



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
- SALA LABORAL -**

Santiago de Cali, veintisiete (27) de junio de dos mil veinticinco (2025).

SENTENCIA N° 175

Acta N° 058

El Magistrado Ponente **CARLOS ALBERTO OLIVER GALE**, en asocio de los Magistrados **CAROLINA MONTOYA LONDOÑO** y **ÁLVARO MUÑIZ AFANADOR** integrantes de la **Sala DE DECISIÓN LABORAL** proceden a dictar **SENTENCIA** en orden a resolver Recurso de Apelación de la Sentencia 206 del 25 de octubre de 2022, proferida por el Juzgado 3° Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia instaurado por JOSE PIOQUINTO RAYO CÉSPEDES, GLORIA AMPARO VELEZ NOVOA, CLAUDIA XIMENA RAYO CALDERON, DANIELA RAMIREZ VELEZ, BLANCA MARIA CESPEDES TRUJILLO, PEDRO NEL CESPEDES, ANTONIO RAYO CESPEDES, ALEJANDRO RAYO CESPEDES, MARIA ELENA RAYO CESPEDES, GUSTAVO RAYO CESPEDES, JOSE MANUEL RAYOS CÉSPEDES, Y LUIS MIGUEL RAYOS CÉSPEDES, en contra de **GOODYEAR COLOMBIA S.A.** y la integrada **SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA** proceso identificado bajo la radicación única nacional N° 76001-31-05-003-2019-00671-01.

ANTECEDENTES DE LA DEMANDA

El señor José Pioquinto Rayo Céspedes trabajó para GOODYEAR DE COLOMBIA S.A. desde el 23 de abril de 2004 en cargos de alta exigencia física, expuesto de manera constante a riesgos físicos, biomecánicos y ergonómicos como postura prolongada, carga de peso excesivo y movimientos repetitivos en miembros superiores. Esta exposición le generó múltiples patologías laborales, las cuales fueron calificadas como de origen profesional, incluyendo síndrome del manguito rotador, epicondilitis bilateral y síndrome del túnel del carpo bilateral, con una pérdida de capacidad laboral del 36.49%, estructurada desde el 22 de octubre de 2015. Adicionalmente, sufrió un accidente laboral el 8 de septiembre de 2010, con posterior calificación del 9.40% de pérdida de capacidad laboral.

Pese a las recomendaciones médicas emitidas desde 2014, la empresa no tomó medidas eficaces de reubicación ni adoptó correctivos para prevenir el agravamiento de su condición, y solo hasta 2018 realizó una investigación sobre las enfermedades laborales, de manera tardía e insuficiente.

En lugar de cumplir con su deber de protección, GOODYEAR DE COLOMBIA S.A. inició en 2013 un proceso de autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo, alegando que no podía mantener a un trabajador con restricciones médicas. La solicitud fue rechazada mediante resoluciones de febrero, marzo y agosto de 2014, al constatarse que el señor Rayo se encontraba en estado de debilidad manifiesta,



protegido por la estabilidad laboral reforzada. La empresa insistió mediante recursos que fueron igualmente negados.

El trabajador además evidenció un deterioro emocional y psicológico progresivo. Informes psicológicos de septiembre de 2018 y mayo de 2019, realizados por las doctoras Claudia Arana Ocampo y Stephania Castillo Casalla, documentaron síntomas de depresión, frustración, deterioro del concepto de sí mismo, afectación familiar y limitación funcional y social. Se recomendó tratamiento psiquiátrico y acompañamiento psicológico permanente.

También se constata que otros trabajadores de la misma empresa, como Jemay Serna, Alexander Bedoya, Julio Zúñiga, Jorge Aguiño y Javier Lozano, padecen patologías similares, evidenciando una problemática estructural y colectiva en el entorno laboral.

El núcleo familiar del señor Rayo Céspedes, su esposa, hija, hija de crianza, hermanos y madre ha sufrido consecuencias morales por la afectación grave de su salud física y mental, producto de las condiciones laborales inadecuadas y la omisión empresarial.

En octubre de 2018, el trabajador presentó un derecho de petición solicitando documentos laborales, médicos, de seguridad y salud en el trabajo, el cual fue respondido parcialmente por la empresa, sin claridad sobre el cumplimiento normativo. Asimismo, presentó reclamación formal por indemnización de perjuicios materiales y extrapatrimoniales por culpa patronal, la cual fue rechazada por la empresa mediante comunicación del 8 de noviembre de 2018.

Pretensiones

1. Se solicita declarar que la empresa GOODYEAR DE COLOMBIA S.A. es responsable por culpa patronal del accidente laboral ocurrido el 8 de septiembre de 2010.
2. Se solicita declarar que la empresa GOODYEAR DE COLOMBIA S.A. es igualmente responsable por culpa patronal de las enfermedades laborales sufridas por el trabajador, específicamente: síndrome del túnel del carpo, epicondilitis medial y lateral bilateral, y síndrome del manguito rotador, que generaron una pérdida de capacidad laboral del 36.49%.
3. Como consecuencia, se pide que la empresa sea condenada al pago de la indemnización ordinaria y plena de perjuicios ocasionados por culpa patronal, incluyendo los perjuicios patrimoniales por lucro cesante consolidado y futuro, y otros daños que se prueben durante el proceso.

RÉPLICA DE LA DEMANDADA

GOODYEAR COLOMBIA S.A.S., manifestó frente a los hechos 1º, 19º, 20º, 21º, 22º, 23º, 24º, 25º, 26º, 27º, 28º, 29º, 30º, 31º, 32º, 33º, 34º, 35º, 36º, 37º, 38º, 39º, 41º, 45º, 46º y 47º, que son ciertos.

No son ciertos los hechos 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º, 8º, 9º, 10º, 11º, 11º, 13º, 14º, 15º, 16º, 17º, 18º, 33º, 34º, 40º y 46º.



No afirma ni niega lo que se manifiesta en el hecho 42º, 43º y 44º.

La accionada se opuso a todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra y propuso como excepciones de fondo las siguientes: 1. Improcedencia por falta de respaldo legal, improcedencia e ilegalidad de las pretensiones y buena fe, 2. Cobro de lo no debido y/o inexistencia de la obligación, 3. Falta de título y causa para pedir, 4. No existe nexo causal entre los daños que afirma haber sufrido la parte demandante y el obrar de la representada, 5. Ausencia de culpa, 6. Diligencia y cuidado del demandado, 7. Traslado del riesgo, 8. Perjuicio indemnizado, 9. Ausencia de prueba de perjuicios, 9. Prescripción y/o caducidad, 10. Innominada, 11. Buena fe.

SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A., manifestó frente a los hechos 1º a 17º, 20º, 28º, 30º, 32º y 33º a 48º, no constarle e indicó que los hechos 18º, 19º, 21º, 22º, 23º, 24º, 25º, 26º, 27º, 29º, 31º, son ciertos.

Frente a las pretensiones de la demanda se opuso a su totalidad y formuló como excepciones de fondo las siguientes: 1. Inexistencia de obligación legal a cargo de SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A., por cuanto las pretensiones aludidas no se encuentran amparadas por el sistema general de riesgos laborales, 2. Falta de legitimación en la causa por pasiva de la ARL, 3. Falta de cobertura de las pretensiones a la luz del sistema de riesgos laborales, 4. Inexistencia de obligación a cargo de la ARL en relación con el reconocimiento y pago de la indemnización por incapacidad permanente parcial, 5. Inexistencia de obligación a cargo de la ARL en relación con el reconocimiento y pago de una pensión de invalidez, 6. Enriquecimiento, 7. Prescripción, 8. Genérica o Innominada.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado 3º Laboral del Circuito de Cali, a través de la Sentencia N° 206 del 25 de octubre de 2022, resolvió:

atendida de la ley,

R E S U E L V E

PRIMERO. - **DECLARAR** parcialmente probada la excepción de Prescripción propuesta por **Goodyear de Colombia S.A.**, en cuanto a las pretensiones que



elevaron los demandantes por el accidente de trabajo sufrido por el señor José Pioquinto Rayo Cespedes el día 08/09/2010.

SEGUNDO: ABSOLVER a GOODYEAR DE COLOMBIA S.A., de todas y cada una de las pretensiones elevadas por la parte demandante.

TERCERO: ABSOLVER a la integrada como litisconsorte necesario **SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A.**, de todas y cada una de las pretensiones elevadas por la parte demandante.

CUARTO: CONDENAR en costas a la parte vencida en juicio y a favor de la parte demandada y de la integrada. Se tasa como agencias en derecho a un valor total de \$3.000.000 a cargo de la parte demandante y a favor de **GOODYEAR DE COLOMBIA S.A.** y de la integrada como litisconsorte necesario **SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A.**

QUINTO: CONSULTAR por ser adversas a los intereses de los demandantes en el evento de que no sea apelada, artículo 69 CPT.

AUTO SUST N° 642

El apoderado de la parte demandante, interpone recurso de apelación contra la sentencia aquí proferida, el cual se concede en modo suspensivo y se ordena enviar el expediente al Honorable Tribunal Superior Del Distrito De Cali para que surta dicho recurso.

Esta providencia se notifica a las partes y a sus apoderados en Estrados. Consta de un link de visualización de la presente diligencia, que se incorpora al proceso conforme a lo dispuesto en el artículo 46 y 73 del C.P.T. S.S. y Decreto 806 de 2020.

-Notificada en estrados-

La A quo fundamenta su decisión en que, frente al accidente de trabajo ocurrido en el año 2010, no existe material probatorio que permita determinar la existencia de un comportamiento abusivo por parte del empleador. Sostiene que corresponde al demandante la carga de probar las circunstancias de hecho que den cuenta de la culpa del empleador en la ocurrencia del infortunio.

Aunque la parte actora alega que GOODYEAR actuó en inobservancia de las normas sustantivas de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, con lo cual considera que se invierte la carga de la prueba, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL7056 de 2016, ha señalado lo contrario.

Al revisar las pruebas documentales allegadas con la contestación de la demanda, se observa que, al momento de la vinculación laboral, el trabajador recibió capacitaciones sobre riesgos ocupacionales, impartidas a través del departamento de seguridad e higiene industrial. No obstante, el accidente sufrido por el demandante, en el que resultó lesionado en su tobillo con una llanta que se encontraba siendo cargada, obedeció a una conducta exclusiva del trabajador, quien se ubicó en una zona de riesgo sin contar con la debida autorización, tratándose de un espacio en el que no le estaba permitido permanecer.

En consecuencia, no se probó la culpa patronal, puesto que, al momento de su ingreso, el actor recibió capacitación por parte de su empleador y se encontraba, además, debidamente afiliado al sistema de salud y riesgos laborales.



Recurso de apelación

La parte demandante presentó recurso de apelación contra la Sentencia N° 206 del 25 de octubre de 2022, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia.

Como fundamento del recurso, se alega que, en lo relacionado con el accidente de trabajo, la señora Juez indicó que el trabajador utilizó un gancho no adecuado, atribuyéndole de manera inequívoca la responsabilidad por dicho descuido. Sin embargo, la parte recurrente sostiene que dicha responsabilidad corresponde a la empresa demandada, en tanto es su obligación proveer los elementos de trabajo idóneos. Se afirma, además, que la sentencia incurre en un error al concluir que existió culpa exclusiva de la víctima, cuando lo cierto es que, conforme a la normativa en materia de seguridad industrial y salud ocupacional, no puede hablarse de culpa exclusiva del trabajador, dado que recae sobre la empresa la carga legal de brindar un cuidado oportuno e idóneo respecto de la salud y seguridad de sus empleados.

En cuanto a las enfermedades laborales, se señala que está suficientemente demostrado que existió una ausencia de medidas preventivas eficaces. Se aclara que tales medidas deben tener como resultado final evitar la aparición de las enfermedades laborales que afectan a los trabajadores. En este sentido, se considera que una encuesta, una capacitación o un seguimiento no pueden ser calificadas como medidas eficaces, y que lo aportado por la parte demandada como prueba de su gestión en salud ocupacional no es más que un cúmulo de estadísticas consignadas en una bitácora de hechos y sucesos que la empresa no ha logrado controlar, mitigar ni eliminar, lo que se refleja en el alto número de trabajadores enfermos por exposición a riesgos biomecánicos, estimado en un 20% de la población trabajadora, según lo evidenciado por la médica de la empresa.

Asimismo, se demostró que las ayudas mecánicas destinadas a mitigar el riesgo biomecánico al cual estuvo expuesto el actor durante más de quince años fueron insuficientes o implementadas tardíamente. Esto se evidencia, por ejemplo, en la línea de producción FGEH, donde el actor desempeñó labores de vulcanización desde el año 2004, y donde no existían tales ayudas, a pesar de que sí operaban en la línea I. Esta diferencia revela un descuido por parte de la empresa al no haber proporcionado durante tanto tiempo las ayudas mecánicas necesarias en condiciones equivalentes.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

Recurso de apelación

El problema jurídico por resolver se circunscribe en determinar si existió o no culpa probada por parte del empleador en relación con la enfermedad y el accidente laboral a los que hace alusión el demandante.



Prueba Interrogatorio de Parte y Testimonial

JOSÉ PIOQUINTO RAYO CÉSPEDES, en calidad de demandante, manifestó haber laborado para la accionada desde el año 2004. Afirmó tener conocimiento de la existencia de un departamento de seguridad industrial y salud ocupacional, y que las capacitaciones que reciben los operarios incluyen charlas sobre seguridad y salud en el trabajo. Indicó que, hasta la fecha, no ha dejado de laborar para la empresa accionada y ha recibido el pago de salarios y prestaciones sociales.

Agregó que **SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A.**, en su calidad de administradora de riesgos laborales, le ha brindado todas las prestaciones asistenciales y económicas derivadas del accidente ocurrido el 8 de septiembre de 2010, pagándole las incapacidades temporales, el dictamen de pérdida de capacidad laboral (PCL) y los gastos de transporte, cumpliendo con todas las obligaciones que le corresponden. Aclaró que no ha tenido ninguna relación laboral con la aseguradora, y que la administradora de riesgos laborales que presta servicios a **GOODYEAR** es **SURA**.

Por su parte, **ANDRÉS FLÓREZ**, en calidad de representante legal de **GOODYEAR DE COLOMBIA S.A.**, manifestó que en la empresa existe un robusto sistema de seguridad y salud en el trabajo, con la participación de expertos en salud y medicina ocupacional, y que se verifica de manera permanente el cumplimiento de la normativa correspondiente para prevenir cualquier contingencia. Indicó que, frente al manejo de máquinas por parte del actor, se realizaron capacitaciones, evaluaciones, estudios de puestos de trabajo, análisis de maquinaria, estudio del peso manipulado y otras medidas relacionadas con el desarrollo normal de sus labores.

Afirmó además que existe un seguimiento riguroso de las medidas preventivas en salud ocupacional, y que el departamento respectivo lleva un control detallado, incluso en casos en que los trabajadores presentan restricciones o recomendaciones médicas, participando activamente en su cumplimiento. En cuanto al riesgo de exposición ergonómica, indicó que se evalúa si la labor realizada por el operario se ajusta a las medidas de seguridad, garantizando que se apliquen todos los factores preventivos que eviten afectaciones al organismo. Preciso que las medidas adoptadas frente a los movimientos repetitivos y la manipulación de cargas pesadas consistieron en la verificación del cumplimiento de las instrucciones impartidas al trabajador, según las capacitaciones recibidas, y en la observación del adecuado desempeño de sus movimientos.

Indicó que no le consta cuántos trabajadores se han visto afectados por enfermedades laborales. No obstante, señaló que las medidas eficaces implementadas para mitigar las enfermedades ocupacionales en extremidades superiores consistieron en el mejoramiento de las funciones realizadas por cada operario y en la optimización progresiva del funcionamiento y operación de las máquinas.



Añadió que la instalación de tres dispositivos diferenciales en el área de vulcanización se llevó a cabo a partir de mayo de 2013, y que dicha implementación no se hizo con anterioridad porque la empresa avanza conforme a lo que ofrece el mercado. Manifestó desconocer si antes de 2013 existían tales dispositivos, y sostuvo que las posiciones laborales fueron diseñadas conforme a las normas de salud ocupacional para preservar la salud de los trabajadores. La implementación de una nueva posición en el año 2018 obedeció a estudios técnicos realizados en ese momento, orientados a proteger la salud del personal.

Finalmente, indicó que GOODYEAR modificó la posición del operario al momento de acomodar la llanta únicamente a partir de febrero de 2018, fecha en la que ya el actor había sido diagnosticado en octubre de 2015. El desplazamiento de cargadores hacia el área de prensas en mayo de 2018 fue una medida implementada en esa fecha, a pesar de que la empresa ya tenía conocimiento de la situación desde antes.

CHRISTIAN ANDRÉS FRANCO MARTÍNEZ, en calidad de testigo, manifestó ser operario en la empresa accionada desde hace más de 19 años, razón por la cual conoce al demandante. Indicó que las funciones del actor consistían en cambiar moldes, vulcanizar en el área de prensas y realizar trabajos de mantenimiento. Señaló que al actor se le diagnosticó una enfermedad de origen laboral y que sufrió un accidente de trabajo en el área de prensas, ocurrido en noviembre de 2016, cuando una llanta de más de 150 kg se soltó de un gancho y le cayó en el tobillo.

Afirmó que GOODYEAR no adoptó inicialmente medidas preventivas o de seguridad para evitar ese tipo de accidentes, pero que posteriormente sí se implementaron. No recuerda la fecha exacta en la que el actor fue diagnosticado con enfermedad laboral. Explicó que, antes de 2012, la única medida preventiva implementada por la empresa era el uso de ganchos y diferenciales para cargar las llantas. Desconoce si al actor se le hacía seguimiento para evitar movimientos repetitivos, aunque señaló que dentro de la empresa sí se realizaban dichos controles. Confirmó que, antes de 2012, al demandante se le ordenaron rotaciones en sus puestos de trabajo para evitar la repetición constante de movimientos de los miembros superiores, y que hacía parte de un grupo de exposición ergonómica. Indicó que, en su opinión, entre el 70 % y el 80 % de los trabajadores de la empresa presentan diagnósticos de enfermedades laborales en miembros superiores, situación que llevó a la implementación de medidas preventivas.

Aseguró que supone que los ingresos del actor se han visto disminuidos desde que fue calificado por sus enfermedades laborales, ya que actualmente trabaja medio turno y permanece incapacitado con frecuencia, mientras que anteriormente cumplía tres turnos laborales.

Señaló que en septiembre de 2010 también se desempeñaba como operario de prensas, al igual que el actor, utilizando las mismas herramientas de trabajo. Explicó que el diferencial es un mecanismo de ayuda para evitar la carga manual de las llantas y prevenir el uso excesivo de fuerza. Agregó que, cuando se levanta una llanta, se debe revisar su circunferencia, ya que si se suelta puede caer sobre el operario. Indicó que para los cargos desempeñados en GOODYEAR se realizan



certificaciones anuales que requieren la firma del operario y su entrenador. En caso de no aprobarse dicha certificación, el trabajador no queda autorizado para ejercer la labor. No recuerda si se realizan capacitaciones periódicas en seguridad y salud en el trabajo.

Explicó que el proceso de certificación demora dos meses, abarcando temas como el manejo y funcionamiento de las prensas, estándares de calidad de las llantas, elementos de seguridad, operación de las máquinas y los procedimientos a seguir en caso de inconformidades. La certificación se realiza una vez al año y también debe ser firmada.

MARCELA CIFUENTES DÍAZ, en calidad de testigo, manifestó ser médico laboral de la empresa y estar encargada de los sistemas de vigilancia epidemiológica, así como del seguimiento a los trabajadores. Indicó que la empresa cuenta con diversos sistemas de vigilancia epidemiológica, orientados al seguimiento y control de los riesgos laborales, entre ellos: exposición al ruido, sustancias químicas, riesgo biomecánico y psicológico. Mencionó además un programa de reincorporación sociolaboral, dirigido a trabajadores con condiciones de salud que impliquen recomendaciones o restricciones laborales.

Explicó que el sistema de riesgo biomecánico se apoya en una herramienta cooperativa llamada THS, la cual permite evaluar desde el enfoque ergonómico el nivel de riesgo asociado a las máquinas. Además, la empresa cuenta con una especialista terapéutica en salud ocupacional, encargada de implementar medidas preventivas una vez se identifican los riesgos.

Señaló que, para el seguimiento de los trabajadores con recomendaciones médicas laborales, se cuenta con el programa de reincorporación sociolaboral, dentro del cual una terapeuta ocupacional se encarga exclusivamente de emitir las recomendaciones y hacer el seguimiento correspondiente. El actor hace parte activa de dicho programa, dado que ha presentado incapacidades de manera continua.

Afirmó tener conocimiento de los accidentes laborales sufridos por el actor. Indicó que desde marzo de 2010 el trabajador ha tenido recomendaciones laborales derivadas de enfermedades de origen común y accidentes de trabajo, para lo cual se han emitido los respectivos formatos de recomendaciones, seguimientos y actas de reincorporación. La empresa, según indicó, se mantiene en constante actualización con la ARL para mejorar la identificación de riesgos y realiza capacitaciones a través del departamento de seguridad.

Agregó que, al momento de una reincorporación laboral, se realiza previamente una revisión de las recomendaciones médicas, y no se permite al trabajador regresar a su puesto o máquina hasta que se determine si es posible, incluso solicitando el apoyo de la ARL cuando es necesario.

Señaló que la determinación del origen de las enfermedades laborales corresponde a las entidades competentes, y que el actor ha sido diagnosticado con varias de ellas por dichas autoridades. Por lo tanto, no puede establecer si la exposición al riesgo biomecánico fue una causa suficiente para las enfermedades laborales del actor, considerando además que no existe un tiempo específico de exposición requerido para generar una patología laboral.



Indicó desconocer por qué las medidas preventivas se implementaron después de los accidentes y enfermedades del actor, y no antes. Señaló que no existen registros en las matrices de riesgo de capacitaciones realizadas entre 2004 y 2015 para prevenir enfermedades laborales asociadas a movimientos repetitivos con manipulación de peso excesivo. Agregó que, de los 280 trabajadores activos, aproximadamente 55 presentan enfermedades laborales.

Finalmente, afirmó que la evolución tecnológica ha contribuido a la disminución de los riesgos, y que los procesos preventivos y de medicina del trabajo están enfocados en mitigar todos los riesgos posibles. No obstante, reconoció que dichos planes no son 100 % eficaces, por lo que la aparición de nuevos casos no significa necesariamente que las medidas hayan sido ineficientes, ya que existen riesgos inherentes a la labor.

CAMPO ELÍAS SANTOS SAAVEDRA, en calidad de testigo, manifestó ser gerente de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, siendo responsable de la coordinación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. Explicó que el departamento está estructurado en áreas como seguridad industrial, salud ocupacional y diferentes especialidades contratadas para acompañar a la compañía. Indicó que se realizan capacitaciones periódicas, entrenamientos y recertificaciones anuales sobre conocimientos y habilidades para cada puesto de trabajo.

Señaló que el proceso de certificación y recertificación consta de dos fases: una teórica, sobre conocimientos, y otra práctica, sobre habilidades. Dicho proceso es firmado por los entrenadores y los operarios, y en él se registran también los errores cometidos por el trabajador, los cuales se tienen en cuenta para la recertificación. Aclaró que el actor fue sometido a dicho proceso.

Indicó que, aunque tiene conocimiento de que el actor sufrió un accidente en 2010, no recuerda sus detalles. Sin embargo, explicó que ante este tipo de eventos se activa un procedimiento de investigación para determinar las causas del accidente, revisar el sistema de gestión, los planes de entrenamiento y cómo el operario asumió el riesgo.

Añadió que, cuando un trabajador se encuentra en proceso de calificación por enfermedad laboral, se inicia una revisión completa de la información contenida en el sistema, incluyendo conceptos médicos. A partir de ello se emiten recomendaciones médicas que la empresa está obligada a cumplir, las cuales son gestionadas por la especialista médica correspondiente. Afirmó que se realiza seguimiento a dichas recomendaciones, con participación activa del trabajador, quien debe firmar todo el proceso.

Señaló que existe una matriz de valoración e identificación de riesgos, la cual se actualiza anualmente, y que contiene un inventario de los riesgos detectados, así como todos los eventos preventivos. Indicó que se cumple con los informes sobre condiciones de salud y que se desarrolla un perfil sociodemográfico de la población trabajadora. Además, se realizan mediciones ambientales y evaluaciones médicas de factores de riesgo con frecuencia anual.



Explicó que el proceso de reubicación laboral inicia una vez la EPS o la ARL informan sobre la necesidad de adaptaciones. En ese momento, se analiza si es necesario realizar adecuaciones físicas para que el trabajador pueda cumplir con su labor de acuerdo con las recomendaciones médicas. Añadió que se han implementado avances tecnológicos para mitigar riesgos, incluyendo mejoras locativas y ergonómicas, y que en ese proceso también participa el comité COPASST.

Manifestó que **no recuerda si se implementaron medidas preventivas antes del año 2012 para el caso del actor**, ni por qué razón no existían diferenciales en las líneas de producción FGH en las que el actor trabajó entre 2004 y 2010. **Tampoco explicó por qué, según lo señalado por la médica de la empresa, en el área de vulcanización, en tareas como el secado de moldes y el descenso de llantas, no existían ayudas mecánicas.** Asimismo, no supo explicar por qué no se suministraron las ayudas mecánicas pertinentes, según informe de octubre de 2018. Indicó que no cuenta con formación sobre cuántos trabajadores presentan enfermedades laborales, pero sí conoce que se han implementado medidas preventivas específicas en cada caso, con el profesional correspondiente.

Caso concreto

Con base en lo probado y debatido, la Sala observa que si bien existe en los trabajadores un deber de autocuidado guiado para que elijan el mecanismo más seguro para desempeñar sus servicios profesionales, evitando factores de riesgo que puedan generar accidentes laborales, es el empleador quien tiene la obligación principal de prevenir situaciones que afecten a sus empleados.

Por lo tanto, debe garantizar y procurar todas las medidas necesarias y los elementos idóneos de protección que eviten cualquier tipo de accidente laboral; de lo contrario, existiría una omisión de cuidado y protección por parte del empleador hacia su trabajador.

“Sobre la culpa suficientemente comprobada del empleador respecto a una contingencia de origen laboral, la Sala tiene enseñado que:

[...] la misma se determina por el análisis del incumplimiento de los deberes de prevención que corresponden al empleador, la cual se configura en la causa adecuada de la ocurrencia del infortunio laboral, ya sea que se derive de una acción o un control ejecutado de manera incorrecta o por una conducta omisiva a cargo de aquel (CSJ SL2206-2019)”. (Corte Suprema de Justicia, SL-854 de 2023)

Es necesario que, para demostrar la culpa patronal de un accidente o enfermedad de origen laboral, exista prueba del nexo causal entre la culpa del empleador y la ocurrencia del riesgo laboral.



En los folios 448 a 455 del expediente 10, obra la historia médica ocupacional del demandante con fecha del 20 de octubre de 2004, en la cual se indica que el actor fue considerado apto para trabajar, aunque con ciertas limitaciones.

En el folio 15 del expediente 01, se encuentra el certificado laboral del demandante, expedido el 23 de octubre de 2018 por la empresa GOODYEAR, en el que consta que el actor ha desempeñado funciones profesionales desde el 23 de abril de 2004 hasta la fecha, en los cargos de vulcanizador de llantas y operario de cambio de moldes (bladders).

En los folios 16 a 18, expediente 01, se halla el informe de accidente de trabajo ocurrido el 8 de septiembre de 2010. El mismo reporta una lesión del tipo “conmoción o trauma interno” y “golpe, contusión o aplastamiento” en el pie, producto de la caída de un objeto material o sustancial. El diagnóstico fue “luxofractura en el tobillo izquierdo”, por lo cual el trabajador tuvo que ser sometido a cirugía.

Como consecuencia del accidente laboral, la ARL SEGUROS DE RIESGOS PROFESIONALES SURAMERICANA S.A. emitió dictamen de pérdida de capacidad laboral (PCL) con resultado inferior al 5%, con fecha de estructuración del 4 de marzo de 2011 (folios 23-24, expediente 01).

Posteriormente, el 15 de junio de 2011, la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca calificó al actor con una PCL del 10,98%, con fecha de estructuración del 16 de noviembre de 2010, diagnosticándolo con “fractura del peroné” y “fractura del maléolo externo” (folios 25-28, expediente 01).

Ante recurso de reposición y, subsidiariamente, apelación interpuesta por la ARL, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez realizó una nueva valoración, arrojando una PCL del 8,30%, conservando la misma fecha de estructuración (folio 42, expediente 01).

A raíz de la objeción presentada por el trabajador, el caso fue nuevamente remitido a la Junta Regional de Calificación de Invalidez, la cual evidenció un nuevo diagnóstico: “lesión del nervio peroneo izquierdo”. No obstante, no se realizó una nueva calificación, manteniéndose el porcentaje de PCL y la fecha de estructuración (folios 44-48, expediente 01).

Finalmente, el 5 de octubre de 2017, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez determinó que el actor presentaba una PCL del 9,40%, originada en accidente de trabajo, y conservó la fecha de estructuración (folios 49-60, expediente 01).

El actor fue además diagnosticado con “epicondilitis medial en codo izquierdo” el 26 de junio de 2013, recibiendo tratamiento médico mediante medicamentos e infiltraciones en ambos hombros (folios 61-68, expediente 01). Posteriormente, el 5 de noviembre de 2013, el diagnóstico fue ampliado a “síndrome de abducción dolorosa del hombro” y “epicondilitis media”, con recomendaciones médicas vigentes por un año (folios 70-68, expediente 01).

El 17 de marzo de 2014, se le diagnosticó “episodio depresivo moderado” y “trastorno de ansiedad no especificado” (folio 74, expediente 01).



Remitido por medicina laboral de la ARL SURA, el actor fue evaluado el 7 de octubre de 2016, diagnosticándose nuevamente con “traumatismo del nervio peroneo a nivel de la pierna” y “fractura del peroné”, mostrándose una mejoría (folio 80, expediente 01).

En los folios 81 a 83, el trabajador fue diagnosticado con “epicondilitis media”, “epicondilitis bilateral” y “síndrome del túnel carpiano”, todas de origen laboral, diagnósticos que fueron confirmados en valoración.

El 11 de diciembre de 2015, la ARL SURA elaboró un informe para el formato único de calificación de pérdida laboral y ocupacional, concluyendo que el actor estaba expuesto a factores de riesgo ergonómicos (movimientos repetitivos de columna y miembros superiores), con una PCL del 36,49% de origen laboral, con fecha de estructuración del 22 de octubre de 2015 (folios 124-128, expediente 01).

En el informe elaborado por GOODYEAR, se registró que el trabajador, en su cargo de cambia moldes, estaba expuesto a riesgos físicos (ruido), mecánicos (determinados como “otros”), y que presentaba sintomatología osteomuscular articular, además de anomalías en piel y faneras, miembros superiores e inferiores, con recomendaciones y medidas de control (folios 129-132, expediente 01).

El 3 de mayo de 2014, un nuevo informe indicó anomalías en ORL, neurología, sistema osteomuscular, columna, y extremidades superiores e inferiores (folio 136, expediente 01).

En el informe del 29 de septiembre de 2016, se reiteraron anomalías en miembros superiores e inferiores, declarándose al trabajador apto con recomendaciones (folio 140, expediente 01).

El 9 de septiembre de 2017, otro informe señaló exposición a riesgos físicos (ruido y temperatura extrema), químicos (humos, gases y vapores), mecánicos y locativos, y ergonómicos (fuerza y movimiento), destacando una vez más la presencia de anomalía osteomuscular articular (folio 144, expediente 01).

Finalmente, en el informe de folios 145 a 148 del expediente 01, se detallaron nuevamente los factores de riesgo por su cargo (físicos, químicos y ergonómicos) y se documentaron diferentes diagnósticos físicos y psicológicos.

DIAGNOSTICO	
Diagnosticos	Codigo CIE 10
1. HNS derecho y izquierdo (coment) (21/10/2017)	9. Lesión axonal peroneo right
2. Epicondilitis (lumbosacra L1 L2 y L4 L5) (coment) rama sensitiva	
3. Cambios degenerativos facetales L4/L5 y L5/S1 (coment)	10. Onfalitis
4. Ansiedad y depresión (coment) en TB	11. Artrosis de art. tobillo
5. STC bilateral	
6. SHZ bilateral	
7. Epicondilitis medial lateral bilateral	
8. SAHS con GAAF	
9. Artrosis de rodilla bilateral	

Con la extensa y detallada información del actor, se encuentra que tuvo un accidente de origen laboral y con posterioridad desarrolló una enfermedad de origen laboral en sus extremidades superiores, siendo probado el daño, elemento esencial dentro de la culpa patronal.



Ahora bien, la doctora MARCELA CIFUENTES, médica ocupacional, investigó la enfermedad del actor “epicondilitis medial y lateral bilateral”, con el objetivo de controlar la aparición de nuevos casos con la misma enfermedad. Llama la atención que dentro del problema descrito “fuerza ejercida en trabajo dinámico en extensión y flexión de antebrazo” no existió una ayuda mecánica para la manipulación de la llanta que se debía bajar (fl.157, expediente 01); llanta que, de acuerdo con el setup de construcción, pesa 150.555 kilogramos (fl. 20, expediente 01).

En una nueva investigación por la doctora anteriormente mencionada, pero con una nueva enfermedad desarrollada en el actor, siendo “síndrome túnel del carpo bilateral”, se encontró que tampoco existió ayuda mecánica en la manipulación manual de llantas, teniendo como problema “fuerza ejercida en trabajo dinámico por manipulación de peso en extensión y flexión de los dedos y de la mano” (fl. 163, expediente 01).

Para la enfermedad de “manguito rotador”, la doctora ocupacional halló que no existió ayuda mecánica para los problemas “movimientos repetidos o posturas sostenidas en flexión del codo”, “postura forzada de hombro mantenida, prolongada o forzada”, “fuerza por manipulación de cargas”, así como problemas de fuerza de movimientos forzados “por uso de herramientas manuales en cambio de moldes y bladder - ajuste y desajuste de piezas” y vibración en el miembro superior por “uso de taladro - uso de pistola neumática para el ajuste de desajuste de tornillos” (fl.170, expediente 01).

En tal sentido, con el amplio material probatorio que se allegó, es inminente resolver que la condición de salud en las extremidades superiores del señor CESPEDES perduró y que fue de origen laboral.

Ahora bien, es necesario revisar si el empleador tuvo medidas de prevención frente al cargo que desarrolló la enfermedad laboral del actor y acató las diferentes recomendaciones y restricciones médicas que le suministraron al demandante.

En los folios 1-6, 42-50, expediente 10, se encuentran las actas de reincorporación laboral; de folio 10 a 41, se encuentran recomendaciones médicas seguidas por la accionada GOODYEAR, a través de su departamento de seguridad e higiene industrial.

A folio 62, expediente 10, se encuentra evaluación de habilidades del demandante, observándose una calificación del 100%; asimismo, a folios 75, 88, 90, 92, 99, 97, 99, 127-132, 139, 147, expediente 10, se halla recertificado del actor en la posición de vulcanizador de llantas de tractor y mueve tierra, inspección de llanta verde, liberación de cambio bladder, arranque de prensas después del calentamiento, manejo de eslinga, manejo de puente grúa, también obteniendo una buena calificación.

De los folios 107, 109, 111, 135, 137, se desprende evaluación de habilidades, puntos de atrapamiento laboratorio simuladores, evaluación de conocimiento-manual bioseguridad, evaluación de competencias básicas y certificación de veracidad y conocimiento de la información; asimismo, en los folios 197 a 313, se encuentra informe de diagnóstico de salud de 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021.



Se observa sistema de vigilancia epidemiológica para la conservación auditiva, fechado el 9 de mayo de 2022, con el objetivo de monitorizar la morbilidad de la población expuesta al riesgo por ruido para hacer detección precoz de casos, definir los procedimientos para protección y control de los trabajadores y de los puntos de trabajo con el objeto de minimizar los efectos sobre salud de la exposición a valores del ruido por encima de los TLV y definir las actividades de higiene, seguridad y medicina del trabajo para el control de la exposición al riesgo de ruido (fl. 314-326, expediente 10).

Se halla informe de evaluaciones ocupacionales de nivel de presión sonora “dosimetrías” por parte de la ARL SURA, con fecha marzo de 2022, con los objetivos de cuantificar los niveles de presión sonora presentes en diferentes cargos de las divisiones A, B, C de la empresa GOODYEAR DE COLOMBIA S.A. mediante la medición de dosimetrías, comparar los resultados obtenidos en el estudio contra los valores permisibles establecidos por la legislación colombiana mediante la Resolución 1792 de 1990 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Salud de la República de Colombia, en caso de que aplique de acuerdo con el tiempo de exposición evaluado, y establecer recomendaciones y controles generales basados en los resultados arrojados por el monitoreo realizado en GOODYEAR DE COLOMBIA S.A. (fl. 327-364, expediente 10).

Así como informe de evaluaciones ocupacionales de nivel de presión sonora “sonometrías”, con el objetivo de cuantificar los niveles de presión sonora presentes en las diferentes áreas de la empresa (División A y B) y determinar las características de los diferentes puestos de trabajo objeto de estudio en GOODYEAR DE COLOMBIA S.A., comparar los resultados obtenidos en el estudio contra los valores permisibles establecidos por la legislación colombiana mediante la Resolución 1792 de 1990 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Salud de la República de Colombia, en caso de que aplique de acuerdo con el tiempo de exposición evaluado, y establecer recomendaciones y controles generales basados en los resultados arrojados por el monitoreo realizado en GOODYEAR DE COLOMBIA S.A. (fl. 365-392, expediente 10).

También se cuenta informe de exposición a ruido ocupacional - dosimetría, elaborado por la empresa Christian X. Quimbayo Noguera, para la accionada, con fecha julio de 2018 (fl. 393-403, expediente 10).

La accionada también cuenta con control de exposición a factor de riesgo químico, con fecha 9 de mayo de 2022 (fl. 414, 421, expediente 10), sistema de vigilancia epidemiológica para conservación visual, fechado el 26 de mayo de 2022 (fl. 422, 447, expediente 10).

De la documental se extrae que, aunque la accionada tuvo en cuenta las recomendaciones médicas del actor e hizo seguimiento de ellas a través del departamento de higiene y seguridad industrial, así como diferentes informes de exposición a ruido ocupacional, certificaciones y recertificaciones, no se halló una acción de prevención frente al cargo, aun cuando la accionada conocía los riesgos de exposición que existían en cada cargo desempeñado.

Llama la atención la matriz de identificación y valores de peligro que existen para cada área (fl. 152-161). Si bien con el riesgo hallado se permite realizar mejoras,



dichos riesgos no fueron evaluados previamente con el fin de evitar consecuencias negativas en la salud de los trabajadores. En el área de vulcanización, en la que laboraba el demandante, se halló un factor de riesgo biomecánico, debido a que un mecánico refirió que al retirar una de las llantas del conveyor de vulcanización se debía levantar manualmente y, al empujarla, se desestabilizaba la llanta, por lo que debía tratarse de sostenerla para no dejarla caer, existiendo un peligro de carga dinámica por esfuerzos que genera “heridas, contusiones, fracturas, esguinces y luxaciones”. A partir de ello, se creó la mejora de adecuación e instalación de diferenciales neumáticos para eliminar la necesidad de sacar las llantas de manera manual; no obstante, se percibe que dicho cambio se realizó en el año 2015.

Momento para el que el actor ya contaba con una pérdida de capacidad laboral y ocupacional del 36.49%, de acuerdo a la fecha de estructuración del 22 de octubre de 2015, a raíz de su cargo de operario vulcanizador.

En consecuencia, hubo una omisión por parte de GOODYEAR frente a las obligaciones legales de prevención, mitigación y protección ocupacional.

“Sistema general de riesgos profesionales - obligaciones del empleador - obligaciones de protección, seguridad y salud en el trabajo: Para el cumplimiento de las obligaciones de diligencia y cuidado, que recaen en el deber de información y ejecución de medidas de protección y prevención para la gestión de los riesgos laborales, a los empleadores les corresponde identificar, conocer, evaluar y controlar los riesgos potenciales a los cuales pueden estar expuestos sus trabajadores” (Corte Suprema de Justicia, SL-4223 de 2022).

En el presente caso, se evidencia una clara falta de diligencia por parte del empleador en el manejo de la prevención, lo que posteriormente generó un daño, que es la enfermedad laboral del trabajador, tipificada formalmente en 2015, como resultado de una enfermedad de origen laboral. Sin embargo, al analizar la línea de tiempo de los hechos, se observa que la enfermedad se agravó progresivamente, las lesiones en las extremidades superiores se exacerbaban, y hubo repetidas recomendaciones médicas de incluso 12 meses.

El empleador no actuó con la diligencia debida para prevenir un deterioro mayor en la salud del trabajador. De acuerdo con el principio de precaución, que obliga a tomar medidas preventivas aun en ausencia de certeza absoluta sobre las consecuencias, el empleador debió implementar acciones cautelosas desde el momento en que se identificaron los primeros signos de afectación en el demandante.

Se resalta el testimonio de la señora MARCELA CIFUENTES DÍAZ, doctora de medicina laboral de la compañía accionada, quien señaló que, del personal activo, alrededor del 20% presenta enfermedades laborales iguales o similares a la del actor. Asimismo, indicó que no encontró en las matrices de riesgos ni capacitaciones de prevención que realizara la empresa con el fin de prevenir enfermedades laborales desde 2004 hasta 2015, por la presencia de movimientos repetitivos.

Se recuerda que la misma profesional fue la encargada de evaluar e investigar las enfermedades del actor: “epicondilitis medial y lateral bilateral”, “síndrome de



manguito rotador” y “síndrome del túnel del carpo bilateral”, síntomas iniciados desde el año 2013, y señaló no haber existido una ayuda mecánica, lo cual quedó corroborado en la matriz de riesgo en el área desempeñada por el actor, pues para ese momento no se contaba con un sistema de diferenciales para la carga de llantas, que como se mencionó anteriormente, son de gran pesaje.

Las acciones correctivas tomadas por el empleador, como la reubicación laboral o adecuación e instalación de diferenciales, resultaron tardías e insuficientes, ya que se implementaron cuando el daño de epicondilitis medial y lateral bilateral, el síndrome de manguito rotador y el síndrome del túnel del carpo bilateral ya eran irreversibles. Los años clave para la prevención y el manejo adecuado del riesgo debieron ser anteriores a 2013. No obstante, no se evidenció diligencia alguna por parte del empleador para proteger la salud del trabajador. Por el contrario, parece que se omitieron medidas efectivas.

En conclusión, las pruebas revisadas no reflejaron un cuidado adecuado ni una actuación diligente por parte del empleador para prevenir el deterioro de la salud del trabajador, incumpliendo con su deber de protección laboral.

De esta manera, se logró observar que existió un incumplimiento en el deber de prevención, por lo que es obligatoria la reparación plena de los perjuicios que sufriera el trabajador, a raíz de la falta de diligencia y cuidado.

De lo anterior, se observa que se cumplen con los tres elementos de la culpa patronal: culpa probada, nexo causal y daño.

Respecto a la culpa patronal, el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo señala *“cuando exista culpa suficiente comprobada del (empleador) en la alocución del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este capítulo”*

Es necesario que, para demostrar la culpa patronal de una enfermedad laboral, exista prueba del nexo causal entre la culpa del empleador y la ocurrencia del riesgo laboral. El nexo causal representa la relación necesaria entre el hecho generador del daño y el daño probado.

De la documental se demostró que el actor tuvo una afectación en su estado de salud por los movimientos repetitivos y el esfuerzo de carga de peso al que estaba expuesto en su lugar de trabajo, debido a la falta de medidas preventivas de cuidado y diligencia por parte del empleador, lo que incidió en la pérdida de su capacidad laboral y ocupacional, observándose de la omisión mencionada el nexo causal del daño probado.

Situación similar ocurre con el accidente de trabajo sufrido por el demandante cuando una llanta de más de 100 kilogramos tuvo una caída sobre su tobillo, desprendiéndose de ello una cirugía, rehabilitación física y médica.

Si bien la A quo de primera instancia manifestó que el accidente laboral fue culpa exclusiva del trabajador, ya que no se encontraba autorizado a estar en una zona cercana a la llanta que representaba un riesgo, lo cierto es que, independientemente



de que una persona se encuentre o no autorizada, es imperante que exista un mecanismo de regulación y autoridad que limite y/o prohíba el ingreso o cercanía de personas sin permiso o certificación, no siendo dicho factor un eximente de responsabilidad.

De igual forma, el señor CHIRTIAN ANDRÉS FRANCO MARTÍNEZ, quien también es operario del área de vulcanización, manifestó que cuando la llanta es levantada, deben revisar su circunferencia, por lo que si se zafó, puede caer encima, lo cual significa que es inminente que existiera una cercanía entre el trabajador demandante y la llanta, por lo cual no puede recaer la responsabilidad del accidente laboral sobre el mismo.

Sistema general de riesgos profesionales - accidente de trabajo - culpa patronal - incumplimiento de las obligaciones generales de protección y seguridad: La culpa suficientemente comprobada del empleador en el accidente de trabajo se determina a través del análisis del incumplimiento de los deberes de prevención que le corresponden, y se constituye en la causa adecuada del infortunio, sea que tal falta se derive de una acción, de un control ejecutado en forma incorrecta, o de una conducta omisiva. (Corte Suprema de Justicia, SL-4223 de 2022).

De esta manera, como se logró observar que existió un incumplimiento en el deber de protección, es obligatoria la reparación plena de los perjuicios que sufriera el trabajador, a raíz de la falta de diligencia y cuidado.

Sistema general de riesgos profesionales - indemnizaciones - indemnización total y ordinaria de perjuicios - perniciosos materiales - lucro cesante: El lucro cesante se configura cuando se deja de percibir un ingreso económico o se recibe en menor proporción a causa de la pérdida de capacidad laboral o fallecimiento, en cuyo caso el empleador está en la obligación de resarcir tal daño, bajo dos condiciones: i) Que se pruebe su culpa en el origen del siniestro y ii) Que se demuestre que el trabajador afectado sufrió una disminución en sus ingresos

En cuanto al lucro cesante pasado o consolidado, no es admisible, debido a dicho concepto está referido a la pérdida efectiva de ingresos ya sufridos hasta la fecha de la decisión judicial, situación que no aplica en este caso, toda vez que el demandante continuó laborando y percibiendo una remuneración económica.

No obstante, si bien el accionante fue reubicado laboralmente y continúa percibiendo su salario, es importante mencionar que su vida útil como trabajador sufrió una afectación, como se logra demostrar con los porcentajes de pérdida de capacidad laboral emitidos por ARL, la junta regional y nacional de calificación de invalidez.

Ahora bien, la Corte Suprema de Justicia ha señalado que, ante el incumplimiento de deberes y obligaciones, el empleador deberá indemnizar al trabajador.

“Cuando el empleador incumple culposamente dichos deberes u obligaciones derivadas del contrato de trabajo, se presenta la responsabilidad de indemnizar al trabajador o a sus beneficiarios que sufren



las consecuencias del infortunio laboral o la enfermedad profesional, respecto de los daños que le fueran ocasionados con ese proceder, que comprende toda clase de perjuicios, ya sean materiales o morales. En otras palabras, la omisión en el cumplimiento de la diligencia y cuidados debidos en las relaciones subordinadas de trabajo, constituye la conducta culposa que exige el citado precepto legal". (Corte Suprema de justicia, sentencia SL-1565 de 2020).

Como se mencionó anteriormente, esta Sala no encuentra evidencia alguna que demuestre que se realizaron acciones de prevención adecuadas. Además, como se indicó previamente, a través del dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, se determinó que el señor CESPEDES tuvo una PCL del 9.40% de origen, accidente de trabajo.

A su vez, la ARL SURA calificó las secuelas de "dolor de codo en flexión", "síndrome del túnel carpiano derecho moderado", "síndrome del túnel carpiano izquierdo moderado" y "dolor residual hombro izquierdo", obteniendo como resultado una PCL de 36,49% de origen laboral.

El Consejo de Estado, en sentencia del 22 de abril de 2015 que reitera fallos anteriores, y cuya radicación es 15001-23-31-000-2000-03838-01, considera que,

"Cuando una persona ve menguada su capacidad laboral sufre un evidente perjuicio, así se mantenga en el cargo y con el mismo salario, sobre todo cuando postulados constitucionales y compromisos internacionales... así lo imponen, le impiden al empleador despedir al trabajador en condiciones de comprobada incapacidad sobrevenida".

"Lo cierto es que, aunque se mantenga en el empleo con los mismos ingresos, el subordinado deberá esforzarse más para desempeñar las tareas que tenían asignadas y se verá privado de aspirar a un mejor futuro, dentro o fuera de la entidad empleadora, justamente en la proporción de su capacidad laboral reducida, desmejora que en todo caso deberá ser objeto de estimación económica."

La Corte Suprema de Justicia en su sentencia SL-4223 del 31 de agosto de 2022, dispone lo siguiente respecto a los vínculos laborales que subsisten después del accidente.

"Asimismo, se advierte que existen casos en los cuales el vínculo laboral subsiste con posterioridad al accidente o a la estructuración de la enfermedad.

Al respecto, la Corte considera oportuno precisar que en atención a que, para ser indemnizado un daño, el perjuicio que se reclama debe ser cierto, es claro que la subsistencia del vínculo laboral genera que el trabajador no haya tenido una mengua en sus ingresos, de modo que el Lucro Cesante Pasado o consolidado no se materializa hasta tanto no se termine el contrato de trabajo o se haya emitido sentencia, conforme a lo que ocurra primero.

No obstante, se debe precisar que tal regla no es aplicable en lo referente al Lucro Cesante futuro, toda vez que, si bien el vínculo laboral subsiste al



momento de realizar la liquidación, por lo cual se entendería que el trabajador conservará sus ingresos dada la preservación del empleo, tal afirmación corresponde a un hecho Futuro Y, por tanto, una expectativa, respecto de la cual no se tiene certeza, contrario a lo que ocurre con el daño que es cierto y, en consecuencia, debe indemnizarse, de modo que no hay razón para negar su reconocimiento con fundamento en dicho argumento.”

Aunado a lo expuesto, se encuentra acreditada en el proceso la enfermedad de origen laboral acaecida por el actor, así como el daño que se generó en razón a su diagnóstico y una pérdida de la capacidad laboral del 36,49% conforme al dictamen de la ARL, y el accidente de trabajo que causó en el demandante una PCL de 9,40% en concordancia con el dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, así como la relación causal entre el suceso y las omisiones en el cumplimiento de los deberes de prevención por parte del empleador, como se extrajo de los interrogatorios, testimonios y pruebas documentales.

Tras revisar y analizar los documentos obrantes en el proceso, recopilados dentro del sumario, se estima que los perjuicios causados por el accidente de trabajo son:

- Nombre del trabajador afectado: JOSE PIOQUINTO RAYO CESPEDES
- Género: Masculino
- Fecha de nacimiento: 16 de febrero de 1968 (se extrae de los datos generales del dictamen de determinación de origen y/o pérdida de capacidad laboral y ocupacional, fl. 44 y 49, expediente 01).
- Fecha de estructuración: 16 de noviembre de 2010.
- Último salario devengado: \$3.700.611 (fl.223, expediente 01)
- % PCL: 9.40 %
- Vida probable del demandante a partir de la fecha de sentencia: 25,5

En razón a lo motivado, se procederá a liquidar el Lucro Cesante futuro, a partir del 31/07/2025 (Fecha de sentencia) y hasta la expectativa de vida probable del demandante (31/12/2050), tomando para el cálculo correspondiente el salario devengado por el demandante. Esto arroja una suma de **\$55.216.356** MCTE, por concepto de Lucro Cesante futuro, como se indica a continuación:

Trabajador:	JOSE PIOQUINTO RAYOS CESPEDES				
Fecha de Nacimiento:	16/02/1968				
Fecha de la sentencia segunda instancia	31/07/2025				
Salario Mensual :	\$ 3.700.611				
Edad	57				
Profesión	Operario				
Porcentaje PCL Junta Nacional	9,40%				
Expectativa de Vida	25,5				
DESDE	HASTA	SALARIO	LUCRO CESANTE MENSUAL		
31/07/2025	31/12/2050	\$ 3.700.611	\$ 347.857		
CALCULO LUCRO CESANTE FUTURO					
DESDE	HASTA	MESES	LUCRO CESANTE MENSUAL	INTERES	VALOR LUCRO CESANTE FUTURO
31/07/2025	31/12/2050	305,00	\$ 347.857	158,7327	\$ 55.216.356,93

Ahora se estimará los perjuicios causados por las enfermedades de origen laboral del trabajador:

- Nombre del trabajador afectado: JOSE PIOQUINTO RAYO CESPEDES



- Género: Masculino
- Fecha de nacimiento: 16 de febrero de 1968 (se extrae de los datos generales del dictamen de determinación de origen y/o pérdida de capacidad laboral y ocupacional, fl. 44 y 49, expediente 01).
- Fecha de estructuración: 22 de octubre de 2015.
- Último salario devengado: \$3.700.611 (fl.223, expediente 01)
- % PCL: 36.49%
- Vida probable del demandante a partir de la fecha de sentencia: 25,5

En razón a lo motivado, se procederá a liquidar el Lucro Cesante futuro, a partir del 31/07/2025 (Fecha de sentencia) y hasta la expectativa de vida probable del demandante (31/12/2050), tomando para el cálculo correspondiente el salario devengado por el demandante. Esto arroja una suma de **\$214.345.198** MCTE, por concepto de Lucro Cesante futuro, como se indica a continuación:

Trabajador:	JOSE PIOQUINTO RAYOS CESPEDES				
Fecha de Nacimiento:	16/02/1968				
Fecha de la sentencia segunda instancia	31/07/2025				
Salario Mensual :	\$ 3.700.611				
Edad	57				
Profesión	Operario				
Porcentaje PCL Junta Nacional	36,49%				
Expectativa de Vida	25,5				
DESDE	HASTA	SALARIO	LUCRO CESANTE MENSUAL		
31/07/2025	31/12/2050	\$ 3.700.611	\$ 1.350.353		
CALCULO LUCRO CESANTE FUTURO					
DESDE	HASTA	MESES	LUCRO CESANTE MENSUAL	INTERES	VALOR LUCRO CESANTE FUTURO
31/07/2025	31/12/2050	305,00	\$ 1.350.353	158,7327	\$ 214.345.198,33

No se impone condena por lucro cesante consolidado por cuanto a la fecha de la presentación de la demanda se encontraba laborando y no hay prueba de su desvinculación.

Respecto de los perjuicios morales solicitados en la demanda, el Consejo de Estado a través de la sentencia 00005 de 2018 se pronunció respecto de los montos indemnizatorios en consideración a la gravedad de la lesión y el nivel afectivo existente entre la víctima directa y aquellos que actúan en calidad de demandante.

“Con respecto a los perjuicios morales solicitados en la demanda, la Sala recuerda que, según la jurisprudencia de esta Corporación, basta la acreditación del parentesco para que pueda inferirse su causación a los familiares hasta el segundo grado de consanguinidad¹⁹ y primero civil, esto es, respecto de los padres, hermanos –mayores o menores-, abuelos, hijos y cónyuge o compañero(a) permanente de la víctima principal.

Las razones que sustentan el paso del hecho indicador del parentesco, a la circunstancia de que el daño causado a una persona afecta moralmente a sus parientes, se fundamentan en: a) que la experiencia humana y las relaciones sociales enseñan que entre los parientes existen vínculos de



afecto y ayuda mutua y b) la importancia que tiene la familia como núcleo básico de la sociedad (artículo 42 de la Constitución Política).

En caso de no llegar a demostrarse el parentesco, quienes se consideren afectados moralmente por la muerte de alguien, corren con la carga de demostrar el dolor que dicen haber sufrido por esta causa". (Consejo de Estado, sentencia 00005 de 2018).

De acuerdo con el dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, el actor tiene una pérdida de capacidad laboral del 9,40%, encontrándose la gravedad de su lesión en el ítem "igual o superior al 1% e inferior al 10%.

Como la sentencia ha dispuesto que basta la acreditación del parentesco para que pueda inferirse su causación a los familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y primero civil, que hayan actuado como demandantes, se tiene que las partes en el proceso son:

- JOSÉ PIOQUINTO RAYO CÉSPEDES: víctima directa.
- GLORIA AMPARO VÉLEZ NOVOA: esposa, primer grado de civil.
- CLAUDIA XIMENA RAYO CALDERÓN: hija, primer grado de consanguinidad.
- BLANCA MARIA CESPEDES TRUJILLO: madre, primer grado de consanguinidad.
- PEDRO NEL CESPEDES: hermano, segundo grado de consanguinidad.
- ANTONIO RAYO CESPEDES, hermano, segundo grado de consanguinidad.
- ALEJANDRO RAYO CESPEDES: hermano, segundo grado de consanguinidad.
- MARIA ELENA RAYO CESPEDESA: hermana, segundo grado de consanguinidad.
- GUSTAVO RAYO CÉSPEDES: hermano, segundo grado de consanguinidad.
- JOSE MANUEL RAYOS CÉSPEDES: hermano, segundo grado de consanguinidad.
- LUIS MIGUEL RAYOS CÉSPEDES: hermano, segundo grado de consanguinidad.

Por motivo de la gravedad de la lesión, la accionada deberá pagar una indemnización por concepto de reparación de daños morales al actor, su esposa, hija y madre, por el valor de **\$9.000.000.00 MCTE**, (suma que se deberá pagar a cada una de las partes del proceso que pertenecen al primer grado de consanguinidad y civil del señor CÉSPEDES).

Por los hermanos del actor, se deberá pagar una suma de **\$4.500.000 MCTE**, (suma que se deberá pagar a cada uno de los hermanos del señor CÉSPEDES, por pertenecer al segundo grado de consanguinidad).

Ahora bien, de acuerdo con el dictamen de la ARL SURA, el actor tiene una pérdida de capacidad laboral del 36.49%, encontrándose la gravedad de su lesión en el ítem "igual o superior al 30% e inferior al 40%".



Como la sentencia ha dispuesto que basta la acreditación del parentesco para que pueda inferirse su causación a los familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y primero civil, que hayan actuado como demandantes, se tiene que las partes en el proceso son:

- JOSÉ PIOQUINTO RAYO CÉSPEDES: víctima directa.
- GLORIA AMPARO VÉLEZ NOVOA: esposa, primer grado de civil.
- CLAUDIA XIMENA RAYO CALDERÓN: hija, primer grado de consanguinidad.
- BLANCA MARIA CESPEDES TRUJILLO: madre, primer grado de consanguinidad.
- PEDRO NEL CESPEDES: hermano, segundo grado de consanguinidad.
- ANTONIO RAYO CESPEDES, hermano, segundo grado de consanguinidad.
- ALEJANDRO RAYO CESPEDES: hermano, segundo grado de consanguinidad.
- MARIA ELENA RAYO CESPEDESA: hermana, segundo grado de consanguinidad.
- GUSTAVO RAYO CÉSPEDES: hermano, segundo grado de consanguinidad.
- JOSE MANUEL RAYOS CÉSPEDES: hermano, segundo grado de consanguinidad.
- LUIS MIGUEL RAYOS CÉSPEDES: hermano, segundo grado de consanguinidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, la accionada deberá pagar una indemnización por concepto de reparación de daños morales al actor, su esposa, hija y madre, por el valor de **\$36.000.000.00 MCTE** (suma que se deberá pagar a cada una de las partes del proceso que pertenecen al primer grado de consanguinidad y civil del señor CÉSPEDES).

Por los hermanos del actor, se deberá pagar una suma de **\$18.000.000 MCTE** (suma que se deberá pagar a cada uno de los hermanos del señor CÉSPEDES, por pertenecer al segundo grado de consanguinidad).

Frente a la señora DANIELA RAMÍREZ VÉLEZ, quien se señaló como hija de crianza del actor, no se logró acreditar dicha afirmación, por lo que no hay lugar a que se indemnice por concepto de daños morales.

La Corte Suprema de Justicia, en sentencia SC 16690 de 2016, determinó lo siguiente frente a la reclamación de perjuicios extrapatrimoniales.

“8.2.1. En tratándose de esta clase de daño, propio es notar que él puede materializarse, de un lado, en el ámbito puramente interior de la víctima, ocasionándole dolor, frustración, impotencia o hiriendo su autoestima, entre muchas hipótesis más; y, de otro, en el campo de su vida exterior, restringiendo su interacción con las demás personas, con las cosas del mundo y/o, en general, con el entorno.”



8.2.2. Sobre los perjuicios en precedencia señalados, la Corte tiene dicho que aquellos “se identifica con la noción de daño moral, que incide o se proyecta en la esfera afectiva o interior de la persona, al generar sensaciones de aflicción, congoja, desilusión, tristeza, pesar, etc.”; que los otros vienen a ser “el denominado daño a la vida de relación, que se traduce en afectaciones que inciden en forma negativa sobre [la] vida exterior, concretamente, alrededor de [la] ‘... actividad social no patrimonial ...’ (...);” y que si bien es verdad que esas “categorías, (...) recaen sobre intereses, bienes o derechos que por su naturaleza extrapatrimonial o inmaterial resultan inasibles e inconmensurables, en todo caso, ello no impide que, como medida de satisfacción, el ordenamiento jurídico permita el reconocimiento de una determinada cantidad de dinero, a través del llamado arbitrium iudicis, encaminada, desde luego, más que a obtener una reparación económica exacta, a mitigar, paliar o atenuar, en la medida de lo posible, las secuelas y padecimientos que afectan a la víctima” (CSJ, SC del 13 de mayo de 2008, Rad. N° 1997-09327-01).”

Si bien, existen unas tablas del Consejo de Estado sobre perjuicios morales, sin embargo, el principio de proporcionalidad y el % de la lesión nos permite señalar una pauta distinta en cuanto a la asignación judicial de este componente.

Los daños a la vida de relación se consideran un perjuicio inmaterial o extrapatrimonial, que afecta la forma en que una persona se relaciona consigo misma, con su entorno y con los demás, debido a un hecho que altera su vida cotidiana. El demandante a este perjuicio lo llamó daño a la salud, empero, en realidad corresponde a la categorización de perjuicio a la vida de relación.

La tasación de los daños a la vida de relación no sigue una fórmula matemática específica, ya que se trata de un perjuicio subjetivo y personal. Por lo tanto, le corresponde al juzgador, bajo su discrecionalidad, determinar y apreciar económicamente el daño moral, de acuerdo con la gravedad del daño, las circunstancias personales, las pruebas periciales y la jurisprudencia previa.

Conforme al acervo probatorio, se logra deducir que el señor CÉSPEDES, motivado por su condición de salud producto de la enfermedad de origen laboral, sufre de “episodio depresivo moderado” y “trastorno de ansiedad no especificado” (fl. 74, expediente 01).

De igual forma, la accionada realizó un informe ejecutivo de evaluación psicológica el 12 de septiembre de 2018 y el 5 de mayo de 2019, encontrándose afectaciones emocionales, sociales y anímicas por causa de la enfermedad laboral (fl. 316-321, expediente 01). Donde se indica como conclusión por la psicóloga STEPHANIA CASTILLO “Se observa en el usuario un alto índice de afectación emocional producto de las enfermedades por causa del trabajo que adquirió durante los últimos años y de lo que de ahí se derivó: malestar corporal, acoso laboral, sentimiento de frustración, limitaciones en el desarrollo de las actividades de la vida cotidiana. Actualmente José dice sentirse como una persona poco útil y valorada laboralmente, pese a que recibe apoyo de su familia, especialmente de su esposa y hermanos, e quienes se evidencia una mayor comprensión de la situación en la que se encuentra, José ha interiorizado esta situación como un problema propio y evita comunicarle a su familia sus sentimientos de frustración, para no generar más



tensión y tristeza en el hogar. Se observa a José en un estado derrotista y con poca motivación ante la vida...”

Si bien la pérdida de capacidad laboral no es total, el porcentaje determinado por la ARL SURA y la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, con un 36,49% y 9,40%, afecta significativamente las actividades recreativas, laborales y familiares, existiendo un impacto importante en la vida social y emocional del demandante, toda vez que se fragmenta su relación con su entorno personal.

En casos similares, el Consejo de Estado y la Corte Suprema de Justicia han otorgado indemnizaciones que varían dependiendo de la gravedad del daño, el impacto en la vida de relación y las pruebas aportadas.

Nacional de Calificación de Invalidez del 9,40%, se encuentra que esta es leve, por lo que se tasarán los daños a la vida de relación en 10 SMLMV, es decir, **\$14.235.000 MCTE**.

En lo que respecta a la pérdida de capacidad laboral dictada por la ARL del 36,49%, se considera moderada, por lo que se tasarán los daños a la vida de relación en 36 SMLMV, es decir, **\$51.246.000 MCTE**.

Esta tasación resulta razonable, ya que, si bien el daño es importante, no llega a ser completamente incapacitante para la vida general del actor, aunque sí afecta aspectos clave de su vida personal y social.

Esta Sala considera pertinente señalar que las indemnizaciones a las que hay lugar por concepto de culpa patronal no se encuentran prescritas, toda vez que el dictamen final de PCL del 9,40% por el accidente de trabajo sufrido por el demandante fue elaborado el 5 de octubre de 2017 por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, y la demanda fue presentada el 28 de noviembre de 2019, dentro del tiempo oportuno, pues tenía plazo hasta el 5 de octubre de 2020.

En lo que respecta a las enfermedades laborales, la ARL SURA presentó dictamen de pérdida de capacidad laboral del 36,49% de origen laboral, el día 11 de diciembre de 2015 (fl. 121, expediente 01).

Con relación a la integrada la ARL SURA, no hay lugar a condena a dicho tercero, en la medida en que este tipo de entidades cubre el riesgo objetivo propio del accidente de trabajo y la enfermedad profesional, sin que cubra los perjuicios propios de la culpa patronal, aspecto que concierne exclusivamente al empleador.

Las partes presentaron alegatos de conclusión, los cuales se circunscriben a lo debatido en las instancias y en el contexto de esta providencia, se le da respuesta a los mismos.

Por ende, la Sala no comparte lo resuelto por la A quo de primera instancia y revocará el fallo en apelación.

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley;



RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR los numerales primero, segundo y cuarto de la Sentencia N° 206 del 25 de octubre de 2022, proferida por el Juzgado 3° Laboral del Circuito de Cali, de conformidad con las consideraciones expuestas en la motiva de esta providencia y en su lugar, declarar no probadas las excepciones formuladas por la parte demandada.

SEGUNDO: DECLARAR responsable conforme al artículo 216 del CST a la demandada GOODYEAR DE COLOMBIA S.A. de los perjuicios causados al demandante.

Como consecuencia de lo anterior, se **CONDENA** a GOODYEAR DE COLOMBIA S.A., a pagar favor de JOSÉ PIOQUINTO RAYO CÉSPEDES las sumas de **\$55.216.356 MCTE** y **\$214.345.198 MCTE**, por concepto de Lucro Cesante futuro conforme a la parte motiva. Sumas que deben indexarse al momento del pago.

TERCERO: CONDENAR a GOODYEAR DE COLOMBIA S.A., a pagar favor de JOSE PIOQUINTO RAYO CÉSPEDES, GLORIA AMPARO VELEZ NOVOA, CLAUDIA XIMENA RAYO CALDERON, BLANCA MARIA CESPEDES TRUJILLO, las sumas de **\$9.000.000 MCTE** y **\$36.000.000.000 MCTE a cada uno por concepto de perjuicios morales respecto al accidente de trabajo y la enfermedad profesional. Suma que deben indexarse al momento del pago.**

A favor de PEDRO NEL CESPEDES, ANTONIO RAYO CESPEDES, ALEJANDRO RAYO CESPEDES, MARIA ELENA RAYO CESPEDES, GUSTAVO RAYO CESPEDES, JOSE MANUEL RAYOS CÉSPEDES y LUIS MIGUEL RAYO CÉSPEDES, las sumas de **\$4.500.000 MCTE** y **\$18.000.000 MCTE a cada uno** de los hermanos por concepto de indemnización de daños morales, respecto al accidente de trabajo y enfermedad profesional, como se explicó en la motiva. Sumas que deben indexarse al momento del pago

CUARTO: CONDENAR a GOODYEAR DE COLOMBIA S.A., a pagar favor de JOSE PIOQUINTO RAYO CESPEDES la sumas de **\$14.235.000.000 MCTE** y **\$51.246.000 MCTE**, por indemnización a daño a la vida de la relación.

QUINTO: ABSOLVER a GOODYEAR DE COLOMBIA S.A, de todas las demás pretensiones incoadas en su contra.

SEXTO: CONDENAR en costas GOODYEAR DE COLOMBIA S.A, en primera instancia, las cuales serán tasadas por la A quo. Sin costas en segunda instancia.

SÉPTIMO: CONFIRMAR el numeral tercero de la parte resolutive de la sentencia apelada con respecto a la ARL SURA.

OCTAVO: Una vez surtida la publicación por Edicto de la presente Sentencia, al día siguiente comienza a correr el término para la interposición del recurso extraordinario de casación, ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si a ello hubiere lugar. En caso de no interponerse casación por las partes en la oportunidad legal, por Secretaría, devuélvase el expediente al juzgado de origen.



NOTIFÍQUESE POR EDICTO

Se firma por los magistrados integrantes de la Sala:

CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ
Magistrado Ponente

ÁLVARO MUÑOZ AFANADOR
Magistrado

CAROLINA MONTOYA LONDOÑO
Magistrada

Firmado Por:
Carlos Alberto Oliver Gale
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 005 Laboral

Tribunal Superior De Cali - 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: **01ec5ea6da842a83aa75f90c1945c922d4499a17d71ef8ca109eb3687c4dff52**

Documento generado en 27/06/2025 02:49:42 PM

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