para presentar sus alegatos de segunda instancia.

I. ANTECEDENTES

1.1. La demanda.

La señora EILYN PAZ HERNANDEZ Y OTROS demandaron a la EMPRESA DE SEGURIDAD NAPOLES con el fin que se condene al pago de lucro



cesante debido o consolidado desde la fecha del fallecimiento hasta la presentación de la demanda, lucro cesante futuro desde la fecha del deceso hasta la presentación de la demanda, así como también los perjuicios morales a la compañera permanente EILYN PAZ HERNANDEZ, al hijo menor, y a los señores ALONSO MONTERO TAVERA, MARIA CLARIBEL DIAZ, LAURA MARCELA MONTERO DIAZ en su condición de padre, madre y hermana del trabajador fallecido, así como costas y agencias en derecho.

Como fundamento de las pretensiones expuso que el señor EDUART ANDRES MONTERO DIAZ suscribió un contrato de trabajo para prestar personalmente los servicios de guarda de seguridad con la empresa seguridad NAPOLES LTDA desde el día 9 de febrero de 2016, recibiendo una asignación salarial de \$689.454 y un promedio de horas extras de \$435.163, y prestaba su labor en el CENTRO COMERCIAL SAN ANDRESITO DEL SUR.

Manifiesta que el día 28 de septiembre el señor MONTERO ingresó a laborar en las instalaciones del CENTRO COMERCIAL SAN ANDRESITO DELSUR, quien perdió la vida ese mismo día por un hecho ajeno a su voluntad con ocasión a los disparos propinados por un delincuente, indicando que no contaba con protección especializada para proteger su vida de los impactos de bala, esto es chaleco antibalas u otro elemento de protección que le permitiera proteger su vida y tampoco contaba con el certificado de aptitud psicofísica para el porte y tenencia de armas de fuego disposición contenida en la Ley 1539 de 2012.

Expuso que el empleador SEGURIDAD NAPOLES no tuvo la diligencia y cuidado que debe tener para exponer al señor EDUART ANDRES MONTERO DIAZ a prestar el servicio de GUARDA DE SEGURIDAD, además el cuidado para proteger la vida del mismo entregándole el porte y tenencia de armas de fuego.

Refiere que el señor EDUART ANDRES MONTERO DIAZ tenía una relación de unión libre con la señora EILYN PAZ HERNANDEZ que duro alrededor de 8 años hasta el fallecimiento y de la cual procrearon un hijo menor llamado M. M. P.



Enuncia que el señor EDUART ANDRES MONTERO DIAZ era quien proveía el sustento de su hogar, al ocurrir esta situación la familia quedó desprotegida y pasando necesidades que no soportaban cuando estaba el causante.

Narra que los demandantes se encuentran en situación de debilidad por cuanto han tenido que soportar situaciones bochornosas, de ansiedad, noches sin dormir, el desespero, la depresión y la angustia que produce saber que nunca más volverán a ver a su ser querido y no compartirán más días a su lado.

1.2. La contestación de la demanda

El convocado se opuso a las pretensiones de la demanda y respecto de los hechos manifestó que el trabajador si contaba con elementos de protección, conforme la ley y el ente controlador, explica que al momento de vincularse el causante con la empresa contaba con experiencia en el campo laboral de la vigilancia debido que argumentó ante la empresa que había laborado anteriormente para el Inpec en el sector de vigilancia y seguridad, lo cual fue corroborado, además también demostró ante la misma que había realizado el curso de vigilancia necesario ante un instituto idóneo y avalado por la SUPERVIGILANCIA, como también demostró que había realizado el curso de polígono que lo acreditaba para laborar con armas, demostrando excelentes notas. Concluyó proponiendo las excepciones de fondo denominada inexistencia de la obligación, culpa exclusiva de un tercero, innominada, prescripción y excepción de buena fe.

1.3. Sentencia de primera instancia

El Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia del seis (6) de mayo de dos mil diecinueve (2019) absolvió a la llamada a juicio, luego de la valoración de las pruebas aportadas y practicadas, indicó que el empleador cumplió con sus funciones formales de control al momento de la vinculación realizando la inducción, capacitación y supervisión del trabajador, es decir, que en principio el empleador probó el cumplimiento de la normativa en el suministro de los elementos. Seguidamente expuso que dentro del expediente no fue señalada la norma en la cual exija el suministro del chaleco antibalas a quien despliegue su actividad de vigilante privado en un puesto



fijo, tampoco se pactó el suministro de dicho elemento u otro con características similares, en el sistema de sistema de salud y seguridad no fue reseñada la necesidad del elemento reclamado, seguidamente refirió que tratándose de culpa del empleador debe existir una culpa suficientemente comprobada, es decir, que la norma exige a quien reclama acreditar que el empleador incurrió en una negligencia, imprudencia o impericia, y lo identificado por la demandante esto es la ausencia del chaleco antibalas no resulta respaldada en ninguna normativa y menos aún en los documentos aportados en el expediente, por último concluyó el operador jurídico que el extremo activo no logró demostrar la culpabilidad completa del empleador en la ocurrencia del accidente, absolviendo a la entidad y condenando en costas a la parte demandante.

1.4. Recursos de apelación

La apoderada judicial de la parte demandante presentó recurso de apelación solicitando se revoque la sentencia primigenia y proceda el reconocimiento de los pedimentos de la demanda, como sustento de su reproche expuso que con el escrito inaugural se pretende demostrar que la demandada incurrió en responsabilidad en el evento donde perdió la vida el señor EDUAR MONTERO quien se encontraba prestando sus servicios como guarda de seguridad en el Centro Comercial San Andresito del Sur, lugar donde ocurrieron los hechos que se pudieron evitar si tan solo la empresa le hubiera brindado las condiciones de seguridad necesarias para contrarrestar un posible ataque, esto es un chaleco antibalas debido que dentro del plenario está demostrado la bala impactó en el tórax y al haber tenido el chaleco la bala solo hubiera generado un trauma por el impacto, pero no la muerte.

Agregó que la vida de una persona es más importante que la obligación prescrita de una norma que imponga proveer a un guarda de seguridad un elemento de seguridad como lo es el chaleco antibalas, pues el demandante deja ver que es más importante evitar un gasto en un elemento de seguridad que la vida de un trabajador de tan solo 29 años y con toda una vitalidad para poder continuar con su vida.



Recalca que es importante prevenir un hecho si solo existe una norma que lo obligue y es más importante proteger la vida de los trabajadores expuestos a altos índices de peligrosidad.

Insiste que debe tenerse en cuenta que Colombia es un país con un alto índice de violencia e inseguridad máxime cuando se trata de servicio de vigilancia y seguridad privada, pues no pueden prestar estos servicios los usuarios que no proveen los recursos locativos y sanitarios mínimos para que el personal de vigilancia desarrolle sus labores en condiciones en contra de su propia seguridad y lo mínimo que espera una persona le brinden una seguridad y tranquilidad.

Expuso que el sentenciador de primera instancia no tuvo en cuenta que a pesar de no existir una norma que obligue al empleador a proveer un chaleco antibalas, este hubiera sido suficiente para que esa bala se alojó en su tórax hubiera terminado con su vida y es así como se encuentra que se demuestran los tres elementos de la culpa como es el daño, culpa del empleador y el nexo causal.

1.5 Trámite de segunda instancia.

Admitido el recurso de apelación, se corrió traslado a las partes para presentar alegatos de segunda instancia, oportunidad en la cual guardaron silencio.

II. CONSIDERACIONES

1. Presupuestos procesales.

Analizado el acontecer procesal en los términos que enseña los artículos 321 y 322 del Código General del Proceso, aplicable por analogía externa al procedimiento Laboral, resulta oportuno indicar que coexisten los requisitos formales y materiales para decidir de mérito por cuanto la relación jurídico procesal se constituyó de manera regular, vale decir, aparecen satisfechos los presupuestos, demanda en forma, capacidad para ser parte y para comparecer, así como la competencia del juzgador, amén de refrendar la legitimación en la causa interés para obrar, en tanto que, tampoco emerge vicio procesal que menoscabe la validez de la actuación porque fueron



respetadas las garantías básicas que impone el artículo 29 superior, desarrollado en los principios que gobiernan la especialidad.

2. Competencia de la Sala

Conoce la Sala el recurso de apelación presentado por la parte demandante contra la sentencia de primera instancia, lo que otorga competencia a la Sala para revisar los puntos de apelación expuestos por la parte recurrente.

3. Problema Jurídico

La Sala inicialmente y, de conformidad con el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, se permite precisar que no será objeto de estudio lo atinente a la prestación personal de servicio del trabajador fallecido desempeñando el cargo de guarda de seguridad en favor de la convocada a juicio, tampoco que falleció a consecuencia de la lesión propinada con arma de fuego en su sitio de trabajo cuando prestaba el servicio para el Centro Comercial San Andresito Sur y que su empleador no le suministró un chaleco antibalas.

En ese contexto, corresponde a la Sala dilucidar: (i) si el empleador actuó con la diligencia y cuidado necesarios para garantizar la seguridad y la integridad física de su trabajador, y (ii) si se configuró el nexo causal entre la muerte del trabajador y la culpa del empleador al no haberle suministrado un chaleco antibalas.

4. Tesis de la Sala

La Sala confirmará la sentencia de primera instancia al no haberse demostrado que existió nexo causal entre la muerte del trabajador y la culpa del empleador al no suministrarle un chaleco antibalas.

5. Argumentos de la decisión

Culpa del empleador.



En lo que atañe a la culpa del empleador, el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone que, al existir culpa suficientemente comprobada del empleador en la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, está obligado a la indemnización de perjuicios ocasionados al trabajador.

El artículo 56 del mismo estatuto establece, que incumbe al empleador la obligación de protección y seguridad para con el trabajador. Seguidamente el artículo 57 en sus numerales 1 y 2 establece la obligación del empleador de poner a disposición de los trabajadores los instrumentos adecuados y materias primas para la realización de las labores, y el mantenimiento de locales apropiados y elementos adecuados para la protección contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de tal forma que garanticen la seguridad y la salud.

A su vez el literal C del artículo 21 del Decreto 1295 de 1994, reitera la obligación del empleador de procurar el cuidado de salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo.

Ahora bien, para que opere el resarcimiento de perjuicios le corresponde al trabajador la demostración del daño sufrido como consecuencia del trabajo y a causa de la culpa suficientemente probada del empleador en los deberes de protección y seguridad, es decir, acreditar el nexo causal entre el daño y la negligencia y omisión del empleador. Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL633-2020 señaló para que se abra paso al resarcimiento de perjuicios, es preciso que, además de la demostración del daño a la integridad o a la salud del trabajador, con ocasión o como consecuencia del trabajo, se encuentre suficientemente comprobada la culpa del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o la enfermedad profesional, que exista prueba certera del incumplimiento del empleador a los deberes de protección y seguridad, donde le corresponde al trabajador demandante asumir la carga de la prueba en la comprobación de la culpa; es decir que, además de demostrar el daño o lesión en la salud, deben comprobar la negligencia y descuido del empleador y su nexo de causal. En esa misma línea, ha adoctrinado la Corte que, una vez comprobada la negligencia u omisión en las obligaciones patronales, y teniendo en cuenta lo consagrado en el art. 1604 del Código Civil, si el



empleador pretende cesar o desvirtuar su responsabilidad, debe asumir la carga de probar la causa de la extinción de aquélla, tal como lo dispone el art. 1757 ibidem (ver sentencias CSJ, SL12707-2017 y SL 17058-2017)”.

En cuanto al grado de la culpa que se debe demostrar, en Sentencia SL019-2020, que reiteró lo expuesto en las Sentencias SL-17026 de 2016 y SL 10262-2017, esa Corporación expresó que la indemnización total y ordinaria de perjuicios “exige la demostración de la culpa patronal, que se establece cuando los hechos muestran que faltó «aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios», según la definición de culpa leve que corresponde a los contratos celebrados en beneficio de ambas partes, de modo que cuando se reclama esta indemnización ordinaria, debe el trabajador demostrar la culpa al menos leve del empleador, y a este que tuvo la diligencia y cuidados requeridos, para que quede exento de responsabilidad”. Criterio que recientemente fue expuesto en la SL 278-2021.

En ese orden, para la prosperidad de la súplica indemnizatoria se deben acreditar los siguientes presupuestos: **i)** la existencia de un accidente de trabajo o enfermedad de origen profesional; **ii)** la existencia de un daño a la integridad o a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo; **iii)** la culpa comprobada del empleador, eventos donde no existe una presunción de culpa; **iv)** el nexo causal entre el daño por el que se reclama la indemnización y la culpa.

Caso concreto.

En el *sub-lite*, se itera que conforme a los argumentos expuestos en la alzada no fue objeto de reproche los supuestos fácticos tales como el fallecimiento de EDUARD ANDRES MONTERO DÍAZ el 28 de septiembre de 2016, dentro de las instalaciones del Centro Comercial San Andresito del Sur y la existencia de un contrato de trabajo entre el fallecido y la sociedad demandada, con sus extremos temporales definidos.

De manera entonces que la atención se circunscribe a la demostración de la culpa del empleador, es decir, el nexo causal entre el hecho y el daño.



De los elementos probatorios se observa que el causante estaba capacitado en el ejercicio del cargo de guarda de seguridad, como se acredita la constancia del curso que él adelantó en la Escuela de Capacitación y Entrenamiento en Vigilancia y Seguridad Privada V.I.P. SECURYTY LTDA expedido el 22 de enero de 2016 (fls. 29), en la hoja de vida aportada en los folios 25 a 26 se vislumbra que relacionó como experiencia laboral el INPEC y vigilancia (Valle de Lili), a folio 139 se encuentra el certificado expedido por la empresa V.I.P. SECURYTY LTDA de fecha 23 de enero de 2017 donde hace constar que el señor EDUARD ANDRES MONTERO DIAZ realizó el curso FUNDAMENTACION EN VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA, con una intensidad de 100 horas, del 12 al 22 de enero de 2016 y obtuvo un puntaje en el polígono del 45% sobre 60.

Asimismo, reposa la inducción realizada por el empleador el día 8 de febrero de 2016 donde se evidencia la firma del causante y uno de los temas tratados fueron entrega de dotación, información fecha cambio de dotación, riesgos y amenazas en el puesto de trabajo, uso adecuado de armas letales y no letales, medios de comunicación (fl. 31 a 33), de igual manera recibió dentro del desarrollo del contrato de trabajo capacitaciones concernientes al código de seguridad, consignas en el puesto de trabajo, decálogo, seguridad, manejo de las armas, verificación de los elementos de dotación en las entregas y recibidos, se le hizo la advertencia de comunicar las novedades inmediatamente a la central o al supervisor y formación sobre seguridad industrial (fl. 55 a 71).

Del interrogatorio recibido al representante legal de la empresa se constató que para la vinculación el empleador verificó que el causante había realizado un curso de vigilancia y en la prueba de polígono obtuvo un buen puntaje, además agregó que tenía un buen desempeño, la empresa realizaba capacitaciones diarias y tienen un coordinador con experiencia en el tema de seguridad, precisó que cuentan con las medidas de seguridad de armamentos y explicó que las armas se entregan en el turno a través de la minuta y también la dotación, el puesto debe recibirse y entregarse igual, aclaró que para el tema de vigilancia no es necesario el chaleco, pero para los escoltas la norma indica que los funcionarios que transportan valores es necesario que lo aporten.



Lo manifestado fue corroborado con la declaración de los señores **YUDI LOPEZ** y **FABIAN COLORADO** quienes tuvieron percepción directa de los hechos al ser la Directora del Talento Humano y el coordinador en las instalaciones donde ocurrir el deceso, además fueron contestes al afirmar que la empresa capacitaba a sus trabajadores, los supervisores pasaban revista, que el lugar de trabajo era seguro y nunca había ocurrido un escenario similar, sumado a ello el deponente **FABIAN COLORADO** explicó que en el puesto del causante había una garita donde podía resguardarse y no entiende porque el señor EDUAR no acudió a ella para protegerse, sin embargo, salió a la calle, situación confirmada con el video de seguridad adjunto a la diligencia de trámite y juzgamiento.

Por lo tanto, está demostrado que el empleador actuó con la diligencia y cuidados necesarios para garantizar la seguridad y la integridad física de su trabajador al quedar acreditado que realizó capacitaciones al causante, proveyó al trabajador los elementos de protección necesarios para cumplir con su labor, el sitio de trabajo contaba con las medidas de seguridad necesarias debido que había una garita donde el trabajador podía resguardarse.

En cuanto al reparo propuesto por la mandataria judicial de la demandante al insistir que el empleador debió suministrar chaleco antibalas, advierte esta Colegiatura que los Decreto 2535 de 1993, el Decreto 356 de 1994 y Decreto 1979 de 2001, a través del cual se expidió las normas sobre armas, municiones y explosivos, el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada y el manual de uniformes y equipos para el personal de los servicios de vigilancia y seguridad privada, no exige a las empresas de vigilancia la obligación de dotar de chalecos antibalas a quienes presten el servicio de vigilancia, circunstancia distinta ocurre cuando la persona ejerce el servicio de escolta, la cual está catalogada como una actividad de alto riesgo, en razón a que este gremio se encuentra expuesto a la delincuencia común y organizada, por lo que el empleador en estos casos debe suministrar la dotación y elementos necesarios de seguridad, así lo dispuso la sentencia CSJ SL, 26 mayo de 1999, Rad. 11158.

Respecto al tema estudiado, es preciso traer a colación lo enunciado por el máximo órgano de la especialidad laboral en la sentencia CSJ SL17026 de



2016 donde fue resuelto un asunto en situaciones fácticas similares a las aquí controvertidas y expuso que *“Ello significa que sí incurrió el ad quem en el error jurídico que le endilga la censura en el tercer cargo, dado 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, suministrales un chaleco antibalas, la cual 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, toda vez que lo que dichas disposiciones imponen, es procurar a los trabajadores elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales, en forma tal que se les garantice «razonablemente» su seguridad y su salud.”*

Reitera la Sala que las actividades desarrolladas por el señor MONTERO DÍAZ en el momento en el que sorpresivamente le fue arrebatada su vida era de vigilante y frente a ello no existe norma donde haya establecido tal exigencia, además, tal como lo precisó el sentenciador unipersonal, las partes no acordaron el suministro del elemento reclamado y en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa no fue estipulado, sumado a lo anterior no existían condiciones que hicieran necesario el uso de un chaleco antibalas dado que en la labor desempeñada no le correspondía ejercer oficios relacionados con la protección de personas o bienes de la actividad delincinencial, pues así fue validado con el contrato de trabajo y el manual de funciones (fl. 36 a 41 y 44).

Y si bien en el recurso de insiste que el uso del chaleco habría sido un elemento importante de protección que posiblemente hubiese salvado la vida del trabajador, reitera la Sala que el régimen de responsabilidad plena del empleador contemplado en el artículo 216 requiere la comprobación de culpa del empleador, para lo cual es forzoso determinar que exista un deber una obligación en el suministro de un elemento de protección concreto, ya sea porque lo determine la norma, o porque en cada caso particular las recomendaciones, estudios de puesto de trabajo o de seguridad así lo recomienden; de lo contrario, el actuar del empleador esta conforme a los mínimos de seguridad y protección, y no puede ser sancionado, como lo pretende la censura, por no suministrar un elemento de protección al cual no estaba obligado.



En conclusión, no quedó demostrado que el nexo causal entre la muerte del trabajador y la culpa del empleador.

Conforme lo anteriormente expuesto, la Sala confirmará la sentencia del seis (6) de mayo de dos mil diecinueve (2019), proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, Valle.

7. COSTAS

Sin Costas de segunda instancia, pues en todo caso se habría conocido del asunto en grado jurisdiccional de consulta.

8. DECISIÓN

En mérito de lo anteriormente expuesto, esta Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga Valle, administrando justicia en nombre de la República de Colombia, y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del seis (6) de mayo de dos mil diecinueve (2019), proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación

SEGUNDO: SIN COSTAS.

TERCERO: Devuélvase el expediente al Tribunal de origen para que continúe con el trámite correspondiente.



GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS
Magistrada Ponente

MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR
Magistrada

MARIA GIMENA CORENA FONNEGRA
Magistrada

Firmado Por:

Gloria Patricia Ruano Bolaños
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **28c4c024a8d9e3a4763e13ca613d210a519841f07d5ba73ec939e56ed14500da**

Documento generado en 06/12/2022 03:59:00 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>