Rama Judicial
República de Colombia

JUZGADO QUINTO ADMINISTRATIVO ORAL DEL CIRCUITO DE IBAGUÉ

Ibagué, veinticuatro (24) de marzo de dos mil veintidós (2022)

Radicado:	**73001-33-33-005-2018-00265-00**
Medio de Control:	**Nulidad y Restablecimiento del Derecho**
Parte demandante:	**Aliados Energéticos de Colombia S.A.S.**
Parte demandada:	**Nación – Ministerio del Trabajo**

Realizadas las audiencias orales que trata el artículo 180 y 181 del C. de P.A. y de lo C.A. y surtido el trámite correspondiente en la ley, sin que se advierta causal de nulidad que invalide lo actuado, el Despacho[1] profiere la decisión de mérito y que en derecho corresponda dentro del presente medio de control.

1. Antecedentes
1.1 De la demanda.
La empresa **Aliados Energéticos de Colombia AENCO S.A.S** actuando por conducto de apoderada judicial y en ejercicio del medio de control de Nulidad y Restablecimiento del Derecho establecido en el artículo 138 del C. de P.A. y de lo C.A. promovió demanda contra la Nación – Ministerio del Trabajo, tendiente a obtener mediante sentencia judicial un pronunciamiento favorable sobre las siguientes:

1.2 Pretensiones.
1.2.1 Declarar la nulidad de la Resolución Nro. 286 del 8 de septiembre de 2016 por medio de la cual el Director Territorial de Trabajo del Tolima – Ministerio del Trabajo sancionó a la empresa Aliados Energéticos de Colombia S.A.S. por la suma de 70 s.m.l.m.v. por violación a sus obligaciones como empleador según el Decreto 1295 de 1994.

1.2.2 Declarar la nulidad de la Resolución Nro. 439 del 26 de diciembre de 2016 por medio de la cual el Director Territorial de Trabajo del Tolima – Ministerio del Trabajo resolvió un recurso de reposición y en subsidio de apelación interpuesto contra la Resolución Nro. 286 del 8 de septiembre de 2016.

1.2.3 Declarar la nulidad de la Resolución Nro. 3733 del 26 de septiembre de 2017 por medio de la cual el Director de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo resolvió el recurso de apelación interpuesto contra la Resolución Nro. 286 del 8 de septiembre de 2016 confirmándola y revocó la Resolución Nro. 439 del 26 de diciembre de 2016.

[1] Atendiendo las pautas establecidas desde el Decreto 457 del 22 de marzo de 2020, mediante el cual se imparten instrucciones en virtud del "Estado de Emergencia económico, social y ecológico" decretado en el territorio nacional, y con fundamento en los estragos de la pavorosa plaga clasificada como SARS-CoV-2 por las autoridades sanitarias mundiales de la OMS, causante de lo que se conoce como la enfermedad del Covid-19 o popularmente "coronavirus"; y desde el Acuerdo PCSJA20-11526 del 22 de marzo de 2020, proferido por el Consejo Superior de la Judicatura, mediante el cual se tomaron medidas por motivos de salubridad pública, **la presente providencia fue discutida y aprobada por el Juzgado a través de correo electrónico y se notifica a las partes por el mismo medio.**

1.2.4 Como consecuencia de las anteriores declaraciones, se condene al Ministerio del Trabajo a i. liquidar en ceros la deuda por la sanción que se impuso mediante la Resolución Nro. 3733 del 26 de septiembre de 2017; ii. ordenar el archivo del proceso administrativo en cobro coactivo adelantado por el Ministerio del Trabajo contra la parte demandante.

1.2.5 Que se declaren los demás derechos que resulten probados en virtud de la aplicación de los principios *ultra petita* y/o *extra petita.*

1.2.6 Condenar en costas al Ministerio del Trabajo.

Como presupuestos fácticos de sus pretensiones, y que se fijaron así en la audiencia inicial, la parte demandante narró los siguientes,

1.3 Hechos:
1.3.1 El 10 de septiembre de 2013, el señor Óscar Iván Muñoz Beltrán (q.e.p.d.) asistió a examen ocupacional para determinar aptitud para trabajos en alturas, con examen de ingreso con patología que no limita la labor.
1.3.2 El 13 de septiembre de 2013, entre el señor Óscar Iván Muñoz Beltrán (q.e.p.d.) y la empresa AENCO S.A.S. celebraron un contrato individual de trabajo por duración de la obra o labor contratada.
1.3.3 En los periodos de enero a abril del año 2014 el empleador AENCO S.A.S. realizó inducciones y/o capacitaciones a sus trabajadores, entre ellos el señor Óscar Iván Muñoz Beltrán (q.e.p.d.), relacionadas con políticas de la empresa y Enertolima, trabajo y riesgo en alturas, caídas, trabajo en campo, aspectos e impactos medio ambientales, divulgación del programa de gestión RESPEL, seguridad vial-conducción defensiva, riesgo público-trabajo en campo, socialización de accidente, pausas activas, señalización vial, caída a nivel-cuidado con las manos, trabajo y cuidado en alturas, trabajo en alturas-rescate P.A., riesgo eléctrico-identificación evaluación, políticas de calidad Enertolima, riesgo eléctrico RETIE, 5 reglas de oro trabajo forestal y manual de procedimientos 2014.
1.3.4 El 2 de marzo de 2014, el señor Óscar Iván Muñoz Beltrán (q.e.p.d.) cursó y aprobó la capacitación en nivel avanzado de trabajo seguro en alturas, con una duración de 40 horas; el 12 de octubre de 2013, aprobó el seminario taller gestión de arbolado y técnica de Trepa.
1.3.5 Mediante Resolución Nro. 2929 de 25 de octubre de 2013, el Secretario de Salud del Departamento del Tolima concedió al señor Luis Fernando Patiño Mejía licencia para prestación de servicios de salud ocupacional.
1.3.6 El señor Óscar Iván Muñoz Beltrán (q.e.p.d.) falleció el 4 de abril de 2014, por accidente durante su labor como podador forestal, al hacer contacto con cerca electrificada, lo que generó choque cardiogénico, arritmia cardiaca y exposición a líneas de transmisión eléctrica.
1.3.7 El 4 de abril de 2014, el empleador AENCO S.A.S. informó a la ARL Liberty, el accidente de trabajo sufrido por el señor Óscar Iván Muñoz Beltrán (q.e.p.d.); con ocasión a esa información, el Director Territorial del Ministerio del Trabajo del Tolima inició en contra de la empresa AENCO S.A.S. investigación administrativa laboral y formuló pliego de cargos.
1.3.8 Por Resolución Nro. 286 del 8 de septiembre de 2016, el Director Territorial de Trabajo del Tolima – Ministerio del Trabajo sancionó a la empresa Aliados Energéticos de Colombia S.A.S. por la suma de 70 s.m.l.m.v., por violación a sus obligaciones como empleador, según el Decreto 1295 de 1994; mediante Resolución Nro. 439 del 26 de diciembre de 2016, el Director Territorial de Trabajo del Tolima – Ministerio del Trabajo, resolvió un recurso de reposición y en subsidio de apelación,

interpuesto contra la Resolución Nro. 286 del 8 de septiembre de 2016; y por Resolución Nro. 3733 del 26 de septiembre de 2017, el Director de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo resolvió el recurso de apelación interpuesto contra la Resolución Nro. 286 del 8 de septiembre de 2016, confirmándola y revocó la Resolución Nro. 439 del 26 de diciembre de 2016.

2. Trámite procesal.
La demanda se presentó el 4 de mayo de 2018 y una vez sometida a reparto le correspondió a este Despacho su conocimiento (fl. 1). Por auto de 25 de octubre de 2019 se admitió, se ordenó la notificación a la Nación – Ministerio del Trabajo, a la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado y al Ministerio Público (fls. 309 a 312).

2.1. Contestación de la Demanda.
La **Nación - Ministerio del Trabajo.**
Contestó oportunamente la demanda y se opuso a la prosperidad de todas las pretensiones, manifestó que los hechos de la demanda son ciertos, salvo el expuesto en el numeral 23 que no le consta.

Propuso como **excepción de mérito: *i. Legalidad de los actos administrativos por encontrarse ajustados a derecho y por gozar de todos los elementos necesarios para su validez y existencia jurídica,*** la cual hizo consistir en que se configura la responsabilidad de la administración cuando lesiona los derechos de un particular y la lesión es antijurídica. En este asunto, el obrar de la administración no es antijurídica, porque los actos administrativos demandados **a.** se expidieron por funcionario competente; **b.** se expidieron conforme a las normas en que debieron fundarse; **c.** se expidieron debidamente motivados, es decir, no corresponden al interés personal del funcionario, sino que son impersonales y consultan el interés general y **d.** fueron expedidos de forma regular con sujeción a las formas y procedimientos que establece la ley, sin violación del debido proceso del interesado (fls. 314 a 322).

2.2 Audiencia Inicial.
Por auto de 16 de julio de 2021 se fijó fecha y hora para realizar la audiencia inicial que trata el artículo 180 del C. de P.A. y de lo C.A., la cual se efectuó el 12 de agosto de 2021. El Despacho en la audiencia agotó la etapa de saneamiento del proceso, decisión de excepciones previas, fijó el litigio, tuvo por fracasada la etapa conciliatoria, e incorporó las pruebas aportadas por las partes y su decreto (fls. 362 a 366).

2.3 Audiencia de pruebas.
El 9 de septiembre de 2021 se realizó la audiencia de pruebas que trata el artículo 181 del C. de P.A. y de lo C.A., en la que se aceptó el desistimiento del medio de prueba testimonial decretada, practicó el medio de prueba testimonial no desistido, así como el documental y precluyó la etapa probatoria en este proceso. Acto seguido concedió a las partes el término común de 10 días para presentar por escrito los alegatos de conclusión. El mismo término se concedió al Ministerio Público, para que si lo consideraba, presentara concepto (fls. 371 a 375).

2.4 Alegatos de Conclusión.
-Parte Demandante.

Expuso que de los medios de prueba aportados al proceso se logra establecer que a la fecha de ingreso del señor Óscar Iván Muñoz (q.e.p.d.), la empresa demandante le practicó examen ocupacional para trabajo en alturas, realizó inducción con capacitación en distintas áreas, y el trabajador fue capacitado en seguridad y salud en el trabajo durante toda la relación laboral. Indicó que el accidente de trabajo ocurrió por un factor personal, exclusivo de la víctima, por un acto inseguro y bajo su propio riesgo.

Adicionalmente, conforme está demostrado en el proceso, la empresa demandante de ninguna manera incumplió ninguna disposición en materia de seguridad en el trabajo, ni faltó a su deber de cuidado de los trabajadores. Así, los actos administrativos demandados no se sustentan en una debida y completa valoración probatoria; tiene alcances diferentes, en la medida que la empresa se ajustó y cumplió con la normatividad que regula la materia, razones por las cuales solicita que se acceda a las pretensiones de la demanda (Archivo Nro. 22, expediente digital).

-Parte Demandada.
Manifestó que las actuaciones adelantadas por el Ministerio del Trabajo en este asunto, se desarrollaron y se sustentaron conforme a la ley, con competencia y habilitación para investigar y determinar el cumplimiento de la regulación sobre Riesgos Laborales y la Seguridad y Salud en el Trabajo, las cuales tuvieron por fundamento determinar el cumplimiento de la normatividad en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales por parte de la entidad demandante, pero no las causas que generaron el evento fatal.

En consecuencia, consideró que en la actuación administrativa y en este proceso, a través de los medios de prueba recaudados, logró evidenciar que la parte demandante como empleadora no cumplió a cabalidad con sus obligaciones, como la de practicar exámenes médico ocupacionales, atender los requerimientos del ministerio a cabalidad, que hacen parte del subprograma de medicina preventiva y del trabajo, que permiten elaborar el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores y el desarrollo de los diferentes programas de gestión para la prevención y control de la enfermedad relacionada con el trabajo. El empleador incumplió con garantizar las medidas de seguridad indispensables para la protección de la vida y salud de los trabajadores, lo cual está relacionado con las disposiciones en materia de salud ocupacional y seguridad en los establecimientos de trabajo y las obligaciones a cargo del empleador en esa materia. Por esas razones se impuso la sanción a la parte demandante, y por lo tanto, las pretensiones de la demanda deben negarse (Archivo Nro. 20, Expediente Digital).

-Ministerio Público.
No presentó concepto.

Surtido en debida forma el trámite procesal, procede el Juzgado a resolver el fondo del presente asunto y lo que en derecho corresponda, previas las siguientes:

3. Consideraciones
Competencia.
Es competente este Despacho para aprehender el conocimiento del presente asunto en primera instancia, de conformidad a lo previsto en la cláusula general de competencia consagrada en el numeral 4 del artículo 104 del C. de P.A. y de lo C.A., así como a lo dispuesto en los artículos 155 numeral 2° y 156 numeral 3° *ibidem.*

Problema Jurídico.

El problema jurídico por resolver consiste en determinar ¿si los actos administrativos demandados Resolución Nro. 286 del 8 de septiembre de 2016, Resolución Nro. 439 del 26 de diciembre de 2016 y Nro. 3733 del 26 de septiembre de 2017, expedidas por la Dirección Territorial del Trabajo del Tolima – Ministerio del Trabajo, que sancionó a la empresa Aliados Energéticos de Colombia S.A.S. por violación a sus obligaciones como empleador según el Decreto 1295 de 1994 y resolvió unos recursos sin modificar la inicial de la sanción, están ajustados o no a derecho, para lo cual deberá verificarse si se expidieron mediante falsa motivación, con infracción de las normas en que debían fundarse o sin competencia, y en consecuencia, determinar si no hay lugar a la sanción impuesta y ordenar el archivo de la actuación administrativa de cobro coactivo iniciado por el Ministerio del Trabajo con base en esa sanción?

Tesis parte demandante

Debe declararse la nulidad de los actos administrativos demandados, porque se expidieron con falsa motivación, pues en sus consideraciones se incurrió en errores de hecho y derecho, porque los hechos fueron calificados de forma errónea desde el punto de vista jurídico, con violación al derecho al debido proceso al no valorar todos los medios de prueba aportados, y no ajustar los cargos investigados a la realidad fáctica y jurídica que correspondía.

Tesis parte demandada

La Nación – Ministerio del Trabajo expidió los actos administrativos con fundamento en la ley, ajustados a derecho y los requisitos necesarios de validez y existencia jurídica, además que no vulneraron el derecho fundamental al debido proceso de la parte demandante.

Tesis del Despacho

Para el Despacho una vez analizados los argumentos de hecho y derecho de la demanda, la contestación y excepciones, los alegatos de conclusión, y luego de la valoración en conjunto de los medios de prueba regular y oportunamente allegados al proceso, las pretensiones de la demanda no prosperan, porque los actos administrativos demandados se expidieron debidamente motivados y acordes con los fundamentos de hecho y derecho por los cuales se inició la investigación administrativa contra la parte demandante. La sanción administrativa impuesta a la parte demandante fue realizada por la autoridad competente, por el incumplimiento a las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, derivadas de la infracción a la garantía de vigilancia y supervisión del empleador para la adopción de medidas que reduzcan o eliminen el peligro en la actividad que ejecuta el trabajador y su seguridad.

Marco Normativo.

De la nulidad y restablecimiento del derecho.

El medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho tiene fundamento en el artículo 138 del C. de P.A. y de lo C.A., al alcance de toda persona que considere que con un acto administrativo se infirió agravio a sus derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico, ejercicio con el cual se obtienen, de forma simultánea, tanto la nulidad del acto como el restablecimiento de los derechos personales violados por la decisión contenida en el acto o en los actos objeto de demanda.

Del principio de legalidad enunciado se aprecia, claramente, que la acción se origina

en **un acto administrativo** que la parte demandante considera ilegal; **persigue** (objeto) la nulidad del acto y además el restablecimiento de un derecho, y/o la indemnización y/o la devolución de lo indebidamente pagado. Tal acción se encamina a: 1) **impugnar** la validez de un acto jurídico administrativo y, como declaración consecuencial, 2) **restablecer** el derecho subjetivo lesionado.

La empresa **Aliados Energéticos de Colombia S.A.S.** ha ejercido la acción de nulidad y restablecimiento del derecho a efectos de cuestionar la decisión contenida en la **Resolución Nro. 286 del 8 de septiembre de 2016,** por medio de la cual el Director Territorial de Trabajo del Tolima – Ministerio del Trabajo sancionó a la empresa Aliados Energéticos de Colombia S.A.S. por la suma de 70 s.m.l.m.v., por violación a sus obligaciones como empleador según el Decreto 1295 de 1994; **la Resolución Nro. 439 del 26 de diciembre de 2016** por medio de la cual el Director Territorial de Trabajo del Tolima – Ministerio del Trabajo resolvió un recurso de reposición y en subsidio de apelación interpuesto contra la Resolución Nro. 286 del 8 de septiembre de 2016; la **Resolución Nro. 3733 del 26 de septiembre de 2017** por medio de la cual el Director de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo resolvió el recurso de apelación interpuesto contra la Resolución Nro. 286 del 8 de septiembre de 2016 confirmándola y revocó la Resolución Nro. 439 del 26 de diciembre de 2016, y obtener a título de restablecimiento del derecho, condenar al Ministerio del Trabajo a **i.** liquidar en ceros la deuda por la sanción que se impuso mediante la Resolución Nro. 3733 del 26 de septiembre de 2017; ordenar el archivo del proceso administrativo en cobro coactivo adelantado por el Ministerio del Trabajo contra la parte demandante, declarar los demás derechos que resulten probados en virtud de la aplicación de los principios *ultra petita* y/o *extra petita*; y condenar en costas al Ministerio del Trabajo.

Por ende, procede el medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho.

Al respecto se observa que se trata de un acto que impone una decisión administrativa proferida por una entidad pública que afecta, por no satisfacer o atender un derecho o interés subjetivo, individual o concreto; por consiguiente, es susceptible de control por esta jurisdicción mediante la pretensión que se ha promovido, y el Juzgado es competente para conocer de ello.

El Consejo de Estado[2] ha advertido al respecto:
"*Conforme lo ha precisado la doctrina y la jurisprudencia, el acto administrativo es una especie dentro del género de los actos jurídicos, caracterizado por ser expresión del ejercicio de la función administrativa del Estado, independientemente del órgano que lo expide o produce*[3]*, entendida ésta como aquella actividad estatal que cumplen o desarrollan los agentes del Estado y lo particulares expresamente autorizados por la ley*[4]*, la cual, a diferencia de la función legislativa, se ejerce en el plano sublegal*[5]*, y, que excepto las supremas autoridades*

[2] Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera, Consejero Ponente: GERMÁN RODRÍGUEZ VILLAMIZAR; sentencia del 7 de septiembre de 2.000, Expediente Nro. 12244, Acción: Contractual, Actor: María del Consuelo Herrera Osorio, Demandada: La Nación - Ministerio de Comunicaciones.

[3] GORDILLO, Agustín, "Tratado de Derecho Administrativo - El Acto Administrativo", 1ª Ed. Colombiana, Edit. Biblioteca Jurídica Dike, Santafé de Bogotá, 1999, pág. I-14.

[4] Como es el caso por ejemplo de las Cámaras de Comercio, a quienes la ley les ha encomendado el manejo del registro mercantil (arts. 26 y 27 del Código de Comercio) y el registro de proponentes para la contratación estatal (art. 22 de la ley 80 de 1993), o la función notarial confiada a particulares (art. 1º del decreto 960 de 1979), o las entidades bancarias en cumplimiento del encargo de recaudación de tributos, etc.

[5] Es decir, con una doble subordinación normativa: la primera a la Constitución Política y, la segunda, la ley; en tanto que la función legislativa se ejerce con arreglo a la primera de tales sujeciones.

administrativas, por esencia, participa de la presencia de un poder de instrucción[6]*.*

Por lo tanto, desde el punto de vista de su contenido, el acto administrativo consiste entonces en la expresión de la voluntad, generalmente unilateral[7]*, de la administración o de los particulares -expresamente autorizados para hacerlo-, en cumplimiento de función administrativa, dirigida a crear, modificar o extinguir situaciones jurídicas particulares o generales, entendidas éstas a su vez, como las distintas posiciones que pueden tener las personas frente a determinadas normas o formas de derecho, como por ejemplo, las situaciones de servidor público, contribuyente, usuario de un servicio público, contratista, oferente, etc. En ese contexto, desde el punto de vista de su estructura, los elementos del acto administrativo son los siguientes:* ***a)*** *El objeto (una decisión);* ***b)*** *la competencia (facultad o capacidad para producir el acto);* ***c)*** *los motivos (razones de hecho y de derecho que sirven de fundamento a la decisión);* ***d)*** *las formalidades (conjunto de requisitos sucesivos que integran un procedimiento para la expedición del acto), y* ***e)*** *la finalidad (objetivo o propósito que se busca alcanzar con el acto, la cual comprende una común de todo acto, que es el interés general, y las específicas de cada acto en particular), los cuales, desde un perspectiva metodológica de su presentación, podría decirse que corresponden, en su orden, a los siguientes interrogantes: qué, quién, por qué, cómo y para qué.*".

El acto demandado pues, cumple con todos estos requisitos y por ello es un acto administrativo digno de ser juzgado.

Marco normativo y jurisprudencial
El Código Sustantivo del Trabajo indica que la vigilancia y el control de cumplimiento de las disposiciones allí contenidas se ejercen por parte del Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno Nacional o el propio ministerio lo determinen (Art. 485).

El artículo 486 *ibidem* establece la potestad sancionatoria otorgada al Ministerio de Trabajo en desarrollo del anterior artículo indicando "<*Artículo subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:*> 1. <*Numeral modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:*> *Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar*

---

[6] Esta es precisamente una de las notas tipificadoras que permite distinguir la función administrativa de la función jurisdiccional. Sin embargo, por orden lógico de organización y de colocación de las cosas, de ese poder de instrucción se exceptúan las supremas autoridades administrativas, como acontece por ejemplo con el Presidente de la República, los gobernadores departamentales y los alcaldes municipales (con excepción de algunas precisas materias en las que éstos, por expresa disposición constitucional, constituyen agentes del Presidente, v. gr. en el manejo del orden público, art. 296).

[7] Aunque hoy en día, en desarrollo de la participación de los administrados en la gestión de las tareas del Estado en general y de la actividad administrativa en particular, lo mismo que, como producto del fenómeno de la concertación como estrategia de gobierno, el acto administrativo ha dejado de ser exclusivamente expresión de la voluntad "unilateral" de la administración pública, para dar paso a la participación del gobernado en la producción de los actos administrativos, como por ejemplo, en la adopción de medidas como la fijación de los incrementos salariales, la liquidación consensual de los contratos estatales, la adopción de planes y programas de desarrollo, etc.

derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.

Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social tendrán las mismas facultades previstas en el presente numeral respecto de trabajadores, directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, siempre y cuando medie solicitud de parte del sindicato y/o de las organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales se encuentra afiliada la organización sindical.

2. <Numeral modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias.

3. Las resoluciones de multas que impongan los funcionarios del Ministerio del Trabajo prestarán mérito ejecutivo. De estas ejecuciones conocerán los jueces del trabajo conforme al procedimiento especial de que trata el capítulo 16 del Código de Procedimiento del Trabajo."

De acuerdo con lo expuesto, el Ministerio del Trabajo tiene la competencia de ejercer las funciones de vigilancia y control en determinadas materias y de imponer las sanciones que correspondan, sin que el ejercicio de dichas funciones posibilite declarar derechos individuales y definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces.

De otra parte, respecto del sistema de riesgos profesionales, la Corte Suprema de Justicia ha considerado que dicho sistema "*…creado por la Ley 100 de 1993, opera bajo un esquema de aseguramiento, esto es, cubrir a los trabajadores de las contingencias que se crean, propias de la labor que desarrollan a favor de un empleador, mediante la creación de un sistema de reservas, administrado por entidades especializadas en el tema, a partir del pago de una prima o cotización, con el objetivo de pagar siniestros, que entre mayor sea el número de empleadores que lo asuman, y menor el número de acaecimiento de los riesgos en los trabajadores, gracias a la materialización de proyectos de prevención y promoción, puedan disponer del capital suficiente para asumir el reconocimiento y pago de las prestaciones asistenciales y económicas de este modelo.*

De manera que, como quien crea el riesgo, objetivamente es el empleador, éste es quien en principio se encuentra obligado a brindar protección y seguridad a sus trabajadores, pero en razón a que el legislador creó un sistema de aseguramiento para amparar los riesgos laborales, es posible liberarse de asumir directamente las consecuencias de esas contingencias, si cumple con la obligación de afiliarlos a las administradoras respectivas, y contribuir en la sostenibilidad financiera del sistema, haciendo las cotizaciones, que son de su cargo exclusivo. (…)."[8]

[8] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, M.P. GERARDO BOTERO ZULUAGA, Radicado Nro. 71196 SL5031-2019, providencia del 9 de octubre de 2019.

La Resolución Nro. 2400 de 1979[9] expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social fijó algunas disposiciones sobre higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo aplicables, como la establecida en el artículo 1, según la cual "*…a todos los establecimientos de trabajo, sin perjuicio de las reglamentaciones especiales que se dicten para cada centro de trabajo en particular, con el fin de preservar y mantener la salud física y mental, prevenir accidentes y enfermedades profesionales, para lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar de los trabajadores en sus diferentes actividades.*"

Tal disposición se relaciona con las obligaciones a cargo del empleador, señaladas en el artículo 3 como la de "*…proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad…*". (Artículo 2, literal b), y con las obligaciones a cargo del trabajador como "(…). *Dar cumplimiento a las obligaciones que le correspondan en materia de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de acuerdo con las normas legales y la reglamentación que establezca el patrono en concordancia con el literal a) del artículo anterior. b) Utilizar y mantener adecuadamente las instalaciones de la Empresa, los elementos de trabajo, los dispositivos para control de riesgos y los equipos de protección personal que el "patrono" suministre, y conservar el orden y aseo en los lugares de trabajo.*" y "*e) Acatar las indicaciones de los servicios de Medicina Preventiva y Seguridad Social de la Empresa, y en caso de ser necesario utilizar prontamente los servicios de primeros auxilios.*"

Con similar orientación, la Ley 9 de 1979[10] en el artículo 84 estableció como obligaciones a cargo del empleador en materia de salud ocupacional proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad; establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud dentro de los procesos de producción; cumplir y hacer cumplir las disposiciones relativas a salud ocupacional; responsabilizarse de un programa permanente de medicina, higiene y seguridad en el trabajo destinado a proteger y mantener la salud de los trabajadores; adoptar medidas efectivas para proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la instalación, operación y mantenimiento, en forma eficiente, de los sistemas y equipos de control necesarios para prevenir enfermedades y accidentes en los lugares de trabajo y realizar programas educativos sobre los riesgos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y acerca de los métodos de su prevención y control.

A su vez, como obligaciones a cargo del trabajador el artículo 85 las determinó como cumplir la ley y sus reglamentaciones en la materia, y las normas del reglamento de medicina, higiene y seguridad que se establezca; usar y mantener adecuadamente los dispositivos para control de riesgos y equipos de protección personal y conservar en orden y aseo los lugares de trabajo; y colaborar y participar en la implantación y mantenimiento de las medidas de prevención de riesgos para la salud que se adopten en el lugar de trabajo.

De modo más reciente, en el ámbito del Sistema General de Riesgos Profesionales, el Decreto 1295 de 1994[11] estableció en el artículo 21, literal c) que es obligación del empleador "*Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo…*" así como, en el literal d) "*Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa, y procurar su financiación; (…).*

[9] "Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo"

[10] Por la cual se dictan medidas sanitarias.

[11] Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

g) *Modificado por el art. 26, Ley 1562 de 2012. Facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional, (…).*" y el artículo 22 estableció los deberes de los trabajadores, entre los cuales están "*a) Procurar el cuidado integral de su salud; (…). d) Modificado por el artículo 27 de la Ley 1562 de 2012. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de salud ocupacional de la empresa; (…).*"

El artículo 56 indicó que es responsabilidad de los empleadores la prevención de riesgos profesionales, disponiendo en el inciso tercero que "*(…). Los empleadores, además de la obligación de establecer y ejecutar en forma permanente el programa de salud ocupacional según lo establecido en las normas vigentes, son responsables de los riesgos originados en su ambiente de trabajo. (…).*"

Las disposiciones legales en comento también imponen al empleador y con mayor rigurosidad -en tanto es la parte *fuerte* de la relación laboral[12]- el cumplimiento de las normas sobre salud ocupacional, higiene y seguridad industrial en el trabajo.

Así, las anteriores disposiciones en materia de salud ocupacional (Seguridad y Salud en el Trabajo) y de riesgos laborales, imponen la obligación al empleador de cuidar y procurar por la seguridad de los trabajadores, así como de adoptar las medidas a su alcance para prevenir los accidentes y enfermedades profesionales. No obstante esa obligación, la responsabilidad del trabajador no es ajena y también debe estar encaminada a ese propósito.

Esto implica que el empleador debe preservar y mantener la salud física y mental, prevenir accidentes y enfermedades profesionales, con el propósito de optimizar y lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar de los trabajadores en sus diferentes actividades, proporcionar y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud dentro de los procesos de producción; cumplir y hacer cumplir las disposiciones relativas a salud ocupacional; responsabilizarse de un programa permanente de medicina, higiene y seguridad en el trabajo destinado a proteger y mantener la salud de los trabajadores; adoptar medidas efectivas para proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la instalación, operación y mantenimiento, en forma eficiente, de los sistemas y equipos de control necesarios para prevenir enfermedades y accidentes en los lugares de trabajo y realizar programas educativos sobre los riesgos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y acerca de los métodos de su prevención y control; el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo, programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa, y procurar su financiación; la prevención de riesgos profesionales en su ambiente de trabajo.

De modo que las normas en materia de salud ocupacional, o seguridad y salud en el trabajo y de riesgos laborales, obligan al empleador (precisamente por ser el *dueño* de la actividad) a cuidar, velar y garantizar la seguridad de los trabajadores, y adoptar las medidas a su alcance para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, y promover las mejores o por lo menos adecuadas y correspondientes condiciones, acordes a la actividad y al lugar que se van a ejecutar.

De la misma manera, el Código Sustantivo del Trabajo establece en el artículo 57, numerales 1 y 2 como obligaciones especiales del empleador "*1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias*

[12] Ello es cierto, si se considera que el empleador "impone" las condiciones como se realizará el trabajo.

primas necesarias para la realización de las labores." y "*2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.*"

En el artículo 348 frente a las medidas de higiene y seguridad establece que "*Todo {empleador} o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a hacer practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio; de conformidad con la reglamentación que sobre el particular establezca el Ministerio del Trabajo.*"

Caso concreto.
Está acreditado que el 13 de septiembre de 2013 el señor Óscar Iván Muñoz Beltrán (q.e.p.d.) y la empresa AENCO S.A.S. celebraron un contrato individual de trabajo por duración de la obra o labor contratada, en el cual el contratista se desempeñó como operario forestal, cuya duración se pactó por el tiempo que se extienda la vigencia del contrato civil o administrativo, dependiendo de la naturaleza legal del cliente, de la cual depende la suscripción y continuidad del contrato laboral (fls. 155 a 160).

El 4 de abril de 2014 la empresa AENCO S.A.S. como empleador reportó a Liberty A.R.P. un accidente de trabajo sufrido por el señor Óscar Iván Muñoz Beltrán (*q.e.p.d.*) ocurrido en la misma fecha a las 11:00a.m. y se reportó una lesión por quemadura como efecto de la electricidad, con afectación en varias partes del cuerpo, cuyo mecanismo o forma del accidente fue por exposición o contacto con la electricidad. En la descripción del accidente se expuso "*El trabajador al parecer se encontraba realizando una poda de árboles; una de las ramas toca una red de 34.5 lo que energiza el árbol generando un contacto con el trabajador.*" (fls. 143 a 144).

El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses – Seccional Tolima realizó el informe pericial de necropsia Nro. 2014010173001000120 al señor Óscar Iván Muñoz Beltrán (q.e.p.d.), que determinó que la fecha y hora de su muerte lo fue el 4 de abril de 2014 a las 10:30a.m. La necropsia tuvo como principales hallazgos "*Signos de entrada (mano derecha) y salida (pie izquierdo) de corriente eléctrica, cianosis central y periférica, fluidez sanguínea, congestión visceral…*"; en el análisis y la opinión pericial el informe indicó "*Conclusión pericial: Se trata del cuerpo sin vida reciente de un adulto de género masculino, que sufrió accidente durante su labor como podador forestal al hacer contacto con cerca electrificada en la cárcel Picaleña, lo cual generó choque cardiogénico y muerte en poco tiempo, en el lugar de los hechos o durante el transporte a la institución de salud. (…). Causa básica de muerte: Choque cardiogénico, arritmia cardiaca, exposición a líneas de transmisión eléctrica, (…). Manera de muerte: Violenta accidental. (…).*" (fls. 113 a 117).

El 10 de septiembre de 2013 el señor Óscar Iván Muñoz Beltrán (q.e.p.d.) asistió a examen ocupacional para determinar aptitud para trabajos en alturas, con examen de ingreso "*Apto para desempeñar el cargo con patología que no limita la labor*". Igualmente, el 12 de septiembre de 2013 a través de la empresa Prostatar Ltda. se le realizó al señor Óscar Iván Muñoz Beltrán (q.e.p.d.) para el cargo de aprendiz de podas, en el área de podas, un control de ingreso e inducción en riesgos eléctrico, biológico, ergonómico, mecánico, físico; uso y manejo de FPP; principio de ascenso a árboles; conocimiento de trepa básico; uso y manejo de manila y nudos (fls. 151 a 153 y 168).

En los periodos de enero a abril del año 2014 el empleador AENCO S.A.S. realizó inducciones y/o capacitaciones a sus trabajadores, entre ellos el señor Óscar Iván Muñoz Beltrán (q.e.p.d.), relacionadas con políticas de la empresa y Enertolima, trabajo y riesgo en alturas, caídas, trabajo en campo, aspectos e impactos medio ambientales, divulgación del programa de gestión RESPEL, seguridad vial-conducción defensiva, riesgo público - trabajo en campo, socialización de accidente, pausas activas, señalización vial, caída a nivel - cuidado con las manos, trabajo y cuidado en alturas, trabajo en alturas - rescate P.A., riesgo eléctrico - identificación evaluación, políticas de calidad Enertolima, riesgo eléctrico RETIE, 5 reglas de oro trabajo forestal y manual de procedimientos 2014 (fls. 88 a 103).

En especial, el 1 de abril de 2014, la empresa AENCO S.A.S. realizó una reunión de 25 minutos de duración en la sede de Ibagué acerca del riesgo eléctrico -RETIE- 5 reglas de oro de trabajo forestal, a la cual asistió el señor Óscar Iván Muñoz Beltrán (q.e.p.d.), según registro de reunión; el 3 de abril de 2014 la empresa AENCO S.A.S. realizó una reunión de 25 minutos de duración en la sede de Ibagué acerca del manual de procedimientos 2014 y 5 reglas de oro de trabajo forestal, a la cual asistió el señor Óscar Iván Muñoz Beltrán (q.e.p.d.), según registro de reunión (fls. 102 a 103).

Para el 4 de abril de 2014 a las 8:10a.m., según acta de permisos de trabajo y lista de verificación de condiciones de seguridad, se realizó por parte de la empresa AENCO S.A.S. la actividad de "*Despeje de redes por vegetación en media tensión*" en la cárcel de Picaleña, perímetro externo, entrada principal. Como jefe de cuadrilla actuó el señor José Reinel Zapata, y en el personal que ejecutó el trabajo se hallaba el señor Óscar Iván Muñoz Beltrán (q.e.p.d.) -entre otros- a quien se le asignó el trabajo en alturas. De acuerdo con dicha acta, se verificaron diferentes condiciones para realizar la actividad, como los riesgos presentes en el área de trabajo (equipos energizados, circuito en paralelo energizado, operario por encima del circuito de tensión, superficie de terreno irregular, cruce de circuitos, cruce de líneas energizadas, poste en mal estado, transformadores, entre otros) (fls. 166 a 167).

En el análisis de riesgo por oficio se describió la tarea: "*Despeje de redes por vegetación en media tensión*"; se indicaron peligros y riesgos "*Mecánico químico, eléctrico, biológico, caída inferior y libre*"; y las acciones de control "*alistamiento de herramientas*" (fls. 166 a 167).

Como actividades de verificación para el ejercicio de la actividad, se realizó planeación del trabajo, elementos de protección personal, señalización y demarcación, equipo de protección contra caídas, maniobra de desconexión, maniobra de desenergización, condenación y enclavamiento, verificación de ausencia de tensión, puesta a tierra de baja tensión, puesta a tierra de media tensión, ejecución del trabajo y maniobras de energización, marcando para cada subactividad específica si **a.** se cumplió, **b.** no cumple, y **c.** no aplica (fls. 166 a 167).

En esa misma acta se indicó, una vez descrita la actividad, que se desarrolló el tema de charla de 5 minutos que trató acerca de "*Las buenas relaciones entre compañeros.*" (fls. 166 a 167).

La situación descrita conllevó a que la ARL Liberty iniciara un proceso de investigación de accidentes mortales y severos en contra de la empresa AENCO S.A.S. En el formato de inicio de la investigación, la ARL Positiva señaló que el tipo de lesión fue fatal, que afectó el corazón, mano derecha y el pie izquierdo, causada

por líneas eléctricas, e indicó que existe una alta probabilidad de ocurrencia del accidente. En la descripción del accidente, indicó que se presentó mientras se realizaba la actividad de "*Despeje de vegetación comprometida con redes eléctricas*" (fl. 169).

En ese mismo formato de investigación de accidentes, se indicaron como condiciones y actos subestándar que causaron el accidente riesgos ambientales, espacio de trabajo insuficiente por la limitación en el espacio de trabajo en un árbol de Payandé, con movimientos restringidos, trabajo en líneas con carga eléctrica propios e inherentes a la actividad; como factores personales, tensión psicológica, rutina, monotonía, trabajo monótono, reiterativo, exceso de confianza en la actividad, evaluación insuficiente del riesgo al tomar la decisión de ejecutar la maniobra; evaluación insuficiente en cuanto a los cambios que se producen, no contemplar los cambios repentinos que pueden ocurrir en las diferentes maniobras o actividades, equipos, personal y herramienta (fls. 169 a 173).

Ahora bien, al proceso se aportó la declaración rendida por el señor José Reinel Zapata en el proceso adelantado por la ARL Liberty. El señor José Reinel Zapata para el momento de la ocurrencia de los hechos se desempeñaba como jefe de la cuadrilla móvil que estaba integrada por el señor Óscar Iván Muñoz Beltrán (q.e.p.d.) y en razón a ello rindió ante dicha entidad su declaración.

Ahora bien, el Despacho considera que el informe y la declaración rendida por el señor José Reinel Zapata con ocasión del accidente de trabajo sufrido por el señor Óscar Iván Muñoz Beltrán (q.e.p.d.) no tienen aptitud probatoria en este proceso para ser valoradas, por cuanto no está acreditado en este proceso, ni así se solicitó, que el señor José Reinel Zapata ratificara sus declaraciones en los términos del artículo 222 del C.G. del P., en concordancia con el artículo 220 *ibidem*, en la medida que carecen del apremio del juramento[13] (fls. 135 a 137 y 170). En el mismo sentido, tampoco podría ser valorada la declaración rendida por el señor Hugo Javier Santofimio Pérez en calidad de representante legal de la parte demandante (fls. 120 a 121).

Adicionalmente, si bien hicieron parte de la investigación interna realizada por la empresa demandante y la investigación adelantada por el Ministerio del Trabajo, en materia administrativa no tendrían un efecto negativo o positivo frente a la entidad que hoy se demanda y sus funciones, sino que hicieron parte de una investigación respecto de un tercero ajeno a aquellas (fl. 170).

En la investigación interna desarrollada por la empresa demandante por el accidente de trabajo ocurrido el 4 de abril de 2014, según las evidencias del grupo investigador que recopiló, describió los hechos así "**2.** *(…). Siendo las 11:20 – 11:30a.m. del día 4 de abril de 2014, se encontraba la cuadrilla conformada por los operadores Óscar Iván Muñoz Beltrán, Héctor Libardo Cristancho, Jairo Villada y José Reinel Zapata, realizando labores de despeje de vegetación en el sector de Picaleña – cárcel máxima seguridad COIBA, perímetro externo frente sur entrada principal, en el Municipio de Ibagué, Departamento del Tolima.*

El operador forestal Óscar Iván Muñoz Beltrán, (…), se encontraba adelantando poda en parte superior de un árbol especie Payandé; se apoya en una de las ramas la cual se dobla hacia las cuerdas de 34.5 circuito Mirolindo, Casa de la Moneda, y hace contacto;

[13] Sobre este tema, puede consultarse, entre otras: Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera, Subsección "A", C.P. JOSÉ ROBERTO SÁCHICA MÉNDEZ, Radicado 19001-23-31-000-2011-00434-01(53977), providencia del 22 de noviembre de 2021.

desafortunadamente se produce descarga…, inmediatamente se modula vía radial al centro de control solicitando apertura del circuito con motivo del accidente y con el ánimo de proceder a realizar el rescate. (…). ***5. Conclusión:*** *Según la versión de los testigos José Reinel Zapata – Regulo Paz y las evidencias tomadas en el lugar del accidente, podemos inferir que:*
-El centro de control tiene deficiencia en la comunicación con las cuadrillas en campo.
-Falla en el protocolo circuito en prevención. (…)." (fls. 175 a 180).

En el formato de informe del análisis de accidente mortal en el trabajo del Ministerio del Trabajo, se describió el accidente así "*El señor Óscar Iván Muñoz Beltrán (q.e.p.d.) quien se encontraba realizando una poda de árboles, una de las ramas toma una red de 34.5 lo que energiza el árbol generando un contacto con el trabajador.*" (CD Rom, fl. 356, expediente administrativo, página 349 a 351).

También se acreditó que el 2 de marzo de 2014 el señor Óscar Iván Muñoz Beltrán (q.e.p.d.) cursó y aprobó la capacitación en nivel avanzado de trabajo seguro en alturas, con una duración de 40 horas; el 12 de octubre de 2013 aprobó el seminario taller gestión de arbolado y técnica de trepa (fls. 145 y 159).

Por auto Nro. 410 de 4 de mayo de 2016, el Director Territorial del Ministerio del Trabajo del Tolima inició investigación administrativa laboral y formuló pliego de cargos en contra de la empresa AENCO S.A.S. por la presunta transgresión a las disposiciones sobre riesgos laborales, obligaciones del empleador, en particular el Decreto 1295 de 1994, artículo 21, literal c); y del Decreto 1295 de 1994, artículo 21, modificado por el artículo 26 de la Ley 1562 de 2012 (fls. 104 a 111).

Mediante Resolución Nro. 285 de 8 de septiembre de 2016 el Director Territorial del Ministerio del Trabajo del Tolima sancionó a la empresa AENCO S.A.S. con una multa equivalente a $48´261.850 pesos. Dicha resolución consideró "*Siendo así las cosas, del acervo probatorio, en cuanto referencia a la capacitación de sus empleados en materia de seguridad y salud en el trabajo, se tiene que ciertamente el causante asistió a formación en cuanto a riesgos (…), en especial en asuntos relacionados con riesgos eléctricos y trabajo en altura (…), lo que conlleva a decir que frente a esta obligación legal ha de ser exonerado de multa alguna por incumplimiento, tal y como se resolverá. (…).*" (fls. 80 a 84).

No obstante, respecto de la obligación de procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo, el Ministerio de Trabajo consideró que con los medios de prueba recaudados se acreditó que la empresa investigada no dio cumplimiento a las obligaciones que como empleador establece la ley, al no desarrollar en su integridad las disposiciones que regulan el sistema de riesgos laborales, particularmente las establecidas en el Decreto 1295 de 1994, artículo 21, literal "c"; dicho acto a su vez indicó "*Conforme a los criterios establecidos en el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, se procederá a determinar el marco sancionatorio a imponer (…), teniendo en cuenta para la graduación de la sanción lo consagrado en el artículo 4 del Decreto 472 del año 2015, (…). De conformidad con lo anteriormente expuesto, se tiene que la conducta de AENCO S.A.S., para efectos de sanción, se enmarcan en los postulados consignados en los literales d, f, i, y k, esto es,* ***i)*** *la conducta del investigado se encasilla dentro del daño o peligro a los bienes jurídicos tutelados que se ocasionó la muerte de un empleado, así como el hecho de que* ***ii)*** *no hizo aceptación expresa a la infracción antes del decreto de pruebas; siendo atenuante para la máxima sanción,* ***iii)*** *el hecho de que ciertamente frente a las obligaciones como empleadora en el orden de la seguridad laboral ha sido relativamente prudente y diligente y, por último,* ***iv)*** *al número de trabajadores activos de la empresa.*" (fls. 80 a 84).

Contra dicha decisión la parte demandante interpuso recurso de reposición, el cual fue resuelto por Resolución Nro. 439 de 26 de diciembre de 2016. Dicho acto consideró que la parte demandante tiene establecida en la matriz de peligros, riesgos y las medidas de prevención, no obstante, no hay evidencia de capacitación previa al inicio y en la ejecución de la actividad, solo prueba testimonial que no es suficiente. Agregó que el trabajo en alturas está determinado como una actividad de gran relevancia, pero la parte demandante no probó que realizó todas las actividades pertinentes y necesarias para el cuidado integral del trabajador. En un aparte del acto el Ministerio del Trabajo indicó "*…haciendo lectura del manual o guía para el procedimiento de podas (…) se pueden observar los pasos que se deben tener en cuenta para una comunicación efectiva, prevención por riesgo eléctrico, se pregunta el instructor entonces, que pasó con esos protocolos, por qué al momento de la operación específica de poda, los circuitos no fueron suspendidos, por qué al comunicarse el trabajador compañero de la víctima falló la comunicación y no hubo respuesta inmediata, dónde estaba el coordinador de trabajo seguro en alturas, dónde está la evidencia de la socialización, charla de planeación de los riesgos y prevención de los mismos antes del inicio de la tarea, que pasó con el plan de emergencias en ese caso específico, dónde está la evidencia de la idoneidad del operario fallecido para ejercer el cargo de operario forestal?*"; en consecuencia, confirmó la decisión recurrida y la modificó incrementando el monto de la multa impuesta (fls. 64 a 71).

Por Resolución Nro. 3733 de 26 de septiembre de 2017 el Ministerio del Trabajo resolvió el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante. Dicho acto expuso en sus consideraciones, que valorados los medios de prueba en el procedimiento administrativo, se constató la realización de diferentes capacitaciones en varias áreas a las cuales asistió el señor Óscar Iván Muñoz Beltrán (q.e.p.d.), y por esos motivos desvirtuó dicho cargo en la investigación. Ahora bien, respecto del incumplimiento del artículo 21, literal "c" del Decreto 1295 de 1994 el Ministerio del Trabajo indicó que la empresa demandante incumplió con las obligaciones a su cargo como las de practicar exámenes médico ocupacionales, teniendo en cuenta que esta es una de las actividades principales del subprograma de medicina preventiva y del trabajo como instrumento importante para la elaboración del diagnóstico de las condiciones de salud de la población trabajadora, como información principal para el desarrollo de los diferentes programas de gestión para la prevención y control de la enfermedad relacionada con el trabajo (fls. 34 a 39).

Frente a la entrega de E.P.P. (Elementos de Protección Personal) y realización de actividades, indicó que si bien se entregaron y realizaron, dicha situación no tiene mérito suficiente para revocar la sanción impuesta. No obstante, revocó el monto de la sanción de multa modificada en la Resolución Nro. 439 de 26 de diciembre de 2016; respecto de algunos medios de prueba solicitados por la parte demandante, los negó porque consideró que eran impertinentes e inconducentes para acreditar el cumplimiento de la normatividad en materia de riesgos laborales, además de considerarlas innecesarias dado que los medios de prueba aportados a la actuación eran suficientes para proferir una decisión de mérito, y a su vez, ordenó a la parte demandante la realización de un plan de mejoramiento para prevenir que situaciones como la acaecida ocurran en un futuro (fls. 34 a 39).

El 9 de septiembre de 2021 se realizó la audiencia de pruebas en este proceso, en la cual se escuchó la declaración de la señora **Natalia Vásquez Rojas**, quien declaró acerca del accidente laboral del señor Óscar Iván Muñoz Beltrán (q.e.p.d.), ocurrido en el mes de abril del año 2014 y los controles administrativos realizados por la empresa. "*Él ingresó a laborar en el año 2013, año en el que la declarante dirigía a los responsables de seguridad de cada proyecto, y él estaba acompañado por un responsable de seguridad en la zona. Desde su ingreso, se realizó un debido proceso de contratación, correcta*

selección, que se cumpla con los perfiles acordes a la labor que se va a realizar porque es una empresa con actividades de alto riesgo, por ello a todos los trabajadores que ingresan al área operativa se les realiza exámenes médicos, verificación de la competencia, que tenga los cursos respectivos, se hace el proceso de selección, de contratación, y durante el tiempo que prestan sus servicios ingresan al sistema de riesgos laborales, participan de todas las capacitaciones asociadas a los riesgos a los que se expone cada trabajador según la tarea a realizar, entregas de E.P.P., exámenes médicos rutinarios según la actividad que son cada año, así como el acompañamiento, planeación y vigilancia de las actividades que se realizan en terreno en conjunto con los clientes. El señor trabajaba para la empresa en actividades de poda, contaba con todos los cursos, una vez verificaron por los hechos ocurridos, que contara con la competencia, los exámenes vigentes, su participación y asistencia a todas las capacitaciones que la empresa programó en el programa de salud ocupacional, hoy sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Evidenciaron, de una manera que desconocen, que las personas realizan actos inseguros, algo en lo que trabajan todo el tiempo, que deciden tomar decisiones en su momento de la labor que los pueden poner en riesgos, aun conociendo los riesgos, aun teniendo todas las herramientas a las manos y por ser una actividad de alto riesgo, esas malas decisiones pueden resultar en un accidente. En este caso, una vez revisados los hechos, la actividad fue planeada, se firmaron los debidos procesos de trabajo para realizar la actividad, tanto eléctrica como de alturas, actividades de alto riesgo que se presentan en esta actividad de troce vegetal o podas. Mientras la persona sube a hacer su labor, tiene a sus compañeros en piso también apoyando, según por testimonio de la persona que lo estaba acompañando, informan de un movimiento o algo que hace el trabajador allí arriba que lo que hace es que una rama entre en contacto con la red y él aparentemente recibe la descarga que es aparentemente la causa del evento. Lo que evidenciaron, es que no está relacionado con saltarse controles desde el punto de vista empresarial o administrativos, porque contaban, no solo él, sino todas las personas que realizan poda, en los diferentes contratos, son actividades rutinarias para la entidad. Eso fue lo que se verificó por la empresa desde la central, con la evidencia que se pudo recolectar con el responsable de seguridad de zona, supervisores y jefes directos. Cuidado integral del trabajador y si la empresa hizo lo propio respecto del señor Óscar Iván Muñoz Beltrán (q.e.p.d.) señaló que el cuidado integral conforme a la ley, parte de la selección del personal, en la cual se revisa que el personal tenga las competencias, aptitudes físicas y mentales para realizar la labor por la cual está siendo contratada, si se evidencia que falta algún curso, un refuerzo, o alguna condición que muestre el examen médico que no le permita realizar la labor, se hace un filtro de selección, dependiendo lo que falte las empresas suministran los cursos, capacitaciones para que puedan realizar la labor. Una vez se realiza ese proceso que implica examen médico, verificación de experiencia y de cursos, se contrata el personal, con afiliación al sistema de riesgos laborales, que incluye el nivel del riesgo al cual se está exponiendo. Una vez ingresan, pasan a un proceso de inducción al cargo porque son actividades de alto riesgo. En el tiempo que duran en el trabajo la empresa está obligada a llevar un plan de trabajo de seguridad y salud que dura un año, inicia en enero, termina en diciembre, bajo todos los estándares de seguridad y de las normas asociadas como riesgo eléctrico, trabajo en alturas, principalmente. Los trabajadores deben participar de forma obligatoria, porque debe existir cobertura 100% de las actividades sobre los trabajadores. A lo largo del año se hacen evaluaciones de desempeño para determinar si se deben fortalecer competencias en algunos de los trabajadores. Para cada proyecto la empresa genera una estructura administrativa operativa integrada por un jefe directo, ingeniero, técnico y un equipo de seguridad y salud HSQ o una persona CISO que está continuamente con el grupo de trabajo en proyecto acompañando, vigilando, revisando, verificando desde los elementos de protección personal, los estados de las personas, cómo se encuentran y eventualmente por muestreo, por inspecciones planeadas, acompañan ciertas labores en campo para verificar toda esta normativa. Para el caso del señor Óscar Iván Muñoz Beltrán (q.e.p.d.) da fe de que fueron revisados los soportes de todo este proceso, examen médico de ingreso, inducción, la asistencia de todas las capacitaciones asociadas a su riesgo que se realizaron en zona, por las personas con la competencia, entrega de los E.P.P., se hizo la identificación de riesgos previo a la labor el día del evento, y que una vez analizada la

información de ese día, hallaron que la planeación, los avisos a centro de control, los avisos a todo el personal que debe estar atento se hicieron conforme los procedimientos técnicos y de seguridad, declarados y validados con los clientes. Las capacitaciones realizadas al señor Óscar Iván Muñoz Beltrán (q.e.p.d.) tenían cubiertos los riesgos a los cuales estaba expuesto, riesgo eléctrico, trabajo en alturas, riesgo biológico, capacitación de cómo hacer la actividad de poda, en sistema de gestión y seguridad en el trabajo, de la parte biomecánica, así que todas las capacitaciones realizadas tienen relación directa con los riesgos a los cuales él estaba expuesto. El COPASS emite recomendaciones para la mejora o incumplimientos, estos sí son de obligatorio cumplimiento. ¿Qué es que un circuito quede a prevención y por qué se realiza? Se avisa al centro de control que se van a realizar actividades cerca de un circuito o a una red eléctrica, para que el centro de control esté informado, que si se llega a detectar por ejemplo que salta el sistema, se evidencia algún corto, algún problema, no se intente reconectar el circuito porque eso puede implicar que las personas que están trabajando allí han abierto el sistema o algo ha ocurrido, siempre se avisa a los centros de control donde va a haber personal trabajando cerca a las redes, trabajos próximos a redes, pero las redes están todavía energizadas, son redes muy grandes que implican tener ese tema a prevención del circuito donde antes de iniciar cualquier labor, el líder de la cuadrilla debe avisar al centro de control donde va a realizar, en que zona se encuentra, en que número físico de la red va a realizar las labores y avisa al centro de control para que quede en prevención con el fin de que si sucede algo, ellos estén avisados y puedan ayudar en cualquier evento de avisar cualquier acción que sea necesaria y adicionalmente no intentar reconectar el circuito por otros medios para evitar cualquier problema. En este caso el circuito si se puso a prevención antes de iniciar las labores, incluso una vez sucede los eventos se llama al centro de control para confirmar que no se genere ningún tipo de activación adicional. El recierre del circuito es cuando ya se terminan las labores y todo va a quedar a normalidad. Desde el área de seguridad se verifica el cumplimiento del protocolo o del procedimiento para que se realice paso a paso. Un acto inseguro en riesgos laborales es que una persona libremente decide realizar una actividad aun sabiendo y conociendo los riesgos, saltándose los controles, por exceso de confianza o por desconocimiento, este acto inseguro permite la ocurrencia del accidente, aun teniendo todos los elementos, capacitación, elementos de protección personal, equipos, herramientas, planificación, libremente decide realizar una actividad de manera insegura. En este caso, evidenciaron que se cometió un acto inseguro según la información analizada, es que fue una decisión libre y espontánea del trabajador, y por eso ocurre el evento. Para realizar la actividad de podas en el sector eléctrico, debe tenerse conocimiento principalmente en riesgo eléctrico para las cuales fue capacitado el trabajador. En este caso como asciende a árboles a mas de 1.50mts. debe tener conocimiento de ascenso, descenso, anclaje, en alturas, evidentemente el señor también contaba con este curso y esta competencia certificada, y la capacitación de cómo realizar una poda técnica para evitar afectar el árbol, porque si no se realiza una poda técnica el árbol puede presentar hongos, pudrición y se va a dañar con el tiempo. También deben saber a que ángulo, que rama, que distancia se puede podar un árbol, y el también recibió la capacitación en lo que es poda técnica. Desde que inicia la actividad hasta que finaliza pueden surgir ciertos eventos donde continuamente se deben estar analizando los riesgos para poder tomar las decisiones, no es una actividad plana, los árboles, las ramas son diferentes, están al ambiente, el aire, el sol, el viento, son muchos factores que todo el tiempo están afectando la actividad. Por ello la continua evaluación de los peligros, de los riesgos, la evaluación y la definición de los controles es una actividad continua durante la labor. Si esas actividades no se realizan analizando todos los factores externos que se tienen en la labor natural y que no se puede simplemente olvidarlos, empiezan a dejar probabilidades de que suceda algo. Es necesario la continua evaluación de los riesgos, tomar las decisiones en su momento, y siempre por procedimiento, cuando suceden algunos eventos, por ejemplo, atmosféricos, lluvia, la orden es descender y no trabajar hasta que se vuelva a presentar. En este caso, vemos que las condiciones como son naturales no hacen una debida evaluación en la persona que está allí de los riesgos, no percibe si las ramas están en buen estado, no están en buen estado y aparentemente eso lo que hace es que una rama entre en contacto. En riesgos laborales, cuando se habla del control administrativo, no son controles que debe hacer el

personal administrativo. En riesgo laborales para hacer la matriz de riesgos se guían por la guía técnica colombiana GPC 45 que indica la metodología para hacer la correcta identificación y evaluación de los riesgos y construir los panoramas o matrices de riesgos. Esta metodología indica que identificados los riesgos tienen que evaluar los posibles controles en unos criterios en orden ascendente, lo primero es determinar si se puede eliminar el riesgo, que en este caso no es posible, en segundo, sustituir el riesgo por otras actividades menos riesgosas, tercero establecer controles de ingeniería, como alarmas, todo lo que tenga que ver con ingenierías, cuarto, controles administrativos, y el quinto lo relacionado con E.P.P. El grupo de controles administrativos para el de riesgos laborales, son actividades de supervisión, capacitación, inspección, monitoreo, acompañamiento, planeación de la labor, permisos de trabajo, estas actividades corresponden a controles administrativos. La empresa sí ejecutó sus controles administrativos, sí tenía capacitaciones, sí tenía supervisión, sí había permisos de trabajo, sí había análisis de riesgos, en la labor que se realizó ese día. Los E.P.P. tenían matriz de riesgo, en todos los proyectos analizando cada uno, para cada persona y sus análisis técnicos, definidos de forma previa. Los exámenes médicos se realizan al ingreso y de manera periódica, para el trabajo en alturas, por legislación debe ser realizado de manera anual y con énfasis en alturas, el cual se realizó al señor Óscar Iván Muñoz Beltrán (q.e.p.d.) que lo aprobó. La empresa tiene un plan de emergencias, según las labores del trabajador. Él tenía la capacitación de rescate en alturas. La empresa realizó el plan de mejoramiento, o de acción resultantes, luego de ocurrido el accidente de trabajo fatal en coordinación con la A.R.L. ¿Por qué le consta que el señor Óscar Iván Muñoz Beltrán (q.e.p.d.) actuó de forma insegura si usted no estaba presente el día de los hechos? Le consta porque al realizar la investigación, evidenciaron con soportes a otras posibles causas, falta de competencia, descartada porque tenía la competencia con todas las capacitaciones, falta de planeación de la actividad, descartada porque hay identificación de peligros, un permiso de trabajo de la labor a realizar que se fijó por todos los integrantes de la cuadrilla ese día en la actividad, al revisar los soportes de la investigación se pueden descartar otras causas que sean la causal del evento." (CD Rom, fl. 371, inicia minuto 17:56, finaliza minuto 59:36).

Previo a la valoración de esta declaración, el Despacho se pronuncia en relación con la tacha formulada por el apoderado judicial de la parte demandada, quien tachó el testimonio de la declarante señora **Natalia Vásquez Rojas**, porque considera que existe una dependencia directa de la declarante con la empresa, debido a que se encuentra laboralmente vinculada con la misma, lo que compromete su imparcialidad.

El artículo 211 del C.G. del P. hace referencia a la imparcialidad del testigo, estableciendo que "*Cualquiera de las partes podrá tachar el testimonio de las personas que se encuentren en circunstancias que afecten su credibilidad o imparcialidad, en razón de parentesco, dependencias, sentimientos o interés en relación con las partes o sus apoderados, antecedentes personales u otras causas. (…).*"

La tacha tiene por efecto restarle eficacia a la declaración, en este caso, según como fue planteada, por la circunstancia de dependencia de la testigo como trabajadora de la empresa demandante. Al respecto, el Despacho indica que esa sola circunstancia de dependencia laboral no tiene la entidad suficiente para restarle imparcialidad a su declaración, por cuanto, de acuerdo con su relato, **i.** hace una descripción general relacionada con el aspecto administrativo, procedimental, de gestión y ejecución de la seguridad y salud en el trabajo instaurados y promovidos por la empresa empleadora, y que son verificables también de cualquier empresa; **ii.** para el caso concreto, la declarante no estuvo presente en el lugar de los hechos, es decir, no los presenció, ni tampoco supervisó directamente la actividad, de manera que su declaración resulta consistente con la descripción general de los factores mencionados; **iii.** en dicha declaración no se advierte subjetividad, parcialidad o

relatividad frente a los hechos objeto de prueba en este proceso, por el contrario, se entiende en la declaración la descripción de procesos en materia de seguridad y salud en el trabajo conforme a los parámetros legales y corporativos.

Así las cosas, para el Despacho la declaración rendida por la señora **Natalia Vásquez Rojas** no está fundada en aspectos subjetivos que afecten su imparcialidad, en razón de dependencia en relación con la parte demandante, y en consecuencia su eficacia. De hecho, gran parte de su declaración encuentra respaldo en el medio de prueba documental aportado al proceso, con el cual se pueden verificar los procesos narrados por la declarante, con algunas precisiones como más adelante se expondrá. En consecuencia, para el Despacho no prospera la tacha de parcialidad de la testigo, en razón de dependencia en relación con la parte demandante, y por tanto, la declaración será valorada sin el excesivo rigor frente a la dependencia, pero sí condicionada al respaldo de los otros medios probatorios.

Como se indicó, y así da cuenta la declaración rendida por la señora **Natalia Vásquez Rojas**, ella no estuvo en el lugar de ocurrencia de los hechos, ni tampoco supervisó la actividad que conllevó el accidente de trabajo mortal, de manera que no pudo presenciarlos. En ese sentido, la declarante no obtuvo el conocimiento de los hechos de manera directa o presencial, luego la declaración así rendida para efectos de acreditar la forma exacta como ocurrieron los hechos es imprecisa.

No obstante, la declarante afirmó que pudo constatar la ocurrencia de los hechos de manera posterior a su consumación, una vez adelantado el proceso investigativo por parte de la empresa, y aseveró que ocurrió por un acto inseguro y bajo su propio riesgo por parte del señor Óscar Iván Muñoz Beltrán (q.e.p.d.), en la medida que al realizar la investigación se evidenciaron con soportes otras posibles causas que se fueron descartando, como la falta de competencia, porque tenía la competencia con todas las capacitaciones para ejercer la actividad; la falta de planeación de la actividad, porque se identificaron los peligros; y el permiso de trabajo de la labor a ejecutar, que se fijó por todos los integrantes de la cuadrilla el día de la actividad, entre otras causas que pudieron ser la fuente del evento.

En este punto, el Despacho encuentra conforme a los medios de prueba aportados al proceso, que el Ministerio del Trabajo en las decisiones que tomó en relación con la empresa demandante, desestimó el cargo relacionado con la obligación del empleador de "*Facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional y para adelantar los programas de promoción y prevención a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales.*" (Artículo 21, literal "g", Decreto 1295 de 1994); la declaración rendida por la señora **Natalia Vásquez Rojas** también da cuenta y acredita -así como lo hace el medio de prueba documental- que al señor Óscar Iván Muñoz Beltrán (q.e.p.d.) la empresa le realizó exámenes médicos acordes a la labor a ejecutar, capacitaciones relacionadas con la actividad a realizar, certificaciones en la capacitación, todas ellas de manera periódica, matrices de riesgo en las labores a ejecutar, proceso de selección de acuerdo con las actividades de alto riesgo, verificación de la competencia laboral, los cursos respectivos, capacitaciones asociadas a los riesgos a los que se expone cada trabajador según la tarea a realizar, entregas de Elementos de Protección Personal, acompañamiento, planeación, controles administrativos para el de riesgos laborales como actividades de supervisión, capacitación, inspección, monitoreo, acompañamiento, planeación de la labor, permisos de trabajo, etc.

Así, la sanción impuesta a la parte demandante no se basó en el incumplimiento de alguno de los parámetros señalados, con los cuales evidentemente cumplió la parte demandante como empleadora. No obstante, el Ministerio del Trabajo sancionó a la parte demandante con fundamento en el incumplimiento del artículo 21, literal c) del Decreto 1295 de 1994, esto es "*c. Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo; (…).*"

En una parte de la declaración rendida por la señora **Natalia Vásquez Rojas**, ella indicó que la actividad de poda es una actividad de alto riesgo, y que desde que inicia hasta que finaliza es posible que surjan ciertos eventos, porque no es una actividad plana, y en esta pueden influir varios factores. Por lo tanto, es necesario un análisis y evaluación continua de los riesgos y peligros en la ejecución de la actividad para tomar decisiones, la evaluación y definición de los controles. Para el caso concreto expresó "*Si esas actividades no se realizan analizando todos los factores externos que se tienen en la labor natural y que no se puede simplemente olvidarlos, empiezan a dejar probabilidades de que suceda algo. Es necesario la continua evaluación de los riesgos, tomar las decisiones en su momento, y siempre por procedimiento, cuando suceden algunos eventos, por ejemplo, atmosféricos, lluvia, la orden es descender y no trabajar hasta que se vuelva a presentar. En este caso, vemos que las condiciones como son naturales no hacen una debida evaluación en la persona que está allí de los riesgos, no percibe si las ramas están en buen estado, no están en buen estado y aparentemente eso lo que hace es que una rama entre en contacto.*"

De acuerdo con el medio de prueba documental indicado en párrafos anteriores, se acreditó -propiamente para la labor a ejecutar- que se contaba con los permisos para ello, con los elementos, herramientas y equipos necesarios para la ejecución de la actividad, charlas previas acerca de "*Las buenas relaciones entre compañeros.*", sin perjuicio de las capacitaciones sobre la materia y la competencia laboral del señor Óscar Iván Muñoz Beltrán (q.e.p.d.) para su ejecución, y con el cierre a prevención del circuito como medida preventiva para ese propósito.

El Ministerio del Trabajo en la Resolución Nro. 3733 de 26 de septiembre de 2017, indicó que la empresa demandante incumplió con las obligaciones a su cargo como las de practicar exámenes médico ocupacionales, teniendo en cuenta que esta es una de las actividades principales del subprograma de medicina preventiva y del trabajo como instrumento importante para la elaboración del diagnóstico de las condiciones de salud de la población trabajadora, como información principal para el desarrollo de los diferentes programas de gestión para la prevención y control de la enfermedad relacionada con el trabajo. Expresamente indicó "*…no se observa el programa de gestión, ni cronograma de actividades, así como tampoco la realización de exámenes periódicos, tan solo (…) se encuentran dos certificaciones médicas una como examen de ingreso y la otra como certificación médica para trabajo en alturas, lo anterior permite evidenciar que la empresa no cumplió cabalmente con su obligación en especial con la de practicar los exámenes médico ocupacionales…*" (fls. 34 a 39).

La demanda se orienta a indicar que el señor Óscar Iván Muñoz Beltrán (q.e.p.d.) contaba para la fecha de ocurrencia de los hechos con suficiente capacitación para ejercer la actividad, con los permisos necesarios, matrices de riesgo en las labores a ejecutar, proceso de selección de acuerdo con las actividades de alto riesgo, verificación de la competencia laboral, los cursos respectivos, capacitaciones asociadas a los riesgos a los que se expone cada trabajador según la tarea a realizar, entregas de Elementos de Protección Personal, acompañamiento, planeación, controles administrativos para el de riesgos laborales como actividades de supervisión, capacitación, inspección, monitoreo, acompañamiento, planeación de

la labor, permisos de trabajo, la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Sobre este punto, como quedó dicho, tanto la prueba documental y testimonial practicada en este proceso, así como los actos administrativos demandados, descartaron el cargo atribuido a la empresa demandante por el Ministerio de Trabajo.

No obstante, en la Resolución Nro. 286 de 8 de septiembre de 2016 el Ministerio del Trabajo hizo énfasis en que en la ejecución de actividades de alto riesgo no es suficiente la simple recomendación impartida al trabajador para que se asegure, pues es necesario que el empleador vigile la adopción de medidas que reduzcan o eliminen el peligro; que la obligación de seguridad implica exigir el cumplimiento de las normas respectivas y si es del caso, prohibir o suspender la ejecución de trabajos, mientras no se adopten las medidas correctivas para garantizar la seguridad de los operarios (fls. 80 a 84).

En la Resolución Nro. 439 de 26 de diciembre de 2016 el Ministerio de Trabajo consideró "*…haciendo lectura del manual o guía para el procedimiento de podas (…) se pueden observar los pasos que se deben tener en cuenta para una comunicación efectiva, prevención por riesgo eléctrico, se pregunta el instructor entonces, que pasó con esos protocolos, por qué al momento de la operación específica de poda, los circuitos no fueron suspendidos, por qué al comunicarse el trabajador compañero de la víctima falló la comunicación y no hubo respuesta inmediata, dónde estaba el coordinador de trabajo seguro en alturas, dónde está la evidencia de la socialización, charla de planeación de los riesgos y prevención de los mismos antes del inicio de la tarea, que pasó con el plan de emergencias en ese caso específico, dónde está la evidencia de la idoneidad del operario fallecido para ejercer el cargo de operario forestal?*"

Analizando el contexto general de la ocurrencia del accidente laboral fatal, el Despacho interpreta que el cuestionamiento del Ministerio del Trabajo a la parte demandante como empleadora, no radicó en esencia en la falencia del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo respecto de los factores ya anotados, los cuales descartó, sino en la obligación de vigilancia y supervisión del empleador para la adopción de medidas que reduzcan o eliminen el peligro, y la exigencia del cumplimiento de las normas correspondientes o en su defecto de prohibir o suspender la ejecución de la actividad.

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral se ha pronunciado en relación con dichos aspectos así "*(…). Este recuento normativo pone en evidencia que en Colombia desde el año de 1979 existe una regulación en esta materia, que atendió la necesidad de establecer medidas orientadas a disminuir o eliminar los riesgos propios de las actividades del trabajo en alturas, de por sí de frecuente ocurrencia, y que tiene como común denominador la figura del delegado o supervisor, encargado de vigilar, inspeccionar y exigir el estricto cumplimiento de las normas de seguridad, así como la de propender por elementos y condiciones de trabajo seguros.*

Naturalmente, esa obligación de seguridad de la persona del trabajador, en virtud de la cual se reviste al empleador y a su delegado de plenas facultades para «cumplir y hacer cumplir las disposiciones», «ordenar las medidas de control necesarias» y «adoptar las medidas necesarias para la prevención y control de los riesgos profesionales» (art. 12 R. 2413/1979), no se extingue con la sola acreditación de que el empleador suministró a su trabajador charlas sobre seguridad industrial, lo dotó de los elementos «mínimos» de seguridad industrial necesarios para el desarrollo de sus funciones, lo afilió al sistema de riesgos profesionales y le

ordenó la práctica de exámenes médicos para determinar su aptitud física para desplegar el trabajo en alturas.

En efecto, sus obligaciones van más allá, al punto que se convierte en un imperativo suyo ***exigir*** *el cumplimiento de las normas de seguridad en el desarrollo de la labor y, de ser el caso, prohibir o suspender la ejecución de los trabajos hasta tanto no se adopten las medidas correctivas, o como lo señala el Convenio 167 de la OIT: «interrumpir las actividades» que comprometan la seguridad de los operarios. Todo lo anterior en el entendido de que en el ámbito laboral debe prevalecer la vida y la seguridad de los trabajadores sobre otras consideraciones.*

En suma, en Colombia desde el año de 1979 existe una normativa clara y precisa para garantizar la seguridad en la ejecución de los trabajos en altura y tejados, consistente en implementar líneas de vida así como constituir la figura de un delegado o supervisor encargado de vigilar, inspeccionar y exigir el estricto cumplimiento de las normas de seguridad, suspender la actividades laborales hasta que se implemente las medidas requeridas, así como la de propender por elementos y condiciones de trabajo seguros.

(…).

…, la Sala considera que razón le asiste a la censura en las crítica fácticas y jurídicas que le atribuye a la sentencia (…), pues la excesiva confianza del trabajador y su imprudencia no relevan de responsabilidad al empleador quien indiscutiblemente soslayó sus obligaciones, en la medida en que pese a que el causante desarrollaba su trabajo en las alturas, de una parte, no implementó la llamada cuerda de vida y, de otra, no ejerció su deber de supervisión, control y exigencia que le asistía para prevenir e impedir el accidente en el que aquel perdió la vida.

Dicho de otro modo, la empresa no cumplió con las obligaciones legales y reglamentarias cuyo análisis se desplegó en el acápite anterior, lo que significa ni más ni menos, que no cumplió con las normas de seguridad ni le proporcionó a su trabajador elementos y condiciones de trabajo seguros.

(…)

Ahora, si como lo entendió el Tribunal, ante esa falencia concurrían otras medidas de seguridad (…), lo cierto es que el supervisor no ejerció sus funciones de vigilar, inspeccionar y exigir la adecuación de ese instrumento, el uso de los demás elementos de seguridad (…) y el cumplimiento de las normas de seguridad en el desarrollo de la labor, y tampoco le prohibió o solicitó al trabajador suspender la ejecución de los trabajos hasta tanto no se adoptaran las medidas correctivas.

… su defensa se limitó a invocar la culpa del trabajador que, de existir, no lo exime de responsabilidad tal como lo ha dicho esta Sala de la Corte Suprema de Justicia en múltiples oportunidades, entre otras, en la sentencia CSJ SL5463-2015, en la que adoctrinó que la «responsabilidad de la empresa en el accidente laboral no desaparece en el evento de que este ocurra también por la concurrencia de un comportamiento descuidado o imprudente del trabajador, toda vez que, conforme al tenor del artículo 216 del CST, en la indemnización plena de perjuicios a consecuencia de un siniestro profesional con culpa del empleador no se admite la compensación de culpas».

Por tal motivo, no puede desestimarse o minimizarse la omisión de la demandada en el suministro del medio de seguridad pertinente y esencial (…), así como tampoco la negligencia que se concretó en la falta de acciones de supervisión, control y exigencia ante un posible

proceder imprudente del trabajador, todo lo cual pone de manifiesto la falta de cuidado del empleador, que es la que censura el artículo 216 Código Sustantivo de Trabajo."[14]

El Despacho precisa que si bien la jurisprudencia citada se profirió en el marco de una indemnización por el fallecimiento de un trabajador por culpa del empleador, es decir, en relación con una culpa patronal, sus consideraciones son relevantes en materia de la obligación de vigilancia y supervisión del empleador para la adopción de medidas que reduzcan o eliminen el peligro en la actividad que ejecuta el trabajador y su seguridad, esto es, en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Así, en esta instancia no se enjuicia la responsabilidad patrimonial del empleador, sino si cumplió o no sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo en el desarrollo de sus actividades con el fin de cumplir con su objeto social. En ese mismo sentido, el Despacho considera que el Ministerio del Trabajo ejerció su competencia en materia administrativa, con el propósito de verificar si el empleador cumplió o no sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, es decir, en el escenario de verificación de medidas administrativas y cumplimento de la ley en materia de garantizar la salud e integridad de los trabajadores a causa de los riesgos del trabajo, lo cual descarta el cargo de falta de competencia expuesto por la parte demandante.

Así las cosas, el Despacho no encuentra acreditado en el proceso que en el momento en el cual el señor Óscar Iván Muñoz Beltrán (q.e.p.d.) ejecutaba la actividad de poda, la supervisión y control por parte del empleador se hubiere ejercido, por cuanto, no hay evidencia en el desarrollo de la labor de requerimientos, llamados de alerta, prevenciones, análisis y evaluación continua de los riesgos y peligros en la ejecución de la actividad para tomar decisiones, o de que se le hubiere solicitado al trabajador suspender la ejecución de la actividad hasta que se adoptaran las medidas correctivas.

Tal y como lo manifestó la señora **Natalia Vásquez Rojas** en su declaración, la poda en alturas y cerca de redes eléctricas es una actividad de alto riesgo en la que es posible la aparición de algunos eventos, y en la que pueden influir varios factores como atmosféricos, el estado de los árboles (podridos, inestables, rígidos, etc.) y respecto de lo cual no se demostraron las condiciones al momento de la ejecución de la labor, para entender que durante esta se realizaron actividades de control, evaluación y análisis del riesgo, o de los posibles riesgos.

El Despacho reitera que el Ministerio del Trabajo sí tuvo en cuenta los medios de prueba aportados por la parte demandante en el proceso administrativo seguido en su contra, de allí que hubiere descartado uno de los cargos, y adicionalmente, consideró que con los que contaba eran suficientes para proferir una decisión de fondo, rechazando los otros medios de prueba por inconducentes e impertinentes, de modo que los actos administrativos demandados no pueden tenerse como atentatorios del derecho fundamental al debido proceso, ni falsamente motivados, pues encuentra una debida motivación frente a los hechos investigados y los cargos formulados, es decir que fáctica y jurídicamente se ajustan a la realidad de los hechos investigados.

[14] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, Radicado Nro. 40457, SL9355-2017, sentencia del 21 de junio de 2017. Sobre este punto, también se puede consultar: Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, M.P. MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO, Radicado Nro. 71613, SL1565-2020, sentencia del 27 de mayo de 2020.

Tampoco se propuso algún cargo relacionado con el cumplimiento de las normas de trabajo en alturas o de la actividad de poda, ni ello fue así determinado específicamente en los actos administrativos demandados.

En conclusión, como no se logró desvirtuar la presunción de legalidad que acompaña a los actos administrativos demandados, el Despacho negará las pretensiones de la demanda, teniendo a su vez por probada la excepción de mérito ***i. Legalidad de los actos administrativos por encontrarse ajustados a derecho y por gozar de todos los elementos necesarios para su validez y existencia jurídica***, que propuso el Ministerio del Trabajo

Condena en costas.
De conformidad con lo establecido en el artículo 188 del C. de P.A. y de lo C.A., en consonancia con el artículo 365, numeral 1 del C.G. del P., habrá lugar a condenar en costas a la parte vencida en el proceso. En consecuencia, se condenará en costas a la parte demandante y se fijarán como agencias en derecho a su cargo y a favor de la parte demandada, la suma de $1´930.474 pesos, equivalente al 4% de la pretensión calculada sobre la multa impuesta (Consejo Superior de la Judicatura, Acuerdo Nro. PSAA16-10554 de 2016, Artículo 5, numeral 1º), la cual deberá ser incluida en las costas del proceso.

Decisión.
En mérito de lo expuesto, el Juzgado Quinto Administrativo Oral del Circuito de Ibagué – Distrito Judicial Tolima, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

Resuelve:
PRIMERO: Declarar probada la excepción de mérito ***i. Legalidad de los actos administrativos por encontrarse ajustados a derecho y por gozar de todos los elementos necesarios para su validez y existencia jurídica***, propuesta por el Ministerio del Trabajo, de conformidad con lo expuesto.

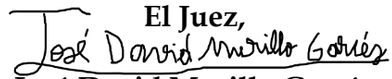
SEGUNDO: Negar las pretensiones de la demanda instaurada por la empresa **Aliados Energéticos de Colombia AENCO S.A.S.** contra la Nación – Ministerio del Trabajo en el presente medio de control de Nulidad y Restablecimiento del Derecho, de conformidad con lo expuesto.

TERCERO: Condenar en costas en esta instancia a la parte demandante. Fíjense como agencias en derecho a su cargo y a favor de la parte demandada la suma de $1´930.474 pesos.

CUARTO: Ordenar la devolución de los remanentes que por gastos procesales consignó la parte demandante, si los hubiere.

QUINTO: En firme esta sentencia, archívese el expediente.

Cópiese, Notifíquese y Cúmplase[15]

El Juez,

José David Murillo Garcés

[15] **NOTA ACLARATORIA: La providencia se tramitó y suscribió por los canales electrónicos oficiales del Juzgado Quinto Administrativo Oral del circuito de Ibagué y de la misma manera fue firmada**.

Firmado Por:

Jose David Murillo Garces
Juez
Juzgado Administrativo
Oral 005
Ibague - Tolima

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: **21a7c08e77ab76f76e12280b3c7edca48a1704e818524828825b629754857842**
Documento generado en 24/03/2022 12:04:19 PM

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