



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 1

**DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA**

**Magistrada ponente**

**SL2232-2023**

**Radicación n.º 96788**

**Acta 33**

Bogotá, D. C., doce (12) de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

La Corte decide el recurso de casación interpuesto por **LEIDER CRUZ ACEVEDO**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 14 de marzo de 2022 en el proceso ordinario laboral que instauró la recurrente contra **FINART S. A. S.**

## **I. ANTECEDENTES**

Leider Cruz Acevedo llamó a juicio a Finart S. A. S., con el fin de que se declare que entre las partes se suscribió un contrato de trabajo el 11 de julio de 2011 para desempeñar el cargo de auxiliar de producción; que antes de ello prestaba sus servicios a la demandada a través de diferentes empresas de servicios temporales; que el salario devengado fue de \$918.997; que en vigencia del nexo padeció múltiples

patologías a nivel de sus extremidades superiores como consecuencia directa de los servicios prestados; que fue calificada por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez con una pérdida de la capacidad laboral (PCL) del 25,50%, de origen laboral; que durante el nexo laboral la empleadora, a través de acciones y omisiones, le produjo y contribuyó a la desmejora de su salud; que la demandada no cumplió sus obligaciones generales de protección y seguridad, así como procurarle locales adecuados para la protección de enfermedades laborales, desconociendo lo dispuesto por los artículos 56 y 57 del CST y, por consiguiente, existió culpa suficientemente comprobada en el origen de tales afecciones de salud.

Además, que se declare que la accionada, en enero de 2020, aumentó el salario a los trabajadores que desempeñaban el cargo de auxiliar de producción en el área de soldadura, fijándolo en \$969.542, del cual ella no fue beneficiaria; que cumple las mismas condiciones de horario, funciones, actividades y demás características propias del cargo; de ahí que, por el principio de «*a trabajo igual salario igual*» tiene derecho a percibir el mismo salario que sus compañeros de labor.

Como consecuencia de lo anterior, pidió condenar a la demandada a reliquidar y pagar la diferencia salarial respecto de los salarios percibidos desde enero de 2020 así como las prestaciones de primas, cesantías e intereses a las cesantías desde el 1 de enero de 2020 y en adelante, tomando como base el salario efectivamente devengado por los

auxiliares de producción del área de soldadura; además de la indemnización total y ordinaria de los perjuicios - lucro cesante consolidado y futuro-, 100 SMLMV a título de indemnización por daños morales; la indexación de las condenas, lo que resulte ultra o extra *petita* y las costas del proceso.

En respaldo de sus pretensiones relató que, a partir de 2008 prestó sus servicios para Finart S. A. S. a través de diferentes empresas de servicios temporales; que el 11 de julio del 2011 suscribió con la demandada un contrato de trabajo a término indefinido con un salario base de \$918.997, para desempeñar el cargo de auxiliar de producción, con un horario de 10 horas continuas, de lunes a viernes y un descanso para el almuerzo de 20 minutos.

Señaló que sus funciones eran limar, «*despencar*», «*talquiar*», «*dar retardo*» y soldadura, entre otras; que las realizaba de forma repetitiva y permanente dentro de las funciones propias del cargo.

Narró que en vigencia del vínculo presentó molestias y dolores a nivel de sus extremidades superiores derivadas de su actividad laboral y de la falta de protección contra los riesgos ergonómicos y biomecánicos; que en el año 2013 acudió a varias consultas y procedimientos médicos a través de la ARL quien expidió recomendaciones generales con el fin de no agravar su salud; no obstante, la empleadora no las acató. Que la ARL hizo un estudio del puesto de trabajo en

agosto de 2014, acotando que debía ejecutar por 10 horas la misma actividad, con uso de herramientas, bajo movimientos repetitivos y con cortos tiempos de descanso, por lo que en 2015 solicitó recomendaciones médicas específicas, pues la empresa no las acataba si no eran expresamente señaladas.

Explicó que dentro de las observaciones emitidas por la ARL se encontraban: alternar sus labores cada hora; realizar actividades con herramientas livianas que no implicaran exposición frecuente a vibración ni a movimientos repetitivos; ejecutar tareas que no involucraran accionar controles tipo gatillo, como uso de tijeras, pinzas, cuchillo con ambas manos, de manera frecuente o por más de una hora y recibir inducción o reinducción al puesto de trabajo.

Señaló que inicialmente desempeñó funciones en el área de «epóxico» y fundición, y desde 2014 solicitó el cambio al área de trabajo denominada soldadura. Que el empleador la asignó a diferentes áreas que incrementaron sus problemas de salud, por lo que fue asignada nuevamente a soldadura donde permaneció para evitar hacer actividades que afectaran en mayor medida sus patologías.

Relató que la demandada nunca hizo una inducción o reinducción para enseñarle a ejercer su trabajo de una forma en que se afectara menos su salud, por el contrario, sus jefes directos le exigían estándares cualitativos y cuantitativos, manifestándole sus inconformidades por las pausas activas y los controles médicos, sin disminuirle su producción.

Refirió que, debido al avance de su sintomatología, la ARL debió ejercer acompañamiento y visitó a la empresa en febrero de 2017, con el fin de corregir las condiciones de trabajo que la afectaban dejando en evidencia las actividades repetitivas, el extenso horario de trabajo, el uso de herramientas como pinzas, y en general, el cumplimiento parcial de las recomendaciones. Además, sugirió un cambio temporal de actividades y un ajuste del indicador de productividad de acuerdo a las condiciones de salud. Posteriormente, en agosto de 2017 adelantó un nuevo acompañamiento y evaluación, apreciando la inadecuada calificación del puesto de trabajo, problemas con el desempeño en grupo por su demora en la entrega y oportunidad de mejoras en las exigencias de los líderes.

Señaló que en diciembre del 2018 se realizó otra visita por la falta de cumplimiento de las recomendaciones médicas y al cambio de puesto de trabajo que causó que sus patologías empeoraran de forma drástica.

Indicó que el 25 de abril de 2017 se le dictaminó un «*porcentaje de deficiencia*» del 15,26% de origen laboral, el cual fue apelado y modificado el 25 de enero de 2019 por la Junta Nacional de Calificación de invalidez, fijando una PCL del 25,50%, con el mismo origen. Agregó que las deficiencias en su rol laboral han traído consecuencias psicológicas y morales al no poder desempeñar su trabajo acorde a su edad, sexo y condiciones económicas, ni las actividades propias de su cuidado personal y quehaceres del hogar.

De otro lado, planteó que por las patologías que ha presentado y la consecuente reducción en su producción, la empresa se abstuvo de incrementar su salario, por lo que, desde enero de 2020 todo el personal que labora como auxiliar de producción en el área de soldadura devenga un salario superior al suyo (f.ºs 1 a 22).

Al dar respuesta a la demanda, Finart S. A. S. se opuso a las pretensiones, salvo a la declaratoria de haberse suscrito un contrato de trabajo el 11 de julio de 2011 para desempeñar el cargo de auxiliar de producción y del último salario devengado.

En cuanto a los hechos, únicamente aceptó el relativo a la remuneración, el cargo para el cual fue contratada y la calificación emitida por la Junta Nacional de Calificación de invalidez; frente a los demás, dijo no ser ciertos.

En su defensa expuso que no han existido omisiones o actuaciones de su parte que hubieran generado el detrimento en la salud de la actora, por el contrario, siempre ha cumplido las normas de salud ocupacional, seguridad industrial y riesgos laborales; por ende, no se le puede imputar culpa respecto de la enfermedad laboral que padece. Agregó que ha cumplido las recomendaciones de la ARL, según los reportes de seguimiento, así como de las obligaciones de protección y seguridad previstas en el artículo 56 del CST, actuando siempre de manera diligente y

cuidados, y que nunca ha habido restricciones frente a las labores que desarrollaba la accionante.

Respecto de los conceptos médicos aportados por la ARL, sostuvo que de ellos se tiene que la actora es apta para desempeñar el cargo de auxiliar de producción con recomendaciones; que estas últimas no solo eran de cumplimiento de la empresa, sino que también debían ser acatadas por la demandante durante la jornada laboral y en actividades extralaborales y que en cumplimiento de tales sugerencias se alteraron sus labores en diferentes áreas.

Destacó que en el análisis de la situación de trabajo realizada el 4 de agosto de 2014, la ARL Axa Colpatria constató que la trabajadora no hacía trabajo suplementario o de horas extras, su jornada se distribuía en dos secciones en las que tenía un descanso y que durante la jornada laboral realizaba cuatro veces pausas activas de 10 minutos cada una, entre otros.

Agregó que no ha dado un trato discriminatorio respecto del salario y puntualizó que en el cargo de auxiliar de producción se encuentran trabajadores que devengan igual remuneración que la promotora del proceso, pese a que aquellos tienen mayor antigüedad en la empresa.

Formuló las excepciones de fondo denominadas inexistencia de la culpa patronal, diligencia por parte de la empresa en el cuidado de la salud de la demandante, inexistencia de las obligaciones, inexistencia de las

obligaciones indemnizatorias, cobro de lo no debido, prescripción, buena fe, compensación y pago (f.ºs 187 a 217).

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Bogotá, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo del 27 de septiembre de 2021, resolvió:

**PRIMERO: DECLARAR** que entre la demandante LEIDER CRUZ ACEVEDO y la sociedad demandada FINART SAS., existe una relación laboral, regida por un contrato de trabajo a término indefinido desde el 11 de julio de 2011, desempeñando el cargo de auxiliar de producción, con una asignación salarial de \$918.997, conforme a lo considerado en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: ABSOLVER** a la demandada FINART SAS, de todas y cada una de las pretensiones de la demanda interpuesta por la señora LEIDER CRUZ ACEVEDO.

**TERCERO: CONDENAR** en costas a la demandante. Inclúyase en la liquidación la suma de medio (1/2) SMLMV, valor en que se estiman las agencias en derecho.

**CUARTO: CONSULTAR** en caso de no ser apelada la anterior decisión, con el superior por haber sido adversa a los intereses de la trabajadora demandante.

El *a quo* consideró que analizadas las pruebas en conjunto no se acreditó un actuar negligente de la empresa demandada, dado que, efectuó seguimiento y acompañamiento frente a su salud, tratando de evitar que las actividades que fueran repetitivas; cumplió con las recomendaciones haciendo modificaciones en el horario de trabajo; cambió las sillas y las mesas, generó pausas activas guiadas por brigadistas y aceptó la orientación de la



fisioterapeuta de la ARL; proporcionó elementos de seguridad y protección necesarios para la labor que desempeñaba; realizó acompañamiento de evaluación de riesgos mínimos para evitar daños en la salud de sus trabajadores y controló la salud de la accionante con llamadas y videollamadas. Agregó que no existió nexo causal de omisión entre las enfermedades que padecía la demandante y el actuar de la demandada y, por consiguiente, no hubo culpa de la empleadora en la ocurrencia de sus patologías.

No obstante, explicó que la PCL no llevaba implícito un daño en lo que tiene que ver con el lucro cesante, en la medida que la actora estaba laborando para la demandada y continuaba recibiendo salario. En cuanto al daño moral, consideró que no fue demostrado por la interesada.

De otra parte, en cuanto a la nivelación salarial dijo que la promotora del proceso para el año 2020 devengaba \$918.997, superior al SMLMV. Aludió a las certificaciones de folios 586 a 593, con las cuales se demostró que las compañeras de la demandante devengaban un salario idéntico, aunque las testigos Marta Peña y Nohora Johana dijeron que en 2020 no se hicieron aumentos en la remuneración a algunas compañeras por ausentismo y por no cumplir estándares de producción, pero desconocían los salarios de sus pares.

Indicó que los requisitos previstos por la jurisprudencia para acceder a la nivelación salarial no se probaron porque la accionante no acreditó la identidad de funciones con una

persona específica, igualdad en las condiciones de eficiencia en el desempeño del oficio y la realización de la cantidad y calidad del trabajo. Por ende, no era procedente la nivelación deprecada.

### III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, al resolver el recurso de apelación de la parte actora, mediante fallo del 14 de marzo de 2022, confirmó la sentencia de primera instancia y condenó en costas a la demandante.

En lo que interesa al recurso extraordinario de casación, el juez plural estableció los siguientes problemas jurídicos a resolver: *i)* si del material probatorio recaudado se comprobaba la «consumación» de una culpa patronal en las enfermedades que afectaron a la señora Leider Cruz, en cuyo caso se determinaría la materialización de las indemnizaciones pretendidas y *ii)* si le asistía razón a la promotora de la *litis* sobre la reliquidación de salarios y prestaciones sociales, con base en la diferencia salarial alegada frente a los demás auxiliares de producción.

Inicialmente precisó que la actora fue vinculada a través de un contrato de trabajo a término fijo de dos meses con Finart S. A. S. desde el 11 de julio de 2011 en el cargo de auxiliar de producción, cuya modalidad fue modificada a término indefinido a partir del 11 de marzo de 2012, devengando como salario final la suma de \$918.997. Dijo que

ese nexo se encontraba vigente y durante el cual le fueron diagnosticadas las siguientes patologías de origen laboral: «*epicondilitis laboral (bilateral), epicondilitis media (bilateral), otras sinovitis y tenosinovitis (bilateral), síndrome del túnel carpiano (bilateral) y tendinitis de bíceps (bilateral) (fl. 153 archivo 01)*», que le generaron una PCL del 25,50%, con fecha de estructuración 6 de febrero de 2017; supuestos fácticos respecto de los cuales no se presentaba reparo alguno.

En torno al tema de la culpa patronal, citó el artículo 216 del CST y jurisprudencia de la Sala, para expresar que la culpa no se estructuraba con la sola comprobación de un suceso que afecte al trabajador (accidente de trabajo o enfermedad profesional), sino que debe ser de tal magnitud que permita entrever un actuar negligente y desconocedor de las obligaciones encomendadas a la empresa, en especial, las concernientes a la seguridad, protección y cuidado integral de la salud de sus trabajadores, según lo reglado en los artículos 56 y 57 del mencionado estatuto.

Refirió que la Corte ha sido clara en señalar los estadios fácticos en que se da la culpa del empleador, esto es, cuando «*tiene el deber de seguridad no lo acata y no despliega una acción protectora, que se concreta en la adopción de todas las medidas necesarias para que el empleado no sufra lesión alguna durante el ejercicio de la tarea, o en su defecto no disminuye los riesgos asociados a ella*» (CSJ SL7459-2017), señalando que la obligación del empresario es precaver todas aquellas circunstancias que puedan generar un riesgo, así sea leve, en la salud de los trabajadores, tal como lo reclama

el artículo 1604 del Código Civil, en concordancia con la decisión CSJ SL, 30 jun. 2005, rad. 22656. Precisó que, demostrada la culpa subjetiva del empleador, debía definirse el daño y la relación de causalidad entre ellos dos.

Frente al daño físico indicó que, según el dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, la convocante tenía una pérdida de capacidad laboral del 25,50%, estructurada el 6 de febrero de 2017 por enfermedad de origen laboral, por los diagnósticos de epicondilitis laboral (bilateral), epicondilitis media (bilateral), otras sinovitos y tenosinovitos (bilateral), síndrome del túnel carpiano (bilateral) y tendinitis de bíceps (bilateral). De ahí que resultaba claro el daño que padecía la trabajadora al ser definidas como patologías que se causaron en o con ocasión del trabajo.

En relación con la culpa suficientemente comprobada del empleador explicó que cuando esta se edificaba en un actuar omisivo de sus obligaciones de protección y seguridad, a la parte activa le bastaba con enunciar dicha omisión, para que la carga de la prueba se trasladara a la empresa, por ser la llamada a obrar con diligencia en los términos del artículo 1604 del Código Civil.

Sin embargo, aclaró que no era suficiente la simple afirmación genérica del incumplimiento de los deberes de protección de parte del empleador, en tanto que, debía especificarse en qué consistió la omisión y la conexidad que tuvo con el siniestro, a fin de establecer la relación causal

entre la culpa y el hecho dañino. Al respecto, citó la decisión CSJ SL1897-2021, en donde se indicó que:

[...] si el actor cumple la carga probatoria que le corresponde en la culpa por omisión, es decir, concreta las omisiones que conllevaron el incumplimiento constitutivo de la culpa del empleador y prueba el nexo causal entre ese incumplimiento y el daño, le traslada a este la carga de demostrar que fue diligente u cuidadoso en tomar las medidas adecuadas u razonables para evitar el accidente o enfermedad laboral en cuestión, en aplicación del art. 1604 del CC. [...]

A continuación, precisó:

Conforme a lo antes expuesto, analizado el libelo genitor, se constata que la parte actora solo hizo alusión a unos incumplimientos del empleador, sin mayores elementos de juicio, pues dijo de manera genérica que la pasiva no le suministró elementos de protección, le impuso horarios de trabajo superiores a 10 horas, no acató las recomendaciones laborales que le fueron constantemente emitidas por la ARL, una vez adquirió sus patologías, esto es, alternar labores cada hora, no exponerse a movimientos repetitivos, ni usar herramientas como tijeras, pinzas, cuchillo o bisturí, o recibir inducción o reinducción en el puesto de trabajo, a más que siempre se le impuso una carga laboral en términos cuantitativos, en desconocimiento de las mismas.

Empero, no expuso ni acreditó la actora cómo se dio el nexo causal entre las supuestas negligencias anotadas y el origen de la enfermedad profesional que le fue dictaminada, pues nótese que su relato fáctico se refiere a circunstancias que incluso son posteriores al origen de su patología, que según el propio dicho de la activa, se evidenció con la sintomatología que surgió hacia el año 2013 y que se diagnosticó el 11 de noviembre de 2014, como refiere la documental militante a folio 118 archivo 01 del expediente digital; omisión que no permite trasladar la carga de la prueba al empleador sobre los actos de diligencia y cuidado para evitar razonablemente el daño sufrido por la accionante, pues se itera que, conforme a lo definido por la jurisprudencia anotada, la carga dinámica de la prueba únicamente tiene lugar, cuando la demandante delimita en la demanda la omisión en que incurrió el empleador frente a sus obligaciones de seguridad y protección, así como su relación de causalidad con el siniestro, y prueba el nexo causal de ese incumplimiento con el daño sufrido, presupuestos que no se constatan en el presente caso.

Consideró que la parte actora se limitó a aducir un incumplimiento genérico de unas obligaciones, en su mayoría con posterioridad al surgimiento de sus patologías, sin dar cuenta cómo tal incumplimiento generó su enfermedad profesional.

Explicó que los elementos de prueba no acreditaban un estudio profundo sobre el origen laboral de sus enfermedades. Al respecto, mencionó que las declarantes Stela Vega y Nohora Agudelo, compañeras de trabajo, solo dieron cuenta de las condiciones particulares de la demandante desde que fue reubicada en el área de soldadura de la empresa, es decir, desde febrero de 2014, pero no dieron luces sobre el origen de sus patologías; agregó que la testigo Martha Elena Murcia no dio fe de los incumplimientos del empleador, por el contrario, refirió que la convocante cumplía un horario de turnos, con pausas activas de 7 minutos en la mañana y 7 minutos en la tarde. Por último, dijo que las testigos Ivonne Andrea Tamayo y Luz Milena Rojas no ofrecieron ningún elemento de juicio sobre esta temática.

Apreció que de los análisis realizados al puesto de trabajo no se constataban situaciones claras que hubieran dado origen a su enfermedad y que se relacionaran con alguna de las omisiones del empleador, situación que exoneraba a la demandada de demostrar los actos de diligencia y cuidado para evitar el daño sufrido por la accionante. Por consiguiente, concluyó que la demandante no cumplió con la carga de la prueba, esto es, demostrar la culpa del empleador en la generación de sus enfermedades

laborales, por lo que confirmaría la decisión de primera instancia.

En cuanto a la reliquidación de prestaciones soportada en la nivelación salarial respecto de los demás auxiliares de producción a quienes, según la actora, sí les fue aumentado el salario desde enero de 2020, citó el artículo 143 del CST y la sentencia CSJ SL, 26 nov. 2014, rad. 45830. Luego resaltó que los hechos que soportaban la nivelación no estaban demostrados, pues, según las testigos Ivonne Andrea Tamayo García y Luz Milena Rojas Flórez los auxiliares de producción presentaban distintas escalas salariales que dependían del conocimiento y la experiencia, acotando la primera de las declarantes que, en las áreas de moldes, modelos y galvánica, los referidos auxiliares tenían una remuneración mayor.

Estableció que por lo anterior no podía tenerse por probado que, la política salarial de la encartada en relación con el cargo de auxiliar de producción estuviera orientada a remunerar a todos los trabajadores que lo ostentaran en igualdad de condiciones, y, por ende, no era procedente acceder a la nivelación pretendida. Explicó que las trabajadoras Claudia Patricia García Peralta y Sandra Yaneth Gamba Arévalo, según documentos de folios 595 y 596, desempeñaban el cargo de auxiliar de producción, pero en las áreas de fundición y ensamble, sin que estuvieran probados los requisitos previstos en la jurisprudencia anotada, esto es, la igualdad en las funciones, jornada de trabajo y eficacia en su desempeño.

Agregó que tampoco podía igualarse el salario de la accionante con el devengado por los distintos empleados que desempeñaban el cargo en la misma área de soldadura, discriminados a folios 586 a 591, pues estos ingresaron a partir de febrero, marzo y abril de 2021, es decir, cuando la actora ya se encontraba reubicada en su casa, según lo dijo en su interrogatorio de parte, y sin desempeñar funciones, de acuerdo a lo declarado por Ivonne Tamayo, razón por la cual no tenía similares condiciones laborales que los trabajadores referidos.

Concluyó que, al no haberse probado los requisitos previstos en la jurisprudencia, esto es, igualdad en cuanto a funciones, jornada de trabajo y eficacia en su desempeño, no era viable imponer condena por nivelación salarial y reliquidación.

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

El recurso fue interpuesto por la demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, por lo que se pasa a resolver.

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

La recurrente pretende que esta corporación case la sentencia de segundo grado, para que en sede de instancia



revoque la decisión del juzgado y, en su lugar, se concedan las pretensiones de la demanda inicial.

Con tal propósito formula tres cargos, por la causal primera de casación, los cuales son replicados y se estudiarán en el orden propuesto.

## **VI. CARGO PRIMERO**

Acusa la decisión del Tribunal de ser violatoria de la ley sustancial por vía indirecta, por error de hecho, que derivó en la aplicación indebida de los artículos 57 y 216 del Código Sustantivo de Trabajo.

Expresa que el *ad quem* incurrió en los siguientes yerros fácticos y probatorios:

1. No dar por demostrado, estándolo, que las patologías que aquejan a la parte demandante fueron consecuencia directa de las labores cumplidas por la actora en favor de la demandada, ante la ausencia en el cuidado suficiente de protección y seguridad.
2. Dar por demostrado, sin estarlo, que la demandada dio cumplimiento y seguimiento a las recomendaciones médicas emitidas por los galenos tratantes de la demandante, y que, derivado de ello, existe prueba suficiente de la inexistencia de relación causa-efecto entre las patologías padecidas por la demandante y el actuar de la demandada FINART S.A.S.
3. No dar por demostrado, estándolo, que las patologías padecidas por la demandante encontraron su génesis y su rápido progreso ante la falta de circunstancias laborales que permitieran el cuidado y protección de la trabajadora, constituyéndose con ello una omisión grave en el devenir de la relación laboral que lleva intrínseca la culpa de la

demandada en el desarrollo de las patologías de la demandante.

En la demostración del cargo, señala que de la lectura del «*análisis de situación de trabajo*» de folios 40-59, se demuestra indiscutiblemente la incidencia de las funciones de la demandante en su estado de salud, en donde se aclara que inicia con las actividades propias de su rol laboral actual a través de la empresa de servicios temporales Sumitem, en beneficio de Finart S. A. S., desempeñando labores de «*talqueo, limar, despostar, despencar*», entre otras.

Asegura que de este documento resultan claras las actividades que ejercía la trabajadora como operaria de producción, tanto en el inicio como en el desarrollo de la relación, permitiendo hacer seguimiento del trasegar laboral, puesto que deja en evidencia que las funciones de talqueo, limar, despostar, despencar, entre otras, se desempeñaban antes de 2014 y que, de acuerdo con la calificación de PCL, estas labores constituyen la génesis de sus patologías.

Dice que, con este elemento se demuestra que la trabajadora debía desempeñar estas actividades en jornadas de 10 horas diarias sin descanso, con uso de herramientas y en actividades repetitivas, pues, incluso su hora para tomar alimentos constituía un ínfimo lapso de 20 minutos al día.

Asegura que la *historia clínica* muestra las labores de la accionante y su incidencia en su estado de salud, cuyos efectos negativos resultan palpables al momento de la

valoración física de las zonas anatómicas afectadas, incluso, el especialista dejó en claro las afectaciones a lo largo del seguimiento médico, al plasmar:

“... FISIATRIA (OTTO DELGADO): PACIENTE DE 39 AÑOS DE EDAD QUIEN ACUDE A VALORACION. TIENE TRATAMIENTO POR PATOLOGIAS EN MIEMBROS SUPERIORES SECUNDARIAS A SOBREUSO: TENDINITIS DEL BICEPS BILATERAL, EPICONDILITIS MEDIA Y LATERAL BILATERAL, TENDINITIS DE FLEXORES DE PUÑOS Y SD TUNEL DEL CARPO BILATERAL1 ...”

De igual forma, agrega, muestra la causa fehaciente de la enfermedad, pues evidencia la progresividad de las patologías diagnosticadas, persistentes en el tiempo, derivadas de la actividad laboral sin una adecuada protección para el caso concreto de la trabajadora, dado que allí se alude a una productividad que afecta la adecuada recuperación de la demandante, en tanto que en el folio 101 se estableció:

“... LA TRABAJADORA ASISTE HOY COMENTANDO QUE AUN NO SE HA HECHO SEGUIMIENTO AL ACOMPAÑAMIENTO REALIZADO EN FEB 2017 Y EN LA EMPRESA SE ESTA PROGRAMANDO AL 100% DE PRODUCTIVIDAD LO QUE HA INCREMENTADO SU SINTOMATOLOGIA, HECHO EVIDENCIANDO EN EL DETERIORO EDX DE FEB 2017.

PLAN: SE ENVIA NUEVAMENTE CORREO SOLICITANDO SEGUIMIENTO AL ACOMPAÑAMIENTO DADO EL DETERIORO DE LA TRABAJADORA. COMENTA ESTA EN VACACIONES DEL 17 DE JULIO AL 07/08/2017 ...”

Así, continúa señalando que para el año 2017 ya se dejaba plasmado en la historia clínica la falta de un cuidado suficiente en el desempeño de sus funciones y la grave implicación que sobre estas deficiencias podría tener su inadecuado manejo:

“... Resultados de acompañamiento laboral realizado el 24/02/2017 a la Sra. Leider Cruz, se evidencia que el perfil de las tareas asignadas en el cargo de soldadora cumple parcialmente con las recomendaciones medico laborales, ya que no hay rotación de tareas y los movimientos son repetitivos para mmss.2 ...”

Corolario de todo lo anterior, asegura, de su historial médico resultaba evidente que desde el nacimiento de sus patologías ya tenía serios problemas de salud tendientes a una rápida progresividad, como consecuencia del mal manejo de la enfermedad, ante las actividades inseguras y desproporcionadas con su patología, siendo obligada a desempeñarlas en su rol laboral de operario de producción y como consecuencia directa de la apatía de Finart S. A. S.

De otro lado, se remite a las *recomendaciones laborales* (folios 118 – 140), las cuales, estima, son trascendentales en la culpa evidente del empleador, en tanto que, desde 2015 y ya con sus deficiencias de salud plenamente diagnosticadas, los galenos expidieron múltiples sugerencias laborales para disminuir el impacto negativo que generaban las enfermedades de la trabajadora, sobre los cuales se dio un cumplimiento parcial en tanto la empleadora hizo caso omiso a todas aquellas recomendaciones que no fueran acordes con su estándar de producción, al evadir sugerencias tan importantes como:

1. No exceder la jornada laboral de 8 horas (folio 123).
2. Laborar en tareas que no impliquen accionar controles tipo gatillo como uso de tijeras, pinzas, cuchillo, bisturí con ambas manos de manera frecuente o por más de una hora continua (folio 121).
3. Se recomienda alternar labores cada hora para disminuir

sobrecarga y fatiga en extremidades superiores (folio 125).  
4. puede hacer labores alternadas, a su ritmo, evitando repetición de actividades y exposición a sobrecarga horaria (folio 133).

Agrega que tales actividades eran susceptibles de modificar o eliminar de las labores de la demandante, pero la empresa no las tomó en consideración, por no encontrarse acorde con su habitualidad en el manejo interno de los grupos de trabajo, ponderando su vida, salud e integridad física frente a las adecuaciones en el manejo del recurso humano, y dando una mayor prevalencia a su forma habitual de ejecución de su objeto social.

Dice que las «*actas de visita para evaluación de condiciones de puesto de trabajo*» (folios 141- 150), dejan claro el cumplimiento parcial de las recomendaciones y su deber de protección para con la demandante, pues desde el mismo año 2015 ya se señalaban los acatamientos parciales a las sugerencias médicas tal y como fue referido en el acta de folio 143, donde el evaluador de las condiciones de puesto de trabajo plasmó: «*El perfil de las tareas asignadas actualmente cumple parcialmente con las recomendaciones médico laborales*».

Por consiguiente, encuentra que el Tribunal erró al concluir que de las funciones laborales y el proceder del empleador frente a las patologías no podía atribuirse una causa-efecto, cuando bastaba un «*silogismo elemental*» respecto de las conclusiones probatorias que emanaban de

los documentos aportados, para advertir la incidencia del actuar desacertado de la demandada y su devenir despreocupado, esto es, la culpa en el nacimiento y aumento considerable de las enfermedades que hoy la aquejan.

Manifiesta que, probado el yerro fáctico en prueba calificada, los testimonios «*hacen un importante hincapié*» en las falencias de cuidado y diligencia de la demandada sobre el manejo de sus trabajadores con recomendaciones o restricciones médicas.

Indica que la declarante Stella Vega Bolaños, compañera de trabajo del área de soldadura, aclaró sobre las funciones, la producción y las exigencias del empleador frente a las actividades desempeñadas a lo largo de su vinculación laboral (minuto 1:15 del audio-video en la práctica de pruebas). Así mismo, Nora Agudelo dejó claridad en temas tan elementales como el manejo de herramientas en trabajos repetitivos, la falta de descanso y la exhaustiva jornada laboral que ejecutaba la actora. Que la testigo Norma Agudelo hizo énfasis importante en el conocimiento de la demandada respecto de las falencias de salud y afectaciones que padecía la demandante y su falta de cuidado para el aumento progresivo de estas deficiencias, al continuar con las exigencias habituales, el horario y el desarrollo de sus funciones (minuto 2:54 del audio-video en la práctica de pruebas).

Concluye que la falta de un estudio riguroso por parte del juez de alzada conllevó la aplicación indebida de las

subreglas jurisprudenciales sobre las cuales debe interpretarse el artículo 216 del CST, en concordancia con el artículo 57 *ibidem*. Lo anterior porque no se acudió a la carga de la prueba ni al estudio de la diligencia y cuidado con la que pudo haber actuado el empleador, pese a que se reconoció la subregla de la sentencia CSJ SL1897- 2021 que, aunque incluye la regla específica de inversión de la carga de la prueba que hoy se echa de menos en la solución del presente asunto, no se aplicó ante la falta de una valoración objetiva y ecuánime de los medios probatorios, lo que transgredió las normas sustantivas citadas.

## VII. RÉPLICA

La demandada señala que la recurrente debía no sólo enunciar o describir los errores en que supuestamente incurrió el Tribunal, sino establecer cómo los dejó plasmado en la sentencia y su incidencia en la decisión final. Además, no enuncia cuáles fueron las pruebas calificadas erróneamente apreciadas o dejadas de analizar por el *ad quem*, dedicándose a realizar su propio análisis bajo un criterio subjetivo.

Indica que la demandante analiza bajo su óptica algunas pruebas documentales, sin embargo, solo corresponde a un análisis personal, pues la actividad que tenía que desarrollar era puntualizar los errores protuberantes de hecho en que hubiere incurrido el colegiado y la forma como los dejó redactados en su sentencia y la trascendencia de estos en la resolución del conflicto.

Estima que si la casacionista quería demostrar y corroborar los errores evidentes de hecho en que incurrió el juez plural sobre las pruebas no calificadas (la testimonial) debía haber demostrado primeramente los cometidos en el análisis de las pruebas aptas y eso no sucedió.

### **VIII. CONSIDERACIONES**

Pese a la senda indirecta elegida, no es motivo de discusión que, a través de dictamen emitido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, se determinó que la actora tenía una PCL del 25,50%, estructurada el 6 de febrero de 2017 por enfermedad de origen laboral, por los diagnósticos de epicondilitis laboral (bilateral), epicondilitis media (bilateral), otras sinovitis y tenosinovitis (bilateral), síndrome del túnel carpiano (bilateral) y tendinitis de bíceps (bilateral).

Conforme a los reparos formulados en el cargo, le corresponde a la Sala determinar si el colegiado se equivocó en la valoración probatoria que lo llevó a concluir que no se demostró la culpa patronal frente a las enfermedades laborales que padece la actora. Para ello se abordará el examen de los medios probatorios referidos en el ataque.

#### **i) Historia clínica**

La censura sostiene que la historia clínica evidencia la causa fehaciente de la enfermedad, la progresividad de las



patologías diagnosticadas derivadas de la actividad laboral sin una adecuada protección para el caso concreto de la trabajadora, así como las actividades inseguras y desproporcionadas impuestas por el empleador.

Pues bien, en dicha historia aparece una anotación de consulta realizada el 27 de febrero de 2017 ante profesional de terapia física, en donde se registra como motivo de consulta y enfermedad actual:

Resultados de acompañamiento laboral realizado el 24/02/2017 a la Sra. Leider Cruz, se evidencia que el perfil de las tareas asignadas en el cargo de soldadora cumple parcialmente con las recomendaciones medico laborales, ya que no hay rotación de tareas y los movimientos son repetitivos para mmss (f.º 195).

En tal documento no aparecen las observaciones del examen médico o del plan de manejo médico.

El 1 de agosto de 2017 asiste a consulta de medicina laboral en donde como motivo se indica:

CUENTA CON DICTAMEN DE ORIGEN LABORAL PARA LOS DX: TENDINITIS BICEPS BILATERAL, EPICONDILITIS MIXTA BILATERAL, TENDINITIS DE FLEXOEXTENSORES DE ANTEBRAZOS BILATERAL, STC BILATERAL. DE ORIGEN COMUN: SMR BILATERAL.

MANEJO PREVIO EN EPS DE TIPO MEDICO. INICIO MANEJO EN ARL AXA COLPATRIA A PARTIR DE ENERO DE 2015 EN SEGUIMIENTO POR FISIATRIA Y MEDICINA LABORAL. HA RECIBIDO MANEJO DE TIPO MEDICO CON FERULAJE, TERAPIA FISICA Y ANALGESIA, NO HA REQUERIDO MANEJO QUIRURGICO DE SUS PATOLOGIAS. EN MARZO 2017 SE PROCEDIO A CALIIFCAR PCL DE 15.26% LA CUAL ENTRO EN CONTROVERSIA Y ACTUALMENTE ESTA EN JUNTAS.

LA TRABAJADORA ASISTE HOY COMENTANDO QUE AUN NO

SE HA HECHO SEGUIMIENTO AL ACOMPAÑAMIENTO REALIZADO EN FEB 2017 Y EN LA EMPRESA SE ESTA PROGRAMANDO AL 100% DE PRODUCTIVIDAD LO QUE HA INCREMENTADO SU SINTOMATOLOGIA, HECHO EVIDENCIADO EN EL DETERIORO EDX DE FEB 2017.

PLAN: SE ENVIA NUEVAMENTE CORREO SOLICITANDO SEGUIMIENTO AL ACOMPAÑAMIENTO DADO EL DETERIORO DE LA TRABAJADORA. COMENTA ESTA EN VACACIONES DEL 17 DE JULIO AL 07/08/2017 (f.º 100 y 101).

Posteriormente, en consulta de fisiatría del 14 de agosto de 2017 se reporta como motivo de consulta y enfermedad actual:

FISIATRIA (OTTO DELGADO): PACIENTE DE 38 AÑOS DE EDAD QUIEN CON DICTAMEN DE ORIGEN LABORAL PARA LOS DX: TENDINITIS BICEPS BILATERAL, EPICONDILITIS MIXTA BILATERAL, TENDINITIS DE FLEXOEXTENSORES DE ANTEBRAZOS BILATERAL, STC BILATERAL. SE ENCUENTRA EN EL MOMENTO LABORANDO EN FINART COMO OPERARIA DE PRODUCCION. TIENE MANEJO FARMACOLOGICO ORAL Y TOPICO PARA MANEJO DE DOLOR MECANICO. TOLERA ADECUADAMENTE LA MEDICACION FORMULADA EN LA CONSULTA ANTERIOR (f.º 99 y 100)

De los registros descritos se advierte que las citas médicas destacadas por la censura con miras a evidenciar la culpa del empleador en las enfermedades profesionales son posteriores a la fecha en que se diagnosticaron tales patologías y se estructuró la PCL (6 de febrero de 2017) y que se consolidó el daño derivado de estas. Al respecto, debe señalarse que lo importante para determinar la existencia de la culpa suficientemente comprobada del empleador en el surgimiento de las enfermedades profesionales debe corresponder al incumplimiento de los deberes a su cargo, por lógica, de forma previa a la consolidación del daño.

Además, la relevancia que hace la censura sobre la causa laboral de sus patologías derivadas de su rol como trabajadora, no contribuye a los fines del recurso, dado que no es motivo de discusión en esta sede el origen laboral de las enfermedades que aquella padece.

En todo caso y pese a que las consultas referidas por la recurrente son posteriores al diagnóstico de las enfermedades y a la estructuración del daño, debe precisarse que la mención de donde la actora deriva la inadecuada protección y la exigencia de una alta productividad que afectaba la recuperación de su salud, corresponde a las afirmaciones que ella hizo ante el médico, pues expresamente en la cita del 1 de agosto de 2017 indicó que «*la trabajadora asiste hoy comentando [...]»*. De ahí que las alusiones referentes a la exigencia en la productividad del 100% corresponde a las manifestaciones realizadas por la demandante ante el galeno, por lo que no se aprecia el equívoco del Tribunal en la valoración de esta prueba.

#### **ii) Recomendaciones laborales y actas de visita para evaluación de condiciones de puesto de trabajo**

La censura sostiene que se emitieron unas recomendaciones laborales desde el año 2015, momento en que las deficiencias de salud estaban plenamente diagnosticadas, sobre las cuales se dio un cumplimiento parcial a las sugerencias de: no exceder la jornada laboral de 8 horas (f.º 123); laborar en tareas que no impliquen

accionar controles tipo gatillo como uso de tijeras, pinzas, cuchillo, bisturí con ambas manos de manera frecuente o por más de una hora continua (f.º 121); alternar labores cada hora para disminuir sobrecarga y fatiga en extremidades superiores (f.º 125); realizar labores alternadas, a su ritmo, evitando repetición de actividades y exposición a sobrecarga horaria (f.º 133). Además, postula que en las actas de visita se evidencia el cumplimiento parcial de las recomendaciones desde el año 2015, según el folio 143.

Pues bien, a continuación, la Sala analizará las recomendaciones médicas emitidas -documentos integrantes de la historia laboral de la trabajadora -, y las actas de visita de la ARL que están rubricadas por el representante de esta, la actora y la empresa.

La ARL Axa Colpatria en concepto médico de aptitud laboral del 23 de febrero de 2015 consideró que la actora era apta con recomendaciones y como observaciones se indica:

TRABAJADOR QUE, COMO CONSECUENCIA DE ENFERMEDAD LABORAL, DIAGNOSTICADA EL 11/11/2014, DEBE REALIZAR SU LABOR TENIENDO EN CUENTA:

- DURANTE SUS LABORES DEBE PROCURAR MANTENER LAS MANOS, CODOS Y HOMBROS DENTRO DE LOS ANGULOS DE CONFORT
- REALIZAR LABORES CON AMBAS MANOS CON REQUERIMIENTOS LEVES DE FUERZA, EVITAR HALAR, EMPUJAR, O SOSTENER CARGAS MAYORES A LAS RECOMENDADAS O CON APLICACIÓN DE FUERZA CONTINUA
- REALIZAR LABORES CON HERRAMIENTAS LIVIANAS QUE NO IMPLIQUEN EXPOSICION A VIBRACION
- MANIPULACION DE CARGAS SIN ADECUADAS AYUDAS MECANICAS HASTA 5KG (UNIMANUAL 2.5KG) CON LOS DOS BRAZOS SIEMPRE Y CUANDO SE MANIPULE CON AGARRE ADECUADO CERCA AL CUERPO Y CERCA AL NIVEL DE LA

CINTURA O REALIZAR DE MANERA FRACCIONADA (POR UNIDADES) HASTA COMPLETAR LA TAREA.

- LABORAR EN TAREAS QUE NO IMPLIQUEN ACCIONAR CONTROLES TIPO GATILLO COMO USO DE TIJERAS, PINZAS, CUCHILLO, BISTURI CON AMBAS MANOS DE MANERA FRECUENTE O POR MAS DE UNA HORA CONTINUA.

- SE RECOMIENDA ALTERNAR LABORES CADA HORA PARA DISMINUIR SOBRECARGA Y FATIGA EN EXTREMIDADES SUPERIORES Y DEBE REALIZARSE PAUSAS ACTIVAS CADA 2 HORAS PARA REALIZAR LOS EJERCICIOS RECOMENDADOS POR FISIOTERAPIA POR 5 MINUTOS.

EVITAR ACTIVIDADES QUE REQUIERAN ELEVAR LOS BRAZOS POR ENCIMA DE LA ALTURA DE LOS HOMBROS.

- CONTINUAR CONTROLES MEDICOS PROGRAMADOS EN ARL COLPATRIA

\*\*RECIBIR INDUCCIÓN O REINDUCCIÓN AL PUESTO DE TRABAJO DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO POR LA EMPRESA, CON ÉNFASIS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO(SG-SST).

\*\*CUMPLIR CON LAS NORMAS DE (SG-SST) PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES.

\*\*ES RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR LA IMPLEMENTACIÓN DE ESTAS RECOMENDACIONES DENTRO DEL (SG-SST).

\*\*EXTENDER EL CUMPLIMIENTO DE ESTAS RECOMENDACIONES A LAS ACTIVIDADES REALIZADAS FUERA DEL TRABAJO. (f.º 121)

Posteriormente el 23 de marzo de 2016 se conceptúa que es apta con recomendaciones y se sugiere:

TRABAJADOR QUE, COMO CONSECUENCIA DE ENFERMEDAD LABORAL, DIAGNOSTICADA EL 11/11/2014, DEBE REALIZAR SU LABOR TENIENDO EN CUENTA:

\*\*SE RECOMIENDA NO EXCEDER LA JORNADA LABORAL DE 8 HORAS DIARIAS. \*\*ADICIONAL A ESTA, TENER EN CUENTA LAS RECOMENDACIONES EMITIDAS EL 23/09/2015.

\*\*CONTROL POR MEDICINA LABORAL A FINALES DE MARZO 2016.

\*\*RECIBIR INDUCCIÓN O REINDUCCIÓN AL PUESTO DE TRABAJO DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO POR LA EMPRESA, CON ÉNFASIS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO(SG-SST).

\*\*CUMPLIR CON LAS NORMAS DE (SG-SST) PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES.

\*\*ES RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR

LA IMPLEMENTACIÓN DE ESTAS RECOMENDACIONES DENTRO DEL (SG-SST).

\*\*EXTENDER EL CUMPLIMIENTO DE ESTAS RECOMENDACIONES A LAS ACTIVIDADES REALIZADAS FUERA DEL TRABAJO (f.º 123)

En evaluación posterior del 5 de abril de 2016 también es declarada apta con recomendaciones, se hacen algunas sugerencias similares a las ya indicadas y, como lo dice la censura, se recomienda alternar labores cada hora para disminuir sobrecarga y fatiga en extremidades superiores. Allí también se insiste en que debe realizar las pausas activas cada dos horas, que es responsabilidad del empleador y del trabajador la implementación de estas recomendaciones y extender el cumplimiento de las sugerencias a las actividades realizadas por fuera del trabajo (f.º 125).

Posteriormente, la misma ARL el 31 de octubre de 2019 estima que es apta con recomendaciones, se aconseja, entre otros, «3. PUEDE HACER LABORES ALTERNADAS, A SU RITMO, EVITANDO REPETICION DE ACTIVIDADES Y EXPOSICION A SOBRECARGA HORARIA» (f.º 133).

Ahora bien, el 24 de febrero de 2017 la ARL Axa Colpatria realiza visita a la empresa demandada respecto de la actora, y en el acta que está suscrita por la accionante, el representante de la empresa y el profesional de la ARL, en calidad de «participantes» se precisa que la tarea asignada no tiene requerimientos de peso, por lo que el evaluador conceptúa:

El perfil de las tareas asignadas actualmente cumple parcialmente con las recomendaciones médico laborales, realiza

tarea continua durante la jornada laboral, con exposición a movimiento repetidos en MMSS. La trabajadora refiere que desempeña el rol ocupacional hasta donde puede, la sintomatología osteomuscular se ha incrementado evidencia en los exámenes diagnósticos (f.º 143).

Allí se recomendó: continuar realizando pausas activas, rotar tarea ocupacional, el indicador de productividad establecido acorde con su condición y continuar con el seguimiento al caso por el área de «SST» de la empresa y medicina laboral.

Las posteriores visitas son emitidas el 25 de agosto de 2017 (f.º 144) y 3 de diciembre de 2018 (f.º 148).

De las anteriores pruebas es claro que desde febrero de 2015 se efectuaron recomendaciones laborales sobre la forma en que debía desempeñar las actividades laborales, los elementos de trabajo que no debía utilizar, la jornada de trabajo, alternancia de actividades y la realización de pausas activas, las cuales debían ser cumplidas por la empresa y la actora, además, tales sugerencias debían también acatarse por fuera de los espacios de trabajo.

No obstante, de ellas no se aprecia el incumplimiento del empleador a las recomendaciones, o un actuar negligente de aquel en procurar la recuperación de la trabajadora y evitar el desarrollo de las enfermedades que padece en tiempo anterior al de la estructuración de la pérdida de capacidad laboral (6 de febrero de 2017) ni de forma previa al diagnóstico de las enfermedades (noviembre de 2014).

Contrario a lo expuesto por la censura, las actas de visita no muestran el incumplimiento parcial de las recomendaciones desde el año 2015, dado que, como quedó visto, en realidad son emitidas el 24 de febrero y 25 de agosto de 2017 y 3 de diciembre de 2018, esto es, luego de que las enfermedades laborales fueran diagnosticadas y se hubiera estructurado la PCL.

Ahora, si bien en el acta del 24 de febrero de 2017 se alude a un cumplimiento parcial de las recomendaciones al señalar que: *«El perfil de las tareas asignadas actualmente cumple parcialmente con las recomendaciones médico laborales, realiza tarea continua durante la jornada laboral, con exposición a movimiento repetidos en MMSS»*, en criterio de la Sala, tal alusión resulta genérica en la medida que no se precisa concretamente la recomendación incumplida y quién originó su desconocimiento, pues recuérdese que, como quedó evidenciado atrás, las recomendaciones no solo se dirigían al empleador, sino también a la trabajadora.

Así, este elemento no permite establecer, ni menos aun suponer, que desde el año 2015 el empleador no hubiera acatado las sugerencias emitidas por la ARL, como lo pregona la censura, máxime cuando su cumplimiento debía observarse no solo en el ámbito laboral sino incluso fuera de este, en las labores cotidianas.

De ahí que, la censura no logra derruir la conclusión del Tribunal concerniente a que no se corroboró la existencia



de las situaciones concretas que dieran lugar a su enfermedad y que estuvieran relacionadas con alguna omisión en que hubiera incurrido la empresa demandada.

Así las cosas, la Sala no advierte la comisión de un yerro fáctico, menos con la connotación de protuberante y ostensible, que dé lugar al quebrantamiento de la decisión.

### **iii) Análisis de la situación de trabajo**

Este documento es emitido el 4 de agosto de 2014 por el «*Proveedor Ergios LTDA.*» para la ARL Colpatria, sin que aparezca rubricado por la promotora del proceso o su empleador. De ahí que, se trata de un documento emanado de un tercero, que se asemeja a prueba testimonial y, por ende, no apta en sede de casación.

En sentencia CSJ SL12214-2014, en la que se reiteró la providencia CSJ SL, 15 may. 2012, rad. 43212, se indicó que los informes rendidos por empresas que no eran parte dentro del proceso judicial, realizados a favor de administradoras del sistema de seguridad social, no eran prueba calificada:

Asiste razón a la opositora en punto a que el informe de la empresa Consultando Ltda., y las distintas entrevistas que en su desarrollo se efectuaron no tienen el carácter de prueba calificada para fundar un yerro manifiesto de hecho en casación, pues constituyen documentos declarativos de terceros, que se valoran de la misma manera que un testimonio. Así lo ha considerado esta Sala de la Corte, entre otras en decisión CSJ SL 15, may, 2012, rad. 43212 [...]

#### **iv) Testimonios**

Las declaraciones denunciadas no corresponden a prueba apta en casación, conforme al artículo 7 de la Ley 16 de 1969. De ahí que solo es posible su análisis cuando se demuestra previamente el yerro en prueba calificada, lo que en el presente caso no ocurrió.

Por lo explicado, el cargo no prospera.

### **IX. CARGO SEGUNDO**

Acusa la sentencia de ser violatoria de la ley, por la senda indirecta, por aplicación indebida, por error de hecho, de los artículos 143 del Código Sustantivo de Trabajo, 9, 14, 55, 127, 142, 143 y conexos del mismo estatuto; artículo 7 de la Ley 1496 de 2011, 25 y 53 de la Constitución Política.

Señala que el *ad quem* cometió los siguientes yerros fácticos:

1. No dar por demostrado, estándolo, que las personas que desempeñaban el cargo de Auxiliar de Producción asignados al área de soldadura, a excepción de la demandante, devengan al mismo salario, bajo reglas y condiciones idénticas en el ejercicio de sus funciones.
2. No dar por demostrado, estándolo, que existe una injustificada diferencia salarial entre la demandante Leider Cruz y sus demás compañeros de trabajo, lo cual recae en la discriminación subjetiva de la trabajadora.

En la demostración del cargo, aduce que el Tribunal pasó por alto las pruebas documentales aportadas (folios

168, 586 a 591, 595 y 596) referentes a los trabajadores del área de soldadura y correspondientes a certificaciones laborales, en tanto que concluyó que no se encontraba claramente probado los supuestos de la nivelación salarial y, por el contrario, estimó que de los testimonios se advertían serias contradicciones.

Indica que con el listado de trabajadoras que son auxiliares de producción, pertenecientes al área de soldadura (folio 168), se delimitaba el estudio que debía realizarse sobre la remuneración percibida por la demandante en comparación de sus demás compañeros de trabajo pertenecientes al área de soldadura; además, de las certificaciones que se aportaron con el escrito de contestación se evidenció que todas las operarias de producción pertenecientes a la aludida área desempeñaban las mismas funciones y percibían la misma remuneración por la labor realizada, como puede verse en el siguiente resumen de las certificaciones:

Operaria	Área	Salario
Lara Reyes Angie Dayan	Soldadura	\$1.003.476
León Rodríguez Marcela	Soldadura	\$1.003.476
Pérez López Sandra Jaqueline	Soldadura	\$1.003.476
Méndez Lemos Merlis Tatiana	Soldadura	\$1.003.476
Esquivel Berrio Liliana Paola	Soldadura	\$1.003.476
Combariza Salazar Luz Yamile	Soldadura	\$1.003.476

Agrega que, inclusive, tal documental muestra que Claudia Patricia Peralta y Sandra Yanneth Gamba, quienes durante años prestaron el servicio de forma concomitante

con la actora (folios 595 y 596) también devengaban el mismo salario atrás referido y que actualmente se encuentran en otras áreas (fundición y ensamble).

Así, afirma que, en toda el área de soldadura, esto es, tanto el equipo nuevo como el antiguo, se constata la diferencia salarial entre la actora y las demás trabajadoras, ya que para el momento de presentación de la demanda devengaba la suma de \$918.997.

Señala que, a diferencia de la postura del Tribunal, según la cual, no estaba claramente probado que todas las personas del área de soldadura devengaran la misma remuneración, salta a la vista que todo el personal de esa área percibía un mismo salario, a excepción de ella, dado que es inferior al resto de sus compañeras.

Agrega que tal omisión en la adecuada valoración de las pruebas conllevó la trasgresión del artículo 143 del CST y, además, eliminó la duda en favor del trabajador, regla que el legislador impuso para las situaciones fácticas, al establecer una presunción que debía ser derrotada por el empleador y no como parte de la carga probatoria de la actora.

## **X. RÉPLICA**

La empresa demandada refiere que en el cargo se omite enunciar cuáles fueron las pruebas calificadas y no calificadas erróneamente apreciadas ni las dejadas de

apreciar por el Tribunal; que no se demostraron cuáles fueron los errores en que se incurrió, ya que solo plantea sus apreciaciones subjetivas sobre la prueba documental que contiene una certificación salarial.

Señala que el juez de la alzada para tomar su decisión no solo analizó la prueba documental, sino que se basó en la prueba testimonial, la cual frente al recurso extraordinario de casación no es calificada, lo que significa que para que la Corte pueda estudiarla primero se deben demostrar los errores evidentes de hecho en que haya incurrido el *ad quem* sobre las pruebas calificadas, lo que no ocurrió.

## **XI. CONSIDERACIONES**

La inconformidad esencial de la censura radica en que se dejaron de apreciar los documentos de folios 168, 586 a 591, 595 y 596, de los cuales se evidencia que todos los auxiliares de producción del área de soldadura devengaban la misma remuneración, a excepción de ella, dado que percibe un salario inferior al resto de sus compañeras de trabajo.

Conforme a ello, a la Sala le corresponde determinar si el juez de alzada dejó de apreciar los documentos mencionados y, si pasó por alto que la actora devengaba un salario menor al de las personas que desempeñaban el cargo de auxiliar de producción en el área de soldadura, por lo que se equivocó al negar la nivelación salarial reclamada.

Pues bien, en cuanto a los documentos de folios 586 a 591, 595 y 596 se tiene que no fueron dejados de apreciar, pues el Tribunal expresamente aludió a su contenido. Ello descarta la falta de valoración predicada por la censura en su acusación.

Ahora, revisadas tales constancias, se tiene que arrojan siguiente información:

Trabajadora	Cargo	Área	Salario 2021	Folio
Lara Reyes Angie Dayany	Auxiliar de producción	Soldadura	\$1.003.476	586
León Rodríguez Marcela	Auxiliar de producción	Soldadura	\$1.003.476	587
Pérez López Sandra Jaqueline	Auxiliar de producción	Soldadura	\$1.003.476	588
Méndez Lemos Merlis Tatiana	Auxiliar de producción	Soldadura	\$1.003.476	589
Esquivel Berrio Liliana Paola	Auxiliar de producción	Soldadura	\$1.003.476	590
Combariza Salazar Luz Yamile	Auxiliar de producción	Soldadura	\$1.003.476	591
García Peralta Claudia Patricia	Auxiliar de producción	Fundición	\$1.003.476	595
Gamba Arévalo Sandra Yanneth	Auxiliar de producción	Ensamble	\$1.003.476	596

Estos elementos dan cuenta del salario de los auxiliares de producción allí referidos en el área de soldadura, función y ensamble, para el año 2021 pero no informan del salario del año 2020. Al respecto recuérdese que la actora mencionó en el escrito inicial que a todos sus pares en el área de soldadura le fue incrementado el salario en el año 2020, salvo a ella, por lo que era fundamental demostrar tal hecho que

soportaba su pretensión de nivelación, es decir, el salario de los auxiliares de producción en el área de soldadura para el año 2020.

En todo caso, la Sala debe precisar que el juez plural no pasó por alto que las trabajadoras Angie Dayany Lara Reyes, Marcela León Rodríguez, Sandra Jaqueline Pérez López, Merlis Tatiana Méndez Lemos, Liliana Paola Esquivel Berrio y Luz Yamile Combariza Salazar, que se desempeñaban como auxiliares de producción en la misma área a la que pertenecía a la actora, tenían un salario superior, solo que consideró que ello se probó para el año 2021, momento en que la actora ya se encontraba ubicada en su casa, sin desempeñar funciones laborales, a partir de lo cual edificó la conclusión de que la demandante no había acreditado similares condiciones laborales que las trabajadoras aludidas. De ahí concluyó que, como no se acreditaron los requisitos de igualdad en las funciones, jornada de trabajo y eficacia en su desempeño, no era viable acceder a la nivelación salarial.

Así, no le asiste razón a la recurrente al asegurar que en la sentencia de segunda instancia se desconoció que las mencionadas trabajadoras tenían un salario superior a la actora, solo que el juez plural encontró debidamente justificada tal situación; razonamiento que no es controvertido por la parte actora y, por ende, mantiene intacta la decisión dada la doble presunción de acierto y legalidad que la protege.

De otro lado, a folio 168 obra un cuadro titulado «*ENSAMBLE MAQUINAS Y CORTE. NORTE NOCHE INICIA DIA LUNES*». Tal documento no se encuentra firmado ni tiene logo o señal de la empresa demandada, por lo que no es posible establecer su autoría y, por ende, la condición de documento auténtico. Por tanto, no es una prueba apta en casación según lo dispuesto por el artículo 7 de la Ley 16 de 1969, por ende, la Sala se ve impedida de analizarla máxime que no se ha demostrado un error con base en una prueba apta en sede de casación.

Por último, la Sala debe destacar que la censura no cuestiona la conclusión del colegiado referente a la existencia de diferentes escalas salariales para el cargo de auxiliar de producción, dependiendo del área a la que pertenecían y de la experiencia y conocimiento, lo que estableció a partir de las declaraciones rendidas por Ivonne Andrea Tamayo García y Luz Milena Rojas Flórez.

Si bien los testimonios no son prueba apta en sede de casación, cuando sirven de soporte al fallo recurrido, sí es imperativo acusarlos como erróneamente apreciados, para que una vez demostrados los yerros fácticos con elementos hábiles, la Corte pueda analizar las declaraciones.

Tal postura ha sido expuesta en decisión CSJ SL, 18 oct. 2001, rad. 16351, reiterada en CSJ SL3140-2020. En esta última dijo:



Ahora bien, en cuanto a la prueba testimonial debe anotarse que si bien ella no es calificada en casación laboral para estructurar errores de hecho, según se colige del artículo 7º de la ley 16 de 1969, norma que fue declarada exequible por la Corte Constitucional en sentencia C-140 de 29 de marzo de 1995, también es cierto que cuando ella sirve de soporte al fallo recurrido, como sucede en este caso, sí es imperativo acusarla como erróneamente apreciada, pues ello es lo que permite a la Corte que una vez demostrados los yerros fácticos con la que sí tiene esa connotación, entrar a estudiar tal elemento probatorio. El no hacerlo implica que el acto jurisdiccional controvertido debe mantenerse inalterable, prevalido de la doble presunción de legalidad y acierto con la que llega ungido.

Por lo explicado, el cargo no prospera.

## **XII. CARGO TERCERO**

Acusa la sentencia recurrida de ser violatoria de la ley sustancial por la vía directa bajo la modalidad de interpretación errónea de los artículos 57 y 216 del Código Sustantivo de Trabajo.

En la demostración sostiene que, en los casos en donde se alega que el empleador presuntamente omitió su deber objetivo de cuidado y protección para el trabajador, al ser una negación indeterminada en el cumplimiento de las obligaciones legales derivadas de la relación laboral, se invierte la carga de la prueba, por lo que se encuentra en cabeza del empleador, quien debe probar con suficiencia un actuar diligente y cuidadoso para mitigar los riesgos laborales que pudieron dar lugar al siniestro objeto de la

indemnización reclamada.

En apoyo de lo anterior cita la decisión CSJ SL3048-2020, según la cual, la prueba de la culpa del empleador la asume el trabajador, según las reglas de la carga de la prueba, lo que significa que, una vez comprobada la negligencia u omisión en las obligaciones patronales, si el empresario pretende cesar o desvirtuar su responsabilidad, debe asumir la carga de probar la causa de la extinción de aquélla.

Indica que, al existir decisiones unívocas frente a la interpretación de un mismo punto de derecho, dimana la obligación de los operadores judiciales de sujetarse a esta hermenéutica de aplicación normativa para la solución de los casos análogos, dando lugar y validez legal a la subregla jurisprudencial, en lo que se ha denominado doctrina probable según el artículo 4 de la Ley 169 de 1896.

Estima que el colegiado incurrió en un desacierto interpretativo y argumentativo al inferir que la parte demandante no acreditó cómo se dio el nexo causal sobre el cual se edificaba la indemnización solicitada, pues omitió de forma flagrante, usar la subregla jurisprudencial creada para casos de omisión al deber objetivo de cuidado y protección del trabajador.

Así, bajo el desconocimiento de la subregla de carga de la prueba antes explicada, pretende reprocharse a la parte demandante la falta de acreditación de tal elemento, cuando al cumplirse con los postulados específicos frente a cómo se

dio la omisión de unas condiciones seguras de protección, como consecuencia de desobedecer las recomendaciones y prolongar la sobreexposición de la actora a las circunstancias de riesgo, paso por alto el deber de aplicar la carga dinámica de la prueba.

Explica que las omisiones referentes al horario, lugar de trabajo, uso de herramientas, actividades repetitivas, entre otras, debían estimarse como un actuar desafortunado y reprochable del empleador, que daba lugar a la aplicación de la carga dinámica de la prueba en la forma explicada.

Agrega que, con el irrespeto o desconocimiento de la subregla de interpretación dada por la jurisprudencia de esta Corte, se vulneró el estudio y aplicación de la indemnización reclamada, lo que no solo trasgrede el estudio probatorio del presente asunto, sino que, además, constituye una falta misma a la norma sustantiva de carácter nacional plasmada en el artículo 216 del CST.

De otro lado, en cuanto al artículo 143 del CST señala que la norma regula aquellos casos en los cuales existe multiplicidad de trabajadores bajo el manto de un único empleador, en el ejercicio de las mismas funciones, el mismo cargo e idénticas condiciones laborales, con el ánimo de crear la exteriorización real y efectiva del principio de igualdad, estableciendo que cada operario que desempeñe funciones idénticas a sus compañeros deberá tener la garantía de devengar un ingreso equivalente a sus demás pares y a

beneficiarse por sus mismas condiciones laborales ante la igualdad material. Norma que también hace parte de los principios de la relación entre trabajadores y empleadores previsto por el artículo 53 de la Constitución.

Dice que el yerro interpretativo se dio concretamente porque el juez de alzada consideró que no se encontraba claramente probada la existencia de una discriminación salarial por las claras contradicciones entre los testigos; así, luego de hacer referencia a la dicotomía de posiciones existentes entre las pruebas, concluyó que ante esta duda no podía darse aplicación a la protección de igualdad en el salario, absolviendo a la demandada.

Agrega que, por lo anterior, el Tribunal desconoció abiertamente la regla de interpretación del ordenamiento jurídico-laboral, al omitir acudir a la favorabilidad del trabajador en aras de resolver la duda a su favor. Además, desconoció que el mismo artículo 143 del CST creó la pauta de interpretación y aplicación de este principio del derecho laboral, al dejar taxativamente dispuesto en su numeral tercero que: *«Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación»*.

Explica que el hecho de que exista una presunción frente al trato diferenciado en materia salarial, trae consigo una consecuente inversión de la carga de la prueba, toda vez que al presumirse por cierta la discriminación, lo obvio es que al empleador le corresponda demostrar los factores

objetivos de diferenciación para los salarios; circunstancia que no ocurrió en este caso y no puede tenerse como demostrada, pues, como lo estableció el colegiado, las únicas pruebas relativas al trato diferenciado en el salario eran los testimonios, los que no daban cuenta de la certeza del manejo salarial interno.

Expresa que resulta palpable el desatino interpretativo y argumentativo del juez plural, pues ante la duda decidió acudir a la exoneración del concepto salarial, en contravía de la presunción legal existente y las formas propias de interpretación del derecho laboral en el caso concreto, esto es, *«el principio protectorio – en su forma pro operario, la favorabilidad misma y el mismo artículo 143»*.

### **XIII. RÉPLICA**

La empresa demandada se opone a la acusación porque considera que el Tribunal a resolver sobre la culpa patronal lo hizo según la línea jurisprudencial de la Corte y precisa que en esta temática es necesario demostrar la relación causal, es decir, la correlación íntima entre la causa y el efecto, por lo que el cargo debió formularse por la senda indirecta, ya que la decisión se fundamentó en la prueba documental y testimonial.

### **XIV. CONSIDERACIONES**

Conforme a la acusación planteada, la Sala, en esencia, debe resolver tres problemas jurídicos fundamentales, a

saber: *i)* si el colegiado erró al exigirle a la parte actora, además de delimitar la omisión en que habría incurrido el empleador frente a los deberes de seguridad y protección, acreditar el nexo causal entre dichas omisiones y el daño, para trasladarle al empleador la carga de demostrar que fue diligente y cuidadoso en tomar las medidas adecuadas y razonables para evitar la enfermedad profesional; *ii)* si se equivocó al no aplicar el principio de favorabilidad frente a la trabajadora en aras de resolver la duda a su favor, al encontrar contradicción en las pruebas del proceso, y *iii)* si desconoció la regla prevista en el artículo 143 del CST, en virtud de la cual, al existir un trato diferenciado en materia salarial, se invierte la carga de la prueba, en razón de lo cual el empleador debe demostrar los factores objetivos de diferenciación.

*i) Sobre el nexo causal entre las omisiones patronales que se acusan y el daño sufrido por el trabajador*

Pues bien, frente a la primera temática planteada, esta Sala de antaño ha explicado que, por regla general, la víctima del siniestro es quien debe acreditar las circunstancias de hecho que dan cuenta de la existencia de una acción, omisión, o de un control ejecutado de manera incorrecta que constituyan el incumplimiento de las obligaciones de prevención o su incumplimiento imperfecto.

Con esa directriz, cuando el trabajador alega la culpa de su empleador por un actuar omisivo de sus deberes de seguridad y protección, le corresponde identificar claramente

las omisiones que le imputa al empleador para que la carga de la prueba que desvirtúe la culpa se traslade a quien ha debido obrar con diligencia en los términos del artículo 1604 del Código Civil, en concordancia con los artículos 177 del CPC, hoy 167 del CGP. En otras palabras, el trabajador debe demostrar las circunstancias concretas en las que ocurrió el accidente laboral o en las que se generó su enfermedad profesional (CSJ SL, 10 mar. 2005, rad. 23656, CSJ SL, 10 mar. 2005, rad. 23489, CSJ SL, 10 may. 2006, rad. 26126).

Sin embargo, ello no implica que le baste a la parte demandante plantear el incumplimiento de los deberes de cuidado y protección, en tanto que es necesario acreditar el nexo causal, esto es, que la causa eficiente del infortunio fue la falta de previsión por parte del empleador, encargado de prevenir la causación de una enfermedad profesional o la ocurrencia de un accidente de trabajo.

En efecto, en decisión CSJ SL13653-2015, reiterada en CSJ SL2336-2020 indicó:

Esto es, la Corte ha reivindicado históricamente una regla jurídica por virtud de la cual, por pauta general, al trabajador le corresponde demostrar las circunstancias de hecho que dan cuenta de la culpa del empleador en la ocurrencia de un accidente de trabajo, pero, por excepción, con arreglo a lo previsto en los artículos 177 del Código de Procedimiento Civil y 1604 del Código Civil, cuando se denuncia el incumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección, se invierte la carga de la prueba y es el empleador el que asume la obligación de demostrar que actuó con diligencia y precaución, a la hora de resguardar la salud y la integridad de sus servidores. (Al respecto pueden verse decisiones como las CSJ SL, 10 mar. 2005, rad. 23656, CSJ SL, 10 mar. 2005, rad. 23489, CSJ SL, 10 may. 2006, rad. 26126, entre muchas otras).

Lo anterior no implica, no obstante, como lo plantea la censura, que le baste al trabajador plantear el incumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección, para desligarse de cualquier carga probatoria, porque, como lo dijo el Tribunal y lo ha precisado la Sala, teniendo en cuenta que no se trata de una especie de responsabilidad objetiva como la del sistema de riesgos laborales, para que opere la inversión de la carga de la prueba que se reclama, primero deben estar demostradas las circunstancias concretas en las que ocurrió el accidente y «...que la causa eficiente del infortunio fue la falta de previsión por parte de la persona encargada de prevenir cualquier accidente...» (CSJ SL, 10 mar. 2005, rad. 23656.) (la Sala subraya).

El anterior precedente, aplicable tanto al accidente de trabajo como a la enfermedad profesional, explica los requisitos para que opere la inversión de la carga de la prueba cuando se alega la omisión de las obligaciones de cuidado y protección y se reclama la indemnización plena y ordinaria de perjuicios.

Así, cuando se reclama la indemnización total y ordinaria de perjuicios prevista por el artículo 216 del CST, no es suficiente afirmar de forma general el incumplimiento del deber de protección del empleador, sino que debe indicarse con precisión y claridad en qué consistió la omisión de aquel y probar la conexidad que tuvo con la enfermedad profesional o el accidente de trabajo, con miras a determinar la relación causal entre la culpa y el hecho dañino, en la medida que solo se está obligado a resarcir un daño cuando lo ha causado o contribuido su consolidación. De ahí que, *«en los eventos en que se plantea una culpa por abstención, el trabajador no queda relevado totalmente de sus cargas probatorias, pues además de honrar su deber de acreditar el incumplimiento del empleador, sin hesitación, debe demostrar el nexo causal entre el percance repentino generador del daño*



*y la prestación del servicio bajo subordinación» (CSJ SL2336-2020).*

En tal dirección, tratándose de la culpa patronal por omisión, le corresponde a la parte actora acreditar que la omisión que da lugar al incumplimiento alegado tiene nexo de causalidad con el siniestro laboral que causó los perjuicios. Por ende, si el demandante cumple la carga probatoria que le corresponde en la culpa por omisión, es decir, concreta las omisiones que conllevaron el incumplimiento constitutivo de la culpa del empleador y prueba el nexo causal entre ese incumplimiento y el daño, le traslada a este la carga de demostrar que fue diligente y cuidadoso en tomar las medidas adecuadas y razonables para evitar el accidente o enfermedad laboral en cuestión, en los términos del 1604 del Código Civil. Así lo explicó la Sala en decisión CSJ SL1897-2021, reiterada en CSJ SL5300-2021.

En la primera de dichas providencias explicó:

[...]

Cuando el trabajador edifica la culpa del empleador en un comportamiento omisivo de las obligaciones de protección y de seguridad asignadas al empleador, como se trató en el caso de autos, la jurisprudencia de la Corte ha precisado que, por excepción, a los accionantes les basta enunciar dichas omisiones (teniendo en cuenta que las negaciones indefinidas no requieren de prueba) para que la carga de la prueba que desvirtúe la culpa se traslade a quien ha debido obrar con diligencia en los términos del artículo 1604 del Código Civil. En tal caso, el empleador debe probar que cumplió sus deberes de prevención, cuidado y diligencia a fin de resguardar la seguridad e integridad de sus trabajadores (CSJ SL13653-2015, CSJ SL7181-2015, CSJ SL7056-2016, CSJ SL12707-2017, CSJ SL2206-2019, CSJ SL2168-2019, CSJ SL2336-2020 y CSJ SL5154-2020).

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

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

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

En ese orden, en la culpa por omisión, el demandante de los perjuicios debe demostrar que la omisión que da lugar al incumplimiento tiene nexo de causalidad con el siniestro laboral generador de los perjuicios. Para ello, precisa la Sala en esta

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

En suma, esta Sala considera conveniente dejar en claro, dado que el meollo del presente asunto lo amerita, que si el actor cumple la carga probatoria que le corresponde en la culpa por omisión, es decir, concreta las omisiones que conllevaron el incumplimiento constitutivo de la culpa del empleador y prueba el nexo causal entre ese incumplimiento y el daño, le traslada a este la carga de demostrar que fue diligente y cuidadoso en tomar las medidas adecuadas y razonables para evitar el accidente o enfermedad laboral en cuestión, en aplicación del art. 1604 del CC.

En ese escenario, conforme a la sana crítica y de acuerdo con el estándar de la culpa leve, el juzgador evaluará si el empleador fue diligente o no en sus obligaciones de medios para evitar el accidente o la enfermedad profesional del caso. Si el empleador no cumple con la carga de probar la diligencia y cuidados debidos en la toma de las medidas de protección para garantizar razonablemente la seguridad y la salud de cara al siniestro ocurrido, será declarado culpable del accidente o enfermedad profesional respectiva.

Ahora bien, cuando el reclamante de los perjuicios del art. 216 del CST no cumple con la carga probatoria que le corresponde en la culpa por omisión, de acuerdo con lo acabado de decir, así el empleador no demuestre un actuar diligente y cuidadoso para evitar el daño, el empleador no será declarado culpable de cara al accidente o enfermedad profesional del caso particular.

Conforme a lo antes expuesto, considera la Sala que el Tribunal, en principio, atendió los derroteros que la jurisprudencia laboral ha venido señalando en la culpa por omisión, cuando señaló que, para efectos de la responsabilidad del art. 216 del CST, debe demostrarse, en primer lugar, el nexo causal entre la actividad laboral y el daño por el que se reclama la indemnización; y, en segundo lugar, la culpa del empleador; y que, una vez se demuestra que la causa eficiente del infortunio fue la falta de previsión por parte de la persona encargada de prevenir cualquier accidente o enfermedad, como una medida de seguridad adoptada al efecto por la empresa, la carga de la prueba se le

traslada a esta, dada su calidad de obligada que no cumplió satisfactoriamente con la prestación debida. (la Sala subraya; negrillas del texto original).

Ahora, si bien es cierto que el Tribunal incurrió en la imprecisión de aludir a la carga dinámica de la prueba, cuando en realidad se trataba de la inversión de la carga de la prueba, ello resulta irrelevante en la medida que el colegiado encontró que la actora no cumplió con lo que le era atribuible a ella, esto es, demostrar la causa eficiente de sus dolencias y el nexo causal con las omisiones endilgadas al empleador, para exigirle a este que demostrara su actuar diligente para exonerarse de la consiguiente responsabilidad.

Así, solo en la medida que la parte demandante hubiera acreditado que la causa eficiente de sus padecimientos fuese la falta de previsión enrostrada al empresario respecto de sus deberes de prevención, era que procedía la inversión de la carga de la prueba, pero al no haber cumplido la actora con lo que ella le competía, no era procedente tal inversión.

Acorde con ello, pese a la referida imprecisión, el Tribunal no incurrió el yerro jurídico endilgado.

*ii) El principio de favorabilidad en caso de duda probatoria*

En cuanto a la segunda temática, la Corte encuentra que no le asiste razón a la recurrente al estimar que debió aplicarse el principio de favorabilidad o del que llama in *dubio*

*pro operario*, ante la duda surgida frente a las pruebas contradictorias. Ello por cuanto el principio de favorabilidad aplica frente a la duda en la interpretación de las normas jurídicas y no respecto de la valoración probatoria.

En efecto, la duda que obliga al juez del trabajo a acoger la interpretación más favorable es aquella que se presenta respecto de una norma jurídica, cuando encuentre por lo menos dos interpretaciones cuyo lógico entendimiento haga posible su aplicación al caso, en razón de lo cual debe adoptar la que más beneficie al trabajador; de ahí que no es viable aplicar el principio referido ante escenarios de incertidumbre derivados del ejercicio de la valoración de las pruebas del proceso.

Al respecto, la Corte en decisión CSJ SL854-2013 explicó:

c) El único aspecto jurídico rescatable correspondería, en decir de la censura, que procede la aplicación del principio *in dubio pro operario* previsto en el CST Art. 21, al presentarse en decir del recurrente “duda” por parte del Juzgador al determinar en este asunto cuál era el verdadero empleador del demandante, lo cual debió resolverse a favor del trabajador. Sin embargo, en este punto dicho principio no resulta aplicable, por lo siguiente:

Lo anterior no tiene asidero, porque la duda con base en los principios de favorabilidad o *in dubio pro operario*, es respecto de normas jurídicas y no frente a la que pueda surgir de la valoración de los medios probatorios. Sobre esta temática, en sentencia de la CSJ Laboral, 23 de agosto de 2006, Rad. 27466, se precisó:

*“(...) Pero si en extrema laxitud la Corte examinara la sentencia con base en los principios que según el recurrente no observó el Tribunal; que lo llevaron a concluir que la relación laboral se inició en noviembre y no en junio de 1999, por cuanto no resolvió la duda*

a favor del trabajador; sólo basta con decir, que el principio de favorabilidad garantizado por el artículo 53 de la Constitución Política, en cuanto a que ante la duda, se debe atender lo más favorable al trabajador, en este caso no resultaría procedente, toda vez que la pretensión de escogerse unos testimonios frente a otros y la prueba documental que sirvieron de soporte a la convicción del fallador, escapa de dicho ámbito, puesto que la duda que obliga al juez del trabajo a acoger la interpretación más favorable, es aquella que se presenta respecto de una norma jurídica, cuando encuentre por lo menos dos cuyo lógico entendimiento haga posible su aplicación al caso; debiendo entonces adoptar la que más beneficie al trabajador; pero no en aquellos supuestos de incertidumbre respecto de la valoración de una prueba”.

Además, vista la motivación de la sentencia recurrida, el Tribunal no puso de presente que tuviera alguna duda sobre la existencia o no del contrato de trabajo con el Banco demandado; por el contrario, de la valoración probatoria que realizó lo que concluyó categóricamente fue que el demandante era un trabajador en misión de la empresa temporal ADECCO S.A., mas no un trabajador directo del Banco Agrario de Colombia S.A. (subrayado de la Corte).

Por consiguiente, el colegiado no tenía el deber de llamar a operar el principio *in dubio pro operario* o de favorabilidad frente al ejercicio de la valoración probatoria.

### *iii) Sobre el sentido del artículo 143 del CST*

Por último, en lo atinente a la tercera temática planteada, en la que, según la recurrente, el Tribunal desconoció la regla prevista en el artículo 143 del CST, porque al existir un trato diferenciado en materia salarial, se invierte la carga de la prueba, en razón de lo cual el empleador debe demostrar los factores objetivos de diferenciación, debe precisarse que, aunque el colegiado no aludió a la carga de la prueba cuando se reclama la nivelación salarial con fundamento en esta disposición, lo

cierto es que de las consideraciones expuestas en su decisión se advierte que encontró acreditadas las circunstancias que justificaban la diferencia salarial.

En efecto, el colegiado consideró que: *i)* las testigos Ivonne Andrea Tamayo García y Luz Milena Rojas Flórez informaron que los auxiliares de producción presentaban distintas escalas salariales que dependían del conocimiento y la experiencia, puntualizando la primera de ellas que en las áreas de moldes, modelos y galvánica, los referidos auxiliares tenían una remuneración mayor; *ii)* no existía prueba de que la política salarial de la empresa en relación con el cargo de auxiliar de producción estuviera orientada a remunerar de igual forma a quienes desempeñaran tal cargo; *iii)* las trabajadoras Claudia Patricia García Peralta y Sandra Yaneth Gamba Arévalo desempeñaban el cargo de auxiliar de producción, pero en otras áreas, esto es, fundición y ensamble, respectivamente; *iv)* respecto de los trabajadores que desempeñaban el mismo cargo que la actora en el área de soldadura, halló que según lo visto a folios 586 a 591, ingresaron a partir de los meses de febrero, marzo y abril de 2021, cuando la accionante ya se encontraba reubicada en su casa - tal y como lo refirió en su interrogatorio de parte- y sin desempeñar funciones - según el dicho de la testigo Ivonne Tamayo-, por lo que la promotora del proceso ostentaba condiciones laborales distintas a las de tales trabajadoras, por lo que no era viable acceder a la nivelación salarial.

Tales hechos que encontró probados el Tribunal y que

consideró que configuraban la justificación de la diferencia salarial no fueron cuestionados por la censura, ni por la senda indirecta a fin de derruir las conclusiones fácticas sobre las cuales las soportó, ni por la jurídica con miras a controvertir que tal situación se edificara como justificante de la diferencia salarial. La falta de ataque de tales premisas que fueron fundamentales en la decisión hoy controvertida, mantiene intacta la decisión del *ad quem*, dada la doble presunción de acierto y legalidad que la cobija.

Acorde con lo explicado, al no evidenciarse los yerros jurídicos denunciados, el cargo no prospera.

Las costas del recurso extraordinario estarán a cargo de la demandante recurrente, toda vez que su demanda de casación no salió avante y tuvo réplica. Se fijan como agencias en derecho a favor de la opositora (demandada) la suma de \$5.300.000 M/cte, que se incluirá en la liquidación que se practicará conforme al artículo 366 del Código General del Proceso.

## **XV. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada el 14 de marzo del 2022 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **LEIDER CRUZ ACEVEDO** contra **FINART S. A. S.**



Las costas como se indicó en la parte motiva.

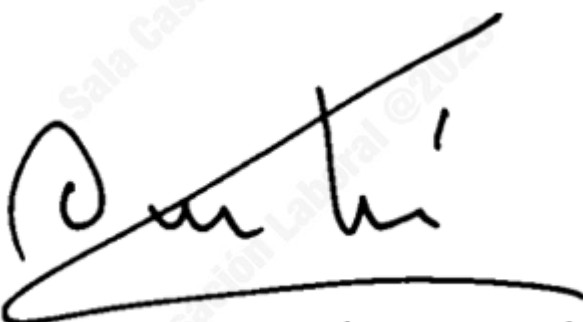
Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.



**MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO**



**DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA**



**OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN**