

Radicación n.º 58791

ERNESTO FORERO VARGAS

Magistrado ponente

SL5633-2018

Radicación n.º 58791

Acta 22

Bogotá, D. C., once (11) de julio de dos mil dieciocho (2018).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por JULIETT TATIANA PORRAS MONTOYA, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, el 31 de enero de 2012, en el proceso ordinario laboral que instauró la recurrente contra las sociedades MANPOWER PROFESSIONAL LTDA y COMPAÑÍA DE FINANCIAMIENTO TUYA S.A..

ANTECEDENTES

Juliett Tatiana Porras Montoya llamó a juicio a las sociedades Manpower Professional Ltda. y Compañía de Financiamiento Tuya S.A., con el fin de que se declare entre la actora y la empresa Manpower Profesional Ltda., existió un contrato de trabajo; que dicho vínculo terminó por decisión unilateral e injusta por parte de la mencionada empresa; que en consecuencia, se le condene a pagar la indemnización por despido injusto; se reajuste la liquidación definitiva de prestaciones sociales; se le condene a pagar la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; que se condene a cualquiera de las dos entidades demandadas, según lo demuestren las pruebas recaudadas, a reconocer y pagar a la demandante la indemnización plena de perjuicios de que trata el artículo 216 del CST; se condene a Manpower Professional Ltda. a la indemnización moratoria del artículo 65 del CST; a la indexación de las condenas que se fulminen y las costas del proceso.

En respaldo de sus pretensiones, refirió que suscribió un contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada con Manpower Professional Ltda., el día 17 de marzo de 2008; que sus servicios se ejecutaron en misión en la Compañía de Financiamiento Tuya S.A., y consistían en «digitación de base de datos en oficinas de SUFI en Medellín»; como salario se acordó la suma de \$554.000 quincenales que sufrió modificación durante la vigencia del contrato; que cumplió con las labores asignadas en forma personal y cumpliendo las instrucciones del empleador, en el horario señalado y sin que hubiera queja alguna o llamado de atención por su desempeño; que el mencionado contrato feneció el 17 de diciembre de 2008; que la terminación fue «de manera abusiva, de mala fe, sin tener en cuenta las formalidades legales»; que al preguntar sobre los motivos de la extinción del contrato de trabajo, le informaron que era por haber reducido considerablemente el volumen de radicaciones de formularios que estaba digitando; que esa labor no terminó; que la liquidación final fue elaborarla en forma errónea y de mala fe; que sufrió un accidente de trabajo y por tal motivo el empleador debió acudir ante el inspector del trabajo para poder terminar el contrato; que a finales de mayo de 2008 el señor Héctor Jaime Franco, empleado de la demandada Compañía de Financiamiento Tuya S.A., impartió la orden de que los

servicios de la demandante y otros compañeros de trabajo se ejecutaran en Almacén, ubicada en la Avenida 32 No. 49 – 65 de Bello – Antioquia.

Que el día 24 de junio de 2008 sufrió un accidente de trabajo en las instalaciones de la empresa Almacén, desarrollando una labor para la que no había sido contratada, pero que no podía oponerse a cumplirla, por lo que surgió una relación laboral directa con la Compañía de Financiamiento Tuya S.A., en el segundo piso a una altura de tres metros, cuando al haberse quitado una rejilla del piso por uno de sus compañeros, sin señalización alguna, y ella tener la mirada hacia arriba por la labor de búsqueda que ejecutaba, cayó repentinamente al primer piso; suceso que le generó una incapacidad permanente parcial, por fractura por compresión de T11 y T12 y protrusión discal de T11 – T12 de origen claramente profesional, con pérdida de la capacidad laboral del 10.33% que fue indemnizada por Suratep y que la carrera profesional de la demandante no estaba enfocada únicamente en su logro de sus estudios profesionales, sino en el modelaje, que se vio truncada abruptamente por razón del accidente comentado, por los múltiples dolores que genera el entrenamiento en el gimnasio o con solo caminar, a más de presentar un abultamiento «poco estético que riñe con la armonía corporal y que dieron al traste con su actividad de modelo».

Al dar respuesta a la demanda, las accionadas se opusieron a las pretensiones, y en cuanto a los hechos, Manpower Professional Ltda. aseveró que era falso que hubiese contratado a la actora para prestar servicios temporales o en misión a Tuya S. A., pues no era una empresa de servicios temporales, no estaba autorizada por el Ministerio de Protección Social para enviarla en tal calidad, pues como podía observarse en su certificado de Cámara de Comercio, su objeto social era el de atender necesidades de las empresas clientes en diferentes áreas de la producción, selección de personal, capacitación y prestación de servicios de outsourcing de todo tipo.

Igualmente, manifestó que era falso que hubiera despedido a la accionante sin justa causa antes de haber concluido la obra o labor para la que fue contratada, pues «notificó a la demandante verbalmente que la obra o labor que había sido contratada había terminado el 17 de diciembre de 2008 debido a la disminución en el volumen de documentos a digitar», por lo que aseveró que el contrato sí terminó por justa causa.

También, sostuvo que era falaz el hecho según el cual a la actora no se le liquidaron correctamente sus prestaciones sociales, ya que, según esta accionada, sí la realizó conforme a la ley y ello podía corroborarse con la de prestaciones sociales que se adjuntó.

Del mismo modo, indicó que no era cierto que para terminar la relación laboral con la actora tuviera que solicitar autorización al inspector del trabajo o que ésta, como consecuencia del accidente de trabajo que sufrió, tuviera derecho a la indemnización tipificada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues:

El hecho de que hubiera ocurrido un accidente de trabajo no implica que un empleado tenga una protección especial reforzada y menos aún que hubiera que acudir a solicitar permiso a un inspector del trabajo. La ex empleada no tenía condición de discapacitada según la ley laboral vigente... y, por lo tanto, tampoco tenía derecho a la indemnización establecida en el art. 26 de la ley 361 de 1997 también debe tenerse en cuenta que el contrato de trabajo terminó por el cumplimiento de una condición objetiva, no terminó inspirado o con motivo en algún tipo de enfermedad o impedimento físico de la demandante y lo que prohíbe el artículo citado es la discriminación: que el contrato termine por razón de su limitación.

De igual manera, señaló que era falso que entre la demandante y la Compañía de Financiamiento Tuya S. A. hubiera nacido un contrato de trabajo independiente, puesto que, «el hecho de estar en una bodega y atender las necesidades de la empresa cliente en un momento particular no cambia para nada su relación laboral [...] ni el tipo de contrato de trabajo»; que si la demandante consideraba que esas funciones no correspondían a las labores para las que fue contratada debió presentar alguna objeción, pero nunca lo hizo.

Respecto del accidente de trabajo, manifestó que no eran ciertos la fecha y el lugar en los que la actora señaló éste ocurrió, pues, según Manpower Professional Ltda., en el reporte a la ARP del accidente de trabajo, la empleada dijo: «me encontraba en la plataforma buscando una caja, yo iba caminando conversando con una compañera y de repente caí al primer piso por un hueco, le habían quitado a la plataforma una de las rejillas y no se veía, puesto que no estaba señalizado».

Aceptó que la actora suscribió con ella un contrato de trabajo por obra o labor el 17 de marzo de 2008; que la accionante ejecutó la tarea de «digitación de base de datos en oficinas de SUFI en Medellín», que hoy son las instalaciones de la Compañía de Financiamiento Tuya S.A.; que recibió como remuneración quincenal la suma de \$554.000; que la actora cumplió a cabalidad con las instrucciones que le impartió como empleador; y que la demandante perdió un 10,33% de su capacidad laboral, de acuerdo con el dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez y obtuvo, por ello, la indemnización contemplada en el artículo 7° de la Ley 776 de 2002.

Por otra parte, señaló que no le constaba que a finales del mes de mayo del 2008 la actora hubiera sido trasladada por orden de la Compañía de Financiamiento Tuya S. A. a las bodegas de Almacén; que la actora se hubiera desempeñado en su vida como modelo; y que hubiera sufrido las aflicciones, lesiones o daños que afirmó sufrió como consecuencia del accidente de trabajo, pues aseveró que éstas debían ser certificadas por el médico tratante y por la historia clínica de la demandada.

En su defensa propuso como excepciones de mérito buena fe; pago de salarios y prestaciones sociales; prescripción; temeridad y mala fe del accionante; la genérica u oficiosa; compensación; caso fortuito y hechos de terceros; y la culpa exclusiva de la demandante.

Al dar respuesta a la demanda, la Compañía de financiamiento Tuya S.A. se opuso a las pretensiones, y en cuanto a los hechos, aceptó los extremos temporales y personales de la relación laboral, su modalidad, la remuneración que devengó la actora y que el contrato terminó por decisión unilateral de Manpower Professional Ltda., pero al respecto manifestó que desconocía los motivos que la llevaron a finalizarlo, por tratarse de hechos de un tercero.

También aceptó que la accionante ejecutó la tarea de «digitación de base de datos en oficinas de SUFI en Medellín», en la Compañía de Financiamiento Tuya S.A., pero al respecto señaló que no lo hizo como trabajadora en misión, sino en ejecución de un contrato comercial suscrito entre las codemandadas y «que no tuvo la dirección y subordinación del trabajador en vigencia del contrato laboral».

Reconoció que Tuya S. A. le ordenó a la demandante trasladarse a las bodegas de Almacén para recoger una información física a ser digitalizada; que el 24 de junio de 2008 la accionante sufrió el accidente laboral, a lo que agregó que «fue objeto de atención médica por la Seguridad Social, con el reconocimiento de la incapacidad temporal, regresando a su trabajo la empleada, quien recibió una vez determinada la pérdida de capacidad laboral, la indemnización por

\$3.162.224»;

Igualmente, dijo que era cierto el diagnóstico médico y las circunstancias en las que la demandante señaló ocurrió el accidente, pero añadió que existió culpa de un tercero.

Por otra parte, dijo que no aceptaba el hecho que aludía que la actora no fue liquidada correctamente, respecto a lo cual dijo que «se conoce el pago de salarios y prestaciones sociales, al terminar la relación laboral, por valor de \$605.512.00».

Sobre la estabilidad laboral reforzada que la demandante dijo ostentar por haber sufrido pérdida de capacidad laboral, manifestó que esta no era cierta ya «que la estabilidad relativa, ordenada en el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es para la terminación del contrato de trabajo, de las personas con discapacidad laboral superior al 20%»; y concluyó señalado que no le constaba que la demandante fuera modelo o los daños que hubiera sufrido a consecuencia del infortunio sucedido.

En su defensa propuso como excepciones perentorias pago; compensación; falta de legitimación en la causa; culpa de un tercero; subrogación legal; ausencia de daño económico; y prescripción.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Adjunto al Séptimo Laboral del Circuito de Medellín, que profirió fallo del 31 de marzo del 2011 (fls. 151-162), resolvió:

PRIMERO: DECLARAR que la terminación del contrato laboral por la duración de la obra o labor contratada suscrita entre MANPOWER PROFESSIONAL LTDA y la señora JULIETT TATIANA PORRAS MONTOYA identificada con c.c 128.271.489 fue terminado en forma unilateral por el empleador y sin justa causa.

SEGUNDO: CONDENAR a la entidad demandada MANPOWER PROFESSIONAL LTDA representada legalmente por María Rosalba Montoya Pereira, o quien haga sus veces y solidariamente a COMPAÑÍA DE FINANCIAMIENTO TUYA S.A representada legalmente por Luis Santiago Pérez Moreno o quien haga sus veces, a reconocer y pagar la indemnización por despido injusto a favor de la señora JULIETT TATIANA PORRAS MONTOYA identificada con c.c. 128.271.489 por la suma DOSCIENTOS SETENTA Y SIETE MIL PESOS (\$277.000) de conformidad con las consideraciones expuestas.

Se absuelve a las demandadas de las demás pretensiones formuladas en su contra por la demandante de conformidad

con los argumentos expuestos.

TERCERO: La condena a que hace referencia en numeral anterior, deberá ser indexada por el demandado al momento de hacer efectivo el pago de la misma, advirtiendo que la misma debe realizarse desde la causación y exigibilidad de la obligación laboral objeto de condena que lo fue el día 17 de diciembre de 2008 hasta el momento de hacer el pago, y su reconocimiento se hará de acuerdo con los índices reportados por el Departamento Nacional de Estadísticas – DANE. El cual se obtiene resultado de aplicar la siguiente fórmula:

Indexación = Índice final X Capital – Capital

Índice inicial

CUARTO: Las excepciones quedan expresa e implícitamente resultas.

QUINTO: Las COSTAS correrán a cargo de la parte vencida en juicio. Liquidense en su debida oportunidad por la secretaria del Despacho, de conformidad con el artículo 393 del Código de procedimiento civil, modificado por el artículo 43 de la ley 794 de 2003 aplicable por analogía al procedimiento laboral. En dicha liquidación deberá ser incluida como agencias en derecho la suma de \$65.000

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, mediante fallo del 31 de enero del 2012, resolvió el recurso de apelación interpuesto la parte demandante y decidió:

PRIMERO: MODIFICAR la sentencia del 31 de marzo de 2011, emitida por el Juzgado Segundo Adjunto al Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Medellín, en el proceso ordinario laboral de doble instancia instaurado, por la señora JULIETH TATIANA PORRAS MONTOYA contra MANPOWER PROFESSIONAL LTDA. y COMPAÑÍA DE FINANCIAMIENTO TUYA S. A., en cuanto que la indemnización por despido sin justa causa, asciende a la suma de \$554.000.00; según lo razonado de la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia de primera instancia. Implícitamente resueltos los medios de defensa propuestos.

TERCERO: COSTAS en primera instancia a cargo de la parte demandada, y una vez efectuada la liquidación, debe incluirse a las que fue condenada MANPOWER PROFESSIONAL. LTDA., en audiencia del 02 de diciembre de 2010 (folios 126 y 127). Al modificarse el monto de la condena, se fijarán como agencias en derecho, el valor de \$138.500.00. En esta no se causaron.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal consideró como fundamento de su decisión, que el problema jurídico del sub lite radicaba en:

[...] esclarecer el despido injusto aducido por la demandante; si el accidente padecido el 24 de junio de 2008 por la demandante, con la secuela dorsalgia, ocurrió y causó deterioro en su estado de salud por culpa plena de los demandados, como sustento de la indemnización plena de perjuicios prevista en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo y el reconocimiento de la indemnización moratoria.

Atendiendo a las documentales (f^{os}. 14, 16, 21, 27 a 29) y testimoniales (f^{os}. 142 a 149) allegadas al proceso, dio por demostrado que entre Manpower Professional Ltda. y la actora existió un contrato de trabajo cuyos extremos temporales fueron del 17 de marzo al 17 de diciembre del mismo año; que Tuya S. A. no ejerció subordinación sobre la actora y tampoco se ocupó de pagarle sus salarios, pero, sin embargo, «al estar la actora en el ejercicio de sus labores en las instalaciones de dicha empresa, en virtud a la orden impartida por el empleador, fue quien se encargó de atender el evento accidental de marras».

Respecto de la indemnización plena de perjuicios deprecada por la actora y tipificada en el artículo 216 del CST, aseveró que las pruebas permitían afirmar que el infortunio laboral padecido por la actora no acaeció por culpa probada de Manpower Professional Ltda., pues a pesar de que los folios 21, 23 y 25 le permitían observar «la relación de causalidad del accidente con el oficio desempeñado por la actora», esta no era prueba clara de la culpa patronal atribuida a la contingencia de salud, ya que a la demandante le indicaron con precisión cuáles eran sus funciones, no siendo su deber,

como tampoco era habitual, realizar la actividad de desarchivar información en lugar distinto donde su empleador le ordenó hacerlo; aunado, como bien depone la señora Karen Tatiana Fernández, testigo presencial de la ocurrencia del accidente, que la accionante tenía plena capacidad visual para observar el hueco cuando se hallaba en la consecución de información en las instalaciones de ALMACENAR S. A. Apreciado además por la judicatura, acorde a la documentación obrante en el legajo, la oportuna atención del percance laboral por personal médico, y suministrada toda la orientación en la realización de terapias de rehabilitación, a instancia de la ARP.

De lo anterior, concluyó que no se evidenció en modo alguno la culpa del empleador en la ocurrencia del accidente.

En refuerzo de la anterior tesis, se refirió a las sentencias CSJ SL, 3 ago. 1992, rad. 4709, CSJ SL, 26 feb. 2004 y otra respecto de la cual no indicó su número de radicación, y de ellas rescató que la jurisprudencia laboral era reiterada al señalar que, si bien **«Las indemnizaciones prefijadas que consagra el Código Sustantivo del Trabajo para los perjuicios provenientes del accidente de trabajo, tienen fundamento en el riesgo creado, no provienen de la culpa sino de la responsabilidad objetiva»**, para reclamar la indemnización total prevista en el artículo 216 ibídem se requería probar que el patrono faltó a «"aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios"», dado a que se trataba de una responsabilidad ordinaria y el contrato de trabajo era un pacto conmutativo.

Aterrizando lo anterior al sub lite, consideró que:

«el acaecimiento del accidente sufrido por la actora no puede endilgársele a culpa atribuible de manera suficientemente al empleador, por carencia de respaldo probatorio en torno a ésta, para proferirse la declaración judicial de responsabilidad, y en consecuencia la condena por la indemnización plena de perjuicios reclamada...».

Y finalmente, sobre la carga de la prueba de la culpa patronal, trajo a colación los artículos 174, 175, 177 y 187 del CPC y la siguiente cita:

La interpretación de la demanda así como la evaluación de la prueba debe circunscribirse a lo que de ellas surja dentro de la realidad objetiva, porque si el sentenciador se aleja de esa realidad escueta para buscar intenciones o sentidos recónditos o esotéricos en las palabras del demandante o alcances ocultos al significado corriente de la prueba, llega a extraviar su camino hasta el punto de incurrir en yerros de percepción que sean calificables como errores de hecho que ocasionen el quebranto de normas sustanciales de derecho al adoptar su decisión y la hagan vulnerable por esta causa dentro del recurso extraordinario de casación". (CSJ, Cas. Laboral, sent. mar. 12/76).

Por otra parte, sobre la indemnización por despido injusto también deprecada, encontró desnaturalizado el carácter temporal de la relación por obra o labor, pues las testimoniales lo llevaron a inferir que «la ejecución de labores idénticas a las de la actora, perduraron en el tiempo, más allá de finiquitado su vínculo laboral» y porque, en el contrato laboral de marras, halló falencias formales que consideró le eran imputables al empleador, pues no señaló o dispuso la manera de determinar la duración de la obra o labor contratada y, por lo anterior, dio aplicación a la presunción legal del contrato de trabajo a término indefinido, recurrió al artículo 62 del CST para verificar si el despido de la actora tuvo o no justificación y concluyó que:

[...] en efecto la señora JULIETT TATIANA PORRAS MONTOYA, demostró haber sido desvinculada de su puesto de trabajo por parte de la empresa MANPOWER PROFESSIONAL LTDA., según comunicación expedida el 19 de diciembre de 2008 (ver folios 16). Ahora bien, en razón al punto de la presunción legal, dicha afirmación cumple plenamente con el requisito de haberse demostrado el evento, por tanto tocaba al empleador accionado, desvirtuar la ocurrencia del hecho y no lo hizo, por consiguiente, se condena a las codemandadas solidariamente, al pago y reconocimiento de la indemnización ocasionado con dicho evento.

Atendidos los presupuestos del artículo 64 del C. S. del T., modificado por el 28 de la ley 789 de 2002, y no habiéndose superado la prestación del servicio de un (1) año, el resarcimiento de perjuicios es de 30 jornales, equivalentes a \$554.000.00, salario estipulado en el antes mencionado contrato de trabajo por la duración de la obra o labor.

Por último, abordó el estudio de la súplica de la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del CST y sobre su procedencia señaló que: «su aplicación es única y exclusivamente para cuando no se han cancelado salarios o prestaciones sociales una vez finalizada la relación laboral, y la indemnización por despido injusto, por razones jurídicas obvias, no es ni lo uno ni lo otro» por lo que desatendió su procedencia.

RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la parte demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la actora que la Corte case parcialmente la sentencia recurrida, «en cuanto confirmó la absolución por la indemnización ordinaria de perjuicios», para que, en sede de instancia, revoque parcialmente la sentencia dictada por el a quo, y en su lugar, despache favorablemente dicha pretensión.

Con tal propósito formuló un cargo por la causal primera de casación, que fue replicado por ambas accionadas y se procede a su estudio.

CARGO ÚNICO

La censura le endilgó al ad quem, la violación indirecta de la ley sustancial por aplicación indebida del artículo 216, en relación con los artículos 22, 23, 24, 34, 55 y 56 del CST; el preámbulo y los artículos 1º, 2º, 25, 29, 33, 53, 228 de la CN; el artículo 63 del CC; artículos 194, 195, 197, 200, 201 del CPC; artículo 145 del CPTSS «(las normas adjetivas como violación de medio)», como consecuencia de los siguientes manifiestos errores de hecho:

- a. No dar por demostrado estándolo, que la trabajadora recibió la orden de realizar actividades para las que no fue contratada en las bodegas de ALMACENAR S.A. donde se produjo el accidente laboral, por una orden directa de la compañía TUYA S.A.
- b. No haber dado por demostrado a pesar de estarlo, que el accidente ocurrió en un lugar diferente al sitio donde realizaba normalmente su labor y en desarrollo de actividades distintas para las que fue contratada.
- c. Dar por demostrado sin estarlo, que a la trabajadora se le había dado la inducción en sus labores, indicándole con precisión cuáles eran las instrucciones al respecto.
- d. No haber dado por demostrado a pesar de estarlo, que MANPOWER PROFESSIONAL en calidad de empleadora y TUYA S.A. como beneficiaria del servicio, son individual o solidariamente responsables de la ocurrencia del accidente laboral, por ordenarle a la trabajadora ejecutar una actividad diferente para la cual fue contratada y para la que además, no estaba capacitada.
- e. No haber dado por demostrado, a pesar de estarlo, que el accidente laboral ocurrido a JULIETT TATIANA PORRAS, ocurrió por culpa suficientemente comprobada de las entidades demandadas.
- f. No dar por demostrado, pese a estarlo, que el accidente laboral ocurrido a JULIETT TATIANA PORRAS, fue producto de la falta de señalización en el lugar donde se encontraba ejecutando la actividad que le fue encomendada por la sociedad TUYA S.A.

Señaló que los referidos dislates se produjeron por la errada valoración de estas pruebas calificadas:

1. Confesión judicial contenida «en el hecho doce (12) de la demanda por parte de las sociedades opositoras» y 2, la confesión obtenida «en el Interrogatorio de parte que rindió el señor DIEGO ALONSO GUTIÉRREZ DÍAZ».

Como pruebas no valoradas se relacionaron:

1. Documento aportado por MANPOWER PROFESSIONAL denominado Proceso de inducción.
2. Documento aportado por MANPOWER PROFESSIONAL denominado "Certificado de Inducción en Salud Ocupacional.
3. Informe del Medio Ambiente de Trabajo, aportado por MANPOWER PROFESSIONAL con la contestación de la demanda y,
4. Contrato de Trabajo por la duración de una obra o labor contratada.

En cumplimiento del deber de demostración de su acusación, la recurrente refirió la confesión obtenida de Diego Alonso Gutiérrez Díaz como representante legal de la sociedad Tuya, cuando respondió la pregunta referida a las funciones que desarrollaba la actora, respondió: «La función que desempeñaba era la asignada por Manpower Professional Ltda. con quien Tuya en su momento Sufi tiene relación comercial, lo cual de acuerdo al contrato laboral celebrado entre Manpower y la demandante **era para la digitación de bases de datos de Sufi**» (negrilla y subraya original, f.º 12 cuaderno de la Corte), con lo cual quedaba demostrado que la sociedad Tuya S.A. sí impartió la orden a la demandante para ejecutar una labor diferente para la que

había sido contratada. Además, que no se valoró adecuadamente la confesión judicial de las demandadas frente al hecho 12 de la demanda, frente al cual cada una de las empresas respondió que: «MANPOWER PROFESSIONAL, manifiesta no constarle el traslado de la demandante a dicho lugar, y por su parte TUYA S.A. tajantemente lo acepta adicionando que el traslado tenía relación con el objeto del contrato», por lo que señala que el día del accidente que sufrió, estaba ejecutando una labor totalmente diferente a la contratada por órdenes recibidas de Tuya S.A. y que desde la respuesta a la demanda por esta empresa, se acepta que fue un empleado de esa empresa el que dio la orden para desempeñar sus funciones en otro lugar al que había sido contratada; confesión que perjudica a las empresas demandadas y beneficia a la demandante, porque de ellas se logra deducir que:

[...] primero, TUYA S.A., fue quien tomó la decisión de trasladar a la demandante a que realizara labores diferentes para las cuales fue contratada; segundo, que TUYA S.A. bajo el presupuesto de que fue quien tomó la determinación de enviarla a las instalaciones de ALMACENAR, era la obligada y directa responsable y por ende quien debía actuar de manera diligente, cuidadosa y cumpliendo con los deberes de protección y seguridad con relación a la demandante.

Así mismo, se refirió al contrato de trabajo, para señalar que allí se señaló que la obra o labor que desempeñaría la trabajadora, hoy demandante, lo era para la «Digitación de Base de datos en Oficinas de Sufi en Medellín, así mismo, que el lugar donde desempeñaría tales labores era "Oficinas de Sufi en Medellín» y que con base al contenido del referido documento y atendiendo a que la actora sufrió un accidente profesional, desempeñando funciones para las que no había sido contratada, se debía valorar esa prueba con las cláusulas en él contenidas, que acreditan que al momento del accidente la demandante estaba realizando labores distintas para las que había sido contratada. Que si el contrato de trabajo relacionaba claramente el cargo y el lugar donde debía presentarse la demandante, al comparar esta información con lo aceptado por las sociedades demandadas, al dar respuesta al hecho doce de la demanda, a la respuesta dada por parte del representante legal de Tuya S.A. en el interrogatorio de parte, al contenido del reporte del accidente de trabajo y de las demás pruebas allegadas, era evidentemente la demostración de la culpa en la ocurrencia del accidente de laboral, que no pudo ser desvirtuada por las demandadas.

Adicionalmente dijo, que del informe de accidente de trabajo del empleador o contratante, respecto al lugar de ocurrencia, se describe que fue «dentro de la empresa» y que en el documento aportado por la demandada Manpower, llamado «servicios administrativos informe del medio ambiente de trabajo», se consigna como tareas de la actora la de «digitación de información» y como lugar para prestar el servicio, la «Oficina Sufi principal».

Memoró que el ad quem consideró que desde la fecha misma de su ingreso, a la demandante se le brindó la correspondiente inducción a sus labores, indicándole con precisión cuáles eran y las instrucciones al respecto; por lo que al revisar las pruebas aportadas por las sociedades demandadas, en ninguna de ellas se relaciona un documento con el que se logre demostrar que a la actora le fueron dadas instrucciones a sus labores, y más aún, que éstas hayan sido precisas, pues únicamente reposan dos folios aportados por Manpower Professional allegados con la contestación de la demanda, denominados «Proceso de Inducción»; y el segundo, «Certificado de Inducción en Salud Ocupacional».

En ninguno de éstos documentos se detalla con precisión la inducción de labores, ni cuáles eran las instrucciones del cargo que ocuparía la recurrente. Por tanto, es indudable que dichos documentos fueron indebidamente apreciados, por cuanto dedujo de su contenido información

inexistente.

Respecto de la solidaridad de las demandadas, estas eran individual o solidariamente responsables de la ocurrencia del accidente laboral de la accionante, dado que Manpower Professional Ltda., en calidad de empleador, no cumplió con las obligaciones de protección y seguridad contempladas en el artículo 54 del CST, al no haber sido vigilante en la forma como se ejecutaba el contrato y Tuya S.A. como cliente de la mencionada empleadora, al haber tomado unilateralmente la decisión de remitir a la recurrente a las instalaciones de Almacén, debió garantizarle unas óptimas condiciones en el ambiente de trabajo, capacitarla y al igual que su empleador, velar por su protección y seguridad.

En lo referente a la culpa patronal, la recurrente afirmó que la ocurrencia del accidente laboral del que fue objeto la actora, fue por culpa de las sociedades accionadas, pues no bastaba con la simple orden de que se trasladara a otro lugar a cumplir con una tarea específica, ni mucho menos pretender que se coligiera que a la trabajadora se le habían efectuado las capacitaciones relacionadas con el cargo que iba a desempeñar, por haber aportado los denominados proceso de inducción y el certificado de inducción en salud ocupacional, por cuanto en ninguno de estos se describen, adicional a la información de seguridad social y seguridad industrial para el cargo de digitadora, los diferentes aspectos sobre los cuales recibió capacitación la demandante, la forma como debía realizar la búsqueda de información en las bodegas de Almacén y la capacitación en seguridad industrial en las mismas instalaciones; pues no estaban direccionadas a las funciones de búsqueda de información y desarchivo de documentos que se encontraba desempeñando en las bodegas de Almacén.

Adicionalmente indicó que al haber enviado a la actora a prestar servicios a un lugar diferente para el cual había sido contratada, no supervisó y por ende no logró demostrar «aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios».

Corolario a lo mencionado y en aplicación del artículo 34 del CST, que regula la responsabilidad solidaria del beneficiario del trabajo que se ejecuta a través de contratistas independientes, es indudable que la sociedad Tuya S.A. es solidariamente responsable, por cuanto la actividad que se encontraba ejecutando el día de la ocurrencia del accidente, es una actividad inherente, propia y esencial, inmersa al desarrollo de las actividades normales de su negocio, y por cuanto la solidaridad legal, posibilita que la demanda se dirija, indistintamente o contra el dueño o beneficiario de la obra o labor contratada, o contra los contratistas o contra todos, razón suficiente para que la sentencia del ad quem deba ser casada en cuanto a la confirmación de la absolución por la indemnización plena de perjuicios contemplada en el artículo 216 del CST.

Que por consiguiente, dado que se ha demostrado el error cometido por el Tribunal, con las características de evidente, indudable e incuestionable, debe admitirse que se desvirtuaron las presunciones de legalidad y acierto que cubrían la sentencia, razón por la cual deberá ser parcialmente casada y proceder de conformidad con el alcance de la impugnación formulado.

RÉPLICA DE MANPOWER PROFESSIONAL LTDA.

Manifestó que no podían citarse normas constitucionales para estructurar el cargo, puesto que debía estar fundamentado en normas sustantivas, señalando la sentencia CSJ SL, 9 oct. 2002, rad. 16252.

En cuanto a la confesión alegada, la negó sin ninguna argumentación distinta, a que ésta no existía, en «los términos de los Artículos 194,195 y 200 del C.P.C.»; recordó diferentes

pronunciamientos de la Corte como la sentencia CSJ SL, 22 oct. 1954, sin radicación, para señalar lo que se entiende por error de hecho; la del 4 ag. 1960 también sin número de radicación, que señala la obligación de precisar o determinar el yerro y luego demostrar mediante un proceso de razonamiento que haga ver al juzgador la ostensible contradicción entre el defecto valorativo de la prueba y la realidad procesal.

Dijo que la recurrente citó a folio 6 de su escrito seis errores de hecho cometidos por el Juez de segunda instancia, por lo tanto, tenía la carga de probar cada uno de ellos y las razones de por qué el Juez dejó de valorar las pruebas o valoró indebidamente éstas.

Seguidamente señaló las razones por las cuáles no existían los yerros enrostrados, tales como el artículo 61 del CPTSS, la libre formación del convencimiento y con base en ella la valoración que de los testimonios y pruebas documentales hizo el ad quem, para concluir que no hubo culpa del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo. Así como los criterios jurisprudenciales según los cuáles correspondía al actor la carga de la prueba, para demostrar que hubo culpa patronal.

Refirió que la recurrente incurrió en varios dislates, como por ejemplo, haber afirmado que el ad quem omitió valorar el hecho que el accidente de trabajo se produjo en un lugar distinto al acordado en el contrato laboral, desconociendo que «la dinámica del mundo laboral, la necesidad de recopilar información para ejecutar las funciones de la empleada, podría implicar que se desplazara a otro lugar para desempeñar sus funciones y ello no constituye una violación al contrato laboral», más aun si existe el ius variandi, que faculta el empleador para trasladar a un empleado en función de las necesidades operativas de la empresa, «naturalmente dentro del respeto a los derechos del empleado y sin desmejorar sus condiciones laborales», lo que olvidó también la censura.

Respecto de la alegada falta de capacitación para realizar las funciones que desempeñaba el día que ocurrió el accidente laboral, a folios 95 y 96 aparecía el documento firmado por la demandante, en el que consta que sí recibió información sobre sus deberes, funciones, reglas y normas de seguridad que fueron explicadas y entendidas, que se comprometió a cumplir.

Sobre las labores diferentes a las de digitadora que no debía realizar la extrabajadora, la réplica manifestó que era «una percepción e interpretación de la recurrente lejana a la realidad de la ejecución de cualquier contrato laboral y su dinámica: la digitación de bases de datos naturalmente en algún momento podría llegar a implicar levantar la información necesaria para ser digitada», y que eran funciones «anexas o complementarias», lo que permitía afirmar que estaba previsto que la accionante podría llegar a ser requerida para que cumpliera sus funciones en otro lugar y condiciones y que tampoco es contradictorio o en contra de la ley «que ese día del accidente laboral estuviera en un centro de trabajo distinto al que regular y principalmente tenía como base asignada».

Finalmente, citó dos párrafos de las sentencias CSJ SL, 28 jun. 2006, rad. 26414 y del 2 sep. 2008, rad. 31701, sobre la carga que tiene el censor para enervar la presunción de legalidad y acierto que acompaña la sentencia gravada, destruyendo de manera razonada todos los soportes que sirvieron de fundamento a la misma, lo que no se había cumplido.

RÉPLICA DE TUYA S. A.

Indicó que la recurrente no cumplió con la demostración de los dislates endilgados, provenientes de la prueba indebidamente apreciada y dejada de valorar, puesto que se limitó a expresar su

particular criterio sobre ella, sin que hubiera puesto en evidencia el desafortunado desatino del juzgador respecto de cada uno de los medios de convicción, explicando si fueron mal valorados o no apreciados, y haciendo una simple comparación entre el juicio emitido y el contenido objetivo del medio probatorio señalado.

Manifestó que era un error de técnica haber fundamentado el recurso en la violación de normas constitucionales, que no eran susceptibles de violación que den origen y procedencia al recurso, pues aun cuando son de mayor jerarquía, carecen de aplicación inmediata y directa.

Respecto de la confesión judicial contenida en la respuesta de la demandada que argumentó la recurrente, dijo que no había existido en los términos de los artículos 194, 195 y 200 del CPC, señalando que en los procesos conformados por un litis consorte, la confesión debía provenir de todos, de acuerdo con el artículo 196 ibídem, aplicable «por analogía sistemática al proceso laboral».

Adujo, que en la doctrina y jurisprudencia laboral, la evaluación del material probatorio efectuado era «intocable», salvo el caso del error manifiesto y que cualquier clase de responsabilidad derivada del artículo 216 del CST, requería demostrar además de la ocurrencia del evento profesional, «la culpa suficientemente comprobada del empleador», que no existía, por cuanto el accidente fue por «la culpa de un tercero, hecho que se hace irresistible e imposible de evitar por parte del empleador que rompe el nexo causal».

Puso de presente que no existió un detrimento patrimonial en la demandante, si además se le reconoció una indemnización por la incapacidad temporal derivaba del accidente de trabajo y que la actora al vincularse a la empresa Manpower Professional Ltda., informó ser estudiante, sin que exista prueba de otra actividad profesional externa al contrato laboral, pues tampoco estaba la prueba técnica, única para demostrar el valor de la frustración o daño material.

CONSIDERACIONES

Corresponde a la Sala estudiar cada una de las pruebas calificadas denunciadas por la recurrente, con miras a determinar si el ad quem cometió los dislates fácticos enrostrados y si con ello conculcó el artículo 216 del CST.

Pruebas denunciadas como erradamente apreciadas.

Confesión judicial contenida «en el hecho doce (12) de la demanda por parte de las sociedades opositoras».

En el hecho doce de la demanda inicial del proceso se afirmó:

A finales del mes de mayo de 2008, el señor HÉCTOR JAIME FRANCO A., empleado de la COMPAÑÍA DE FINANCIAMIENTO SUFINANCIAMIENTO S.A., hoy COMPAÑÍA DE FINANCIAMIENTO TUYA S.A., impartió la orden a mi representada y a otros de sus compañeros para que se trasladaran a las instalaciones de ALMACENAR ubicada en la AVENIDA 32 # 49-65 Bello – Antioquia, arguyendo que los necesitaban en dicha bodega, sin decirles un tiempo estimado para el retorno de sus funciones. (f.º 4 primer cuaderno).

La demandada Manpower Professional Ltda., al responder este hecho de la demanda, manifestó: «No me consta. Es un hecho que se refiere a una supuesta orden entregada por un tercero el cual también es demandado en este proceso» (f.º 74 primer cuaderno).

Por su parte, la demandada Tuya S.A. contestó: «Se acepta, teniendo relación con el objeto del contrato, recoger una información física para ser digitada» (f.º 107 cuaderno de 1ª instancia).

De conformidad con lo anterior, es claro para la Sala que: i) la orden para que la demandante ex trabajadora, se trasladara a otro lugar del habitual para el que fue contratada a prestar su servicio, fue impartida por la empresa beneficiaria del mismo, esto es, la demandada Tuya S.A.; ii) que en virtud de la anterior orden, la actora prestó servicios en un establecimiento distinto al que lo venía haciendo, es decir en la bodega Almacén, y iii) que la labor encomendada fue la de recoger información, esto es, diferente a la de digitadora, que era para la cual se había contratado.

Las anteriores conclusiones se derivan, en efecto, de la confesión a la que ha aludido la censura y que fue soslayada por el ad quem, colegiatura que de manera ligera y sin detenerse en el estudio de la misma, se limitó a señalar que:

Igualmente acreditado, que la COMPAÑÍA TUYA S. A., contratista de la citada sociedad, no ejerció en modo alguno durante el lapso indicado, subordinación sobre la ahora demandante, tampoco se ocupó de pagarle salarios o fijarle reglamentos, sin embargo, al estar la actora en el ejercicio de sus labores en las instalaciones de dicha empresa, en virtud a la orden impartida por el empleador, fue quien se encargó de atender el evento accidental de marras. (f.º 215 del primer cuaderno, subraya la Corte).

La anterior conclusión del Tribunal comporta por lo menos la demostración de cuatro yerros fácticos: i) que la demandada Tuya S.A. contrario a lo concluido por el ad quem, sí ejerció actos de subordinación sobre la extrabajadora demandante, como lo fue el de impartir la orden a la misma de prestar sus servicios en un lugar distinto al habitual (Sufi) en el que lo venía haciendo, sitio en el que como también está confesado, ocurrió el accidente de trabajo del que se reclama la indemnización plena del artículo 216 del CST y tal orden se emitió a pesar de no ostentar formalmente la condición de empleador que lo era la demandada Manpower Professional Ltda.; ii) que los servicios que por orden de Tuya S.A. debió ejecutar la demandante, no se desarrollaron en las instalaciones de la aludida demandada, (Sufi), sino en la bodega Almacén que fue a donde la envió, precisamente en ejercicio del poder subordinante que ejerció la demandada Tuya S.A.; iii) que los servicios a los que se ha venido haciendo referencia, esto es, trasladarse a las bodegas de Almacén a buscar información no tuvieron origen en una orden directa de su empleador Manpower Profesional Ltda., como incluso esa misma empresa lo aceptó en su contestación de la demanda, y como erradamente lo concluyó el ad quem, sino como quedó probado con la confesión de la misma demandada Tuya S.A., pues dicho mandato provino de una orden emitida por esta última demandada; y iv) la orden impartida por Tuya S.A. fue respecto a realizar labores de naturaleza diferente a las contratadas con la actora, tal como se explica enseguida.

Confesión obtenida «en el Interrogatorio de parte que rindió el señor DIEGO ALONSO GUTIÉRREZ DÍAZ», representante legal de la demandada Tuya S.A. (f.º 132 primer expediente).

En la primera pregunta formulada por el juzgado de conocimiento, se le indagó por las funciones que desempeñaba la demandante en Sufi hoy Tuya S.A., ciertamente se inquirió lo siguiente: «dígame al despacho cuál era la función que desempeñaba la demandante en Sufi» y el representante legal de esa demandada, hoy Tuya S.A. contestó: «la función que desempeñaba era la asignada por Manpower Professional Ltda. con quien Tuya en su momento Sufi tiene relación comercial, lo cual de acuerdo al contrato laboral celebrado entre Manpower y la demandante era

para la digitación de bases de datos de Sufi». (Subraya la Sala).

De acuerdo con lo anterior, también es evidente que la función que ejecutaba la demandante para su empleador Manpower Professional Ltda., era la de «digitación de bases de datos de Sufi»; conclusión que además encuentra pleno respaldo probatorio en el contenido del contrato que obra a folio 13 del primer expediente, en el cual aparece prístino, que la obra o labor contratada fue la de «Digitación de base de datos en oficinas de Sufi en Medellín» y que el lugar en donde se desarrollaría esa actividad, era precisamente en las «oficinas de Sufi en Medellín», y no en sus bodegas.

De acuerdo con las dos confesiones analizadas, la Corte encuentra objetivamente que la demandada Tuya S.A. no sólo ordenó el cambio de lugar de prestación del servicio sin el consentimiento de su verdadero empleador Manpower Professional Ltda., sino que varió las funciones que la demandante debía cumplir, pues una cosa es digitar información en la oficina y otra, tener que asumir la función de búsqueda de la misma en una bodega, donde ésta estaba almacenada, ubicándose Tuya S.A. en la condición de empleador al desplegar una conducta subordinante; aspectos que fueron dejados de lado por el ad quem y lo hicieron incurrir en los yerros a) y b) endilgados y que son relevantes, en la medida que el Tribunal no analizó las implicaciones que estas circunstancias tendrían frente al infortunio laboral que padeció la actora, y en particular respecto de quien emitió dicha orden.

Por lo anterior el cargo prospera, por lo que se casará la sentencia gravada.

Sin costas en el recurso extraordinario, dada la prosperidad del mismo.

SENTENCIA DE INSTANCIA

En el recurso de alzada impetrado por la apoderada de la parte actora, fueron tres los asuntos de los que se dolió la recurrente: i) la absolución frente a la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa; ii) la indemnización prevista en el artículo 216 del CST y iii) la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, por no pago de la indemnización por despido. Sin embargo, como se dejó establecido en el estadio casacional, como sólo se recurrió lo concerniente exclusivamente a la indemnización plena de perjuicios prevista en el artículo 216 del CST, únicamente a esa pretensión se detendrá la Sala, por haberse así limitado el alcance del recurso extraordinario.

Para dilucidar lo anterior, la Sala empezará por analizar si la sociedad demandada Tuya S.A. actuó como verdadero empleador, en la medida en que es contra dicha sociedad que la recurrente perfila su ataque.

La apelante señala que el accidente de trabajo ocurrió el día 24 de junio de 2008; que la demandante fue contratada laboralmente por la empresa Manpower Profesional Ltda. para desempeñar la labor de digitación de base de datos; que dicha actividad la debía ejecutar en la sede la empresa Sufi hoy Tuya S.A. en la ciudad de Medellín; sin embargo, que el accidente en referencia sucedió en las instalaciones de las bodegas de Almacén en el municipio de Bello – Antioquia, a pesar de que en el contrato se fijó como lugar de prestación del servicio las oficinas de Sufi en la capital antioqueña.

Adicionalmente se fundamentó en las declaraciones de los testigos Karen Tatiana Fernández Cañas, Janeth Cecilia Pamplona Osorio y Carolina María Díaz Cano, para corroborar que el lugar donde ocurrió el accidente laboral fue diferente al de las oficinas de Sufi, donde había sido

contratada para laborar; también que por virtud de esa orden, tuvo que movilizarse a otro municipio diferente al señalado en su contrato, con lo cual la demandada Tuya S.A. era responsable solidariamente de la culpa patronal del artículo 216 del CST.

Así mismo, resaltó el riesgo nuevo creado por Tuya S.A. al emitir la orden de trasladarse a otro municipio para prestar otro servicio, esto es, de Medellín a Bello, y para la ejecución de una labor diferente de la inicialmente contratada, lo que dice, configura la negligencia o imprudencia en la generación del hecho causante del accidente laboral.

Como se memora, por haber sido definido en el estadio casacional, la Corte encontró acreditadas las siguientes situaciones:

La orden para que la demandante ex trabajadora, se trasladara a otro lugar del habitual para la que fue contratada a prestar su servicio, fue impartida por la empresa beneficiaria del mismo, esto es, la demandada Tuya S.A..

Que en virtud de la anterior orden, la actora tuvo que trasladarse a ejecutar la labor ordenada en un establecimiento distinto al que lo venía haciendo, es decir en la bodega Almacén ubicada en el municipio de Bello.

Que la demandada Tuya S.A. contrario a lo concluido por el ad quem, sí ejerció actos de subordinación sobre la extrabajadora demandante, como lo fueron el impartir la orden a la actora de trasladarse a un lugar distinto al habitual en el que lo venía haciendo, e incluso a otro municipio, sitio en el que como también está confesado, ocurrió el accidente de trabajo del que se reclama la indemnización plena del artículo 216 del CST, y en el que debía buscar la información en una bodega, cuando lo cierto es que fue contratada para digitar la información que le fuera presentada por Tuya S.A., órdenes que fueron emitidas a pesar de no ostentar formalmente la condición de empleador pues, tal calidad la ostentaba la tenía la demandada Manpower Professional Ltda.

Que los servicios que por orden de Tuya S.A. debió ejecutar la demandante, no se desarrollaron en las instalaciones de la aludida demandada en Medellín, sino en las bodegas de Almacén en el Municipio de Bello, que fue donde la trabajadora fue enviada, precisamente en ejercicio del poder subordinante que ejerció la demandada mencionada.

Que los servicios a los que se ha venido haciendo referencia, se impartieron no por orden de su empleador Manpower Professional Ltda., como incluso esa misma empresa lo aceptó en su contestación de la demanda, tal como erradamente lo concluyó el ad quem, sino como quedó probado, con la confesión de la misma demandada Tuya S.A., dicho mandato provino por orden emitida por esta última demandada en desarrollo de la subordinación que se arrogó.

Con las anteriores conclusiones, y como quiera que tampoco se acreditó que la empresa Tuya S.A. hubiera obtenido de Manpower Professional Ltda., autorización para modificar, no sólo la actividad de la demandante, sino el lugar de prestación del servicio acordado contractualmente, que lo era en la ciudad de Medellín, se ha debido probar por la codemandada Tuya S.A., al fungir como verdadero empleador al ejercer el poder subordinante, el cumplimiento de las obligaciones de protección integral del trabajador a que estaba obligado, por haber variado no sólo el lugar de ejecución del servicio por parte la accionante, sino la naturaleza del mismo.

En ese sentido la empresa Tuya S.A. debió acreditar que actuó con la diligencia mínima a efecto de prevenir cualquier riesgo laboral, así como se exige del cuidado que debe desplegar el padre

de familia, para evitar los riesgos inherentes a la labor desarrollada en la bodega de Almacén y los asociados a la actividad encomendada y que debió mitigar, al actuar realmente como empleador para esas precisas circunstancias, frente a la eventual responsabilidad en el accidente de trabajo que sufrió la actora; que por demás, se reitera, creada en desarrollo del poder subordinante que se adjudicó Tuya S.A. al emitir la orden ya señalada.

Para auscultar la eventual responsabilidad que se le adjudica a Tuya S.A. por la actora, la Sala pasa a analizar si se demostró la culpa de dicha sociedad en el infortunio padecido por la actora.

Como se ha señalado en varias oportunidades por esta Corporación, el cuidado integral de la salud del trabajador por parte del empresario, es una de las principales obligaciones que tiene quien se beneficia de la producción de bienes y servicios y por ende, es el creador de los riesgos profesionales, el empleador, para con quienes en ejecución de sus obligaciones se ven expuestos a padecerlos, debiéndose brindar de modo general protección y seguridad, y correlativamente por parte de éstos, la de obediencia para con el empleador de las decisiones a través de las cuales se realiza dicha obligación, de conformidad con el artículo 56 del CST.

A su turno, el artículo 57-2 *ibídem*, reitera la obligación de protección imponiéndole al empresario suministrar locales apropiados y elementos de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales, a través de los cuales se garantice razonablemente, la seguridad y salud de los trabajadores.

A través del Sistema de Riesgos Laborales, desde la expedición de la Ley 100 de 1993, del Decreto 1295 de 1994, hasta la vigente Ley 1562 de 2012, se ha desarrollado progresivamente la forma para que esa obligación de carácter general referida, se traduzca en conductas positivas, materiales y efectivas, en procura de lograr la debida protección integral ordenada, hoy a través de lo que se conoce como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Esa breve reseña pone en evidencia que si empleador, incumple esa importante obligación de protección al trabajador y como consecuencia de dicho incumplimiento el trabajador sufre un accidente o adquiere una enfermedad de origen profesional, éste deberá indemnizar a aquél, de conformidad con lo previsto en el artículo 216 del CST, previa demostración de la culpa suficientemente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente o del estado patológico adquirido por el trabajador.

A propósito de la culpa, el artículo 216 del CST no señala qué tipo de culpa es a la que se refiere la mencionada norma, por lo que la Sala ha decantado que se trata de la leve, por cuanto al estar de por medio un contrato de trabajo, naturalmente de origen bilateral y en beneficio recíproco para los que los suscriben, se debe acudir a lo que prevé el artículo 1604 del Código Civil, que preceptúa:

ARTICULO 1604. RESPONSABILIDAD DEL DEUDOR. El deudor no es responsable sino de la culpa lata en los contratos que por su naturaleza solo son útiles al acreedor; es responsable de la leve en los contratos que se hacen para beneficio recíproco de las partes; y de la levísima en los contratos en que el deudor es el único que reporta beneficio.

Así mismo, el artículo 63 del CC define la culpa leve en los siguientes términos:

ARTICULO 63. CULPA Y DOLO. La ley distingue tres especies de culpa o descuido.

Culpa grave, negligencia grave, culpa lata, es la que consiste en no manejar los negocios ajenos

con aquel cuidado que aun las personas negligentes o de poca prudencia suelen emplear en sus negocios propios. Esta culpa en materias civiles equivale al dolo.

Culpa leve, descuido leve, descuido ligero, es la falta de aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios. Culpa o descuido, sin otra calificación, significa culpa o descuido leve. Esta especie de culpa se opone a la diligencia o cuidado ordinario o mediano.

El que debe administrar un negocio como un buen padre de familia, es responsable de esta especie de culpa.

Culpa o descuido levísimo es la falta de aquella esmerada diligencia que un hombre juicioso emplea en la administración de sus negocios importantes. Esta especie de culpa se opone a la suma diligencia o cuidado.

El dolo consiste en la intención positiva de inferir injuria a la persona o propiedad de otro. (Subraya la Sala).

De conformidad con lo anterior, se itera, para que un empleador sea exonerado de la sanción impuesta en el artículo 216 del CST, debe acreditar que adoptó todas las acciones que legalmente estaba obligado a cumplir, con miras a garantizar la salud integral del trabajador, evitando en lo posible la ocurrencia de los accidentes o enfermedades profesionales, y en esa labor, obviamente en forma previa, identificando todos los riesgos inherentes a las actividades desplegadas por sus trabajadores, con miras a poder adoptar las políticas de extinción o mitigación de riesgos, que materialicen la aludida obligación de protección; de tal suerte que ante la afectación comprobada de la salud de un trabajador, por la ocurrencia de un accidente o una enfermedad de origen profesional, hoy laboral, éste pueda demostrar que ha actuado diligentemente en el deber de protección que le impone la ley, lo que lo exoneraría de cualquier responsabilidad frente a sucesos laborales que afecten de manera definitiva la salud o incluso la vida de los trabajadores.

En el caso de autos, como se recordará, Tuya S.A. envió a su trabajadora a prestar servicios a un domicilio y lugar diferente al que habitualmente lo hacía, e incluso en las instalaciones que no eran las de la misma empleadora, pues los debió prestar en las bodegas de Almacén en el municipio de Bello Antioquia.

La anterior circunstancia indiscutida, ponía a Tuya S.A. en la obligación de probar que para el lugar en donde ocurrió el siniestro laboral, es decir la bodega de Almacén, esa empresa tenía identificados, medidos, controlados y monitoreados los riesgos asociados a la actividad que debía ejercer allí, y que además ilustró sobre todos ellos a la demandante, y le proporcionó los medios idóneos de protección contra los eventuales riesgos laborales.

Sin embargo, revisadas las pruebas aportadas al proceso, se puede advertir que Tuya S.A. no cumplió con esas mínimas obligaciones, pues expuso a la trabajadora a un nuevo lugar y sitio de trabajo, sin proporcionar las mínimas medidas de protección, pues se conoce por la declaración rendida por Karen Tatiana Fernández Casas (f.º 143 a 145 v/to), que ni siquiera identificó la falta de la rejilla por la cual cayó la trabajadora, y por la que debía transitar.

Sobre esa obligación procesal esta Corporación en reiterados pronunciamientos ha señalado:

La indemnización total y ordinaria de perjuicios ocasionada por accidente de trabajo, prevista en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, exige la demostración de la culpa patronal,

que se establece cuando los hechos muestran que faltó «aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios», según la definición de culpa leve que corresponde a los contratos celebrados en beneficio de ambas partes, de modo que cuando se reclama esta indemnización ordinaria, debe el trabajador demostrar la culpa al menos leve del empleador, y a este que tuvo la diligencia y cuidados requeridos, para que quede exento de responsabilidad.

No obstante, cuando se le imputa al empleador una actitud omisiva como causante del accidente o la enfermedad profesional, a él le corresponde demostrar que no incurrió en la negligencia que se le endilga, mediante la aportación de pruebas que acrediten que sí adoptó las medidas pertinentes en dirección a proteger la salud y la integridad física de sus trabajadores (CSJ SL7181-2015 y CSJ SL, 7 oct. 2015, rad. 49681). CSJ SL, 16 nov. 2016, rad. 39333.

En este punto, es pertinente la declaración de la testigo Karen Tatiana Fernández Cañas (f.º 143 a 145 v/to), quien al ser preguntada sobre si estuvo presente en el accidente refirió:

Si, estábamos buscando pagarés, teníamos un listado y los estábamos buscando en las bodegas de almacenar, el piso era en rejas, en el segundo piso es en rejas que se pueden quitar, entonces nosotros siempre buscábamos un número de cajas, entonces no mirábamos hacia el piso, en ese momento yo estaba con Tatiana y estaban 4 compañeros más lejos, en ese momento Tatiana no vio el hueco ella se adelanto (sic) un poquito y en ese momento se cayó, yo grite para que la gente viniera, esas bodegas eran muy oscuras pero en el lado donde estábamos nosotros había poca luz [...].

De la anterior declaración, cuya exposición resulta plenamente creíble, dado que fue testigo de excepción de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en la que ocurrió el accidente de trabajo, en tanto que estaba en compañía de la trabajadora accidentada, le permite a la Corte verificar, que el accidente se produjo en un lugar diferente a de esta sociedad, esto es, en las instalaciones de Almacénar, en el municipio de Bello – Antioquia, de propiedad de Tuya S.A. Por tanto, era esta sociedad la llamada a demostrar su conducta diligente por haber sido quien dispuso la movilización de la trabajadora a otro sitio de labor. No obstante, no lo hizo, tipificándose la culpa que exige el artículo 216 del CST.

Adicionalmente, en el lugar de los acontecimientos relacionados con el accidente de trabajo, no existía ningún tipo de señal que alertara de alguna manera sobre la falta de la rejilla a que se ha aludido, máxime si la demandada Tuya S.A., al dar respuesta al hecho catorce de la demanda aceptó la ocurrencia del accidente laboral, que se había producido cuando la actora estaba caminado por el segundo piso en las instalaciones de Almacénar; que no existía la rejilla a la que se ha aludido, y que no existía ningún tipo de señalización, aclarando que el accidente ocurrió por culpa de un tercero, argumento éste último que tampoco jamás acreditó la codemandada Tuya S.A..

En consecuencia, hubo total orfandad probatoria por parte de Tuya S.A. a quién le correspondía demostrar que había adoptado las decisiones empresariales tendientes a cumplir y garantizar la obligación legal de brindar a la actora, la debida protección integral de su salud.

Sin embargo, lo que refleja la declaración citada, es todo lo contrario, pues las instalaciones de la empresa no solo estaban deterioradas y en mal estado, sino que, además, ni siquiera habían sido aisladas con cinta o con alguna señalización que evitara la caída de quien transitara por ellas; máxime que ni siquiera había suficiente visibilidad para ser advertidas.

Si la empresa hubiera cumplido mínimamente con estas precauciones como lo habría hecho «cualquier padre de familia», el infortunio no se habría producido, tipificándose la culpa consagrada en el artículo 216 del CST.

Ahora, si bien las declaraciones de los testigos Janeth Cecilia Pamplona Osorio y Carolina María Díaz Cano, dan cuenta de las medidas de protección adoptadas por Manpower Professional Ltda., las mismas resultaban irrelevantes, en cuanto que el infortunio se presentó en un lugar distinto al de la referida empresa, como ya se vio, esto es, en las bodegas de Almacén, en donde como se dejó establecido no se adoptó ninguna medida de protección.

A propósito del tipo de culpa en la que se incurrió por la demandada Tuya S.A., ésta Corporación ha señalado:

[...]

y por tanto es claro que se demuestra la culpa, en el grado de leve, que se ha exigido en la jurisprudencia para imponer la indemnización plena de perjuicios, e incluso en eventos similares se ha establecido la culpa grave.

En efecto así se ha discurrido entre otras en decisión CSJ SL 6497-2015:

(...) el artículo 216 del C.S.T., es del siguiente tenor:

ARTICULO 216. CULPA DEL EMPLEADOR. Cuando exista culpa suficiente comprobada del patrono [empleador] en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este Capítulo (se resalta).

Como se observa, la norma no hace referencia a cuál es la culpa que debe acreditarse para tener derecho a la indemnización plena y ordinaria de perjuicios. Por ello, y dado que el contrato de trabajo es bilateral en tanto reporta beneficios recíprocos para las partes, necesariamente debe acudirse a lo previsto por el artículo 1604 del C.C., que al efecto consagra:

ARTICULO 1604. RESPONSABILIDAD DEL DEUDOR. El deudor no es responsable sino de la culpa lata en los contratos que por su naturaleza solo son útiles al acreedor; **es responsable de la leve en los contratos que se hacen para beneficio recíproco de las partes; y de la levísima en los contratos en que el deudor es el único que reporta beneficio.**

El deudor no es responsable del caso fortuito, a menos que se haya constituido en mora (siendo el caso fortuito de aquellos que no hubieran dañado a la cosa debida, si hubiese sido entregado al acreedor), o que el caso fortuito haya sobrevenido por su culpa.

La prueba de la diligencia o cuidado incumbe al que ha debido emplearlo; la prueba del caso fortuito al que lo alega. (...) (se resalta y subraya).

Así las cosas, la correcta intelección de la norma implica que la culpa derivada del contrato de trabajo –conmutativo– es la «leve» que al tenor del artículo 63 del C.C. se define en los siguientes términos:

ARTICULO 63. CULPA Y DOLO. La ley distingue tres especies de culpa o descuido.

Culpa grave, negligencia grave, culpa lata, es la que consiste en no manejar los negocios ajenos con aquel cuidado que aun las personas negligentes o de poca prudencia suelen emplear en sus negocios propios. Esta culpa en materias civiles equivale al dolo.

Culpa leve, descuido leve, descuido ligero, es la falta de aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios. Culpa o descuido, sin otra calificación, significa culpa o descuido leve. Esta especie de culpa se opone a la diligencia o cuidado ordinario o mediano.

El que debe administrar un negocio como un buen padre de familia, es responsable de esta especie de culpa.

Culpa o descuido levísimo es la falta de aquella esmerada diligencia que un hombre juicioso emplea en la administración de sus negocios importantes. Esta especie de culpa se opone a la suma diligencia o cuidado.

El dolo consiste en la intención positiva de inferir injuria a la persona o propiedad de otro (se resalta).

En este orden de ideas, bajo ninguna perspectiva puede aceptarse que la responsabilidad de los empleadores, en lo que respecta a la culpa patronal en materia de accidentes de trabajo, deriva de la «culpa levísima», pues como lo enseña el citado art. 1604 del C.C. opera sólo en los contratos en los cuales «el deudor es el único que reporta beneficio», que no es el caso del contrato de trabajo en el que los beneficios son recíprocos para trabajador y empleador.

El anterior criterio, encuentra soporte jurisprudencial, no sólo en la sentencia que atinadamente cita el Tribunal; también en la providencia CSJ SL, 30 jun 2005, rad. 22656, reiterada recientemente en la CSJ SL5832-2014, cuando al efecto se dijo:

Ahora bien, la viabilidad de la pretensión indemnizatoria ordinaria y total de perjuicios, como atrás se dijo, exige el acreditarse no solo la ocurrencia del siniestro o daño por causa del accidente de trabajo o enfermedad profesional, sino también, la concurrencia en esta clase de infortunio de 'culpa suficiente comprobada' del empleador.

Esa 'culpa suficiente comprobada' del empleador o, dicho en otros términos, prueba suficiente de la culpa del empleador, corresponde asumirla al trabajador demandante, en acatamiento de la regla general de la carga de la prueba de que trata el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil. Es decir, a éste compete 'probar el supuesto de hecho' de la 'culpa', causa de la responsabilidad ordinaria y plena de perjuicios laboral, la cual, por ser de naturaleza contractual conmutativa es llamada por la ley 'culpa leve' que se predica de quien, como buen padre de familia, debe emplear 'diligencia o cuidado ordinario o mediano' en la administración de sus negocios (se resalta).

No obstante lo anterior, y a manera de simple ilustración, considera pertinente la Sala recordar que en caso muy específicos, la Corporación ha admitido que la culpa «suficientemente comprobada» a que refiere el art. 216 del C.S.T., equivale a la «culpa grave», o como la denomina el C.C., en su art. 63 «culpa lata». Ejemplo de ello es el caso en el que el empleador, a sabiendas del peligro inminente que deben afrontar sus trabajadores en zonas de conflicto armado, deliberadamente los envía a laborar sin haber tomado las medidas de seguridad necesarias.

Así lo adoctrinó recientemente en sentencia CSJ SL16367-2014, en la que enseñó:

No empece, el no haberse pronunciado el Tribunal sobre ese particular aspecto no impide a la Corte precisar que aun cuando es cierto que no es responsabilidad de los empleadores particulares el orden público de la Nación, por ser éste de cargo de las autoridades competentes del Estado; como también, que las alteraciones de dicho orden público propiciadas por grupos armados al margen de la ley poniendo en riesgo la vida, honra y bienes de las personas no se caracterizan por ser públicas, programadas, ordenadas y sometidas a un mínimo de guarda y respeto por los derechos humanos de quienes ante su fuerza se pueden ver afectados por razón de su naturaleza sorpresiva, clandestina y violenta, lo cual conlleva para los particulares una obvia y absoluta impotencia para evitarlas, resistirlas o rechazarlas, todo lo cual, en principio, daría lugar a considerar que los empleadores ninguna responsabilidad deben asumir frente a las contingencias que afectan la vida o integridad personal de sus servidores cuando se ven expuestos a tales eventualidades, también lo es que tal clase de riesgos, que no resulta jurídicamente posible tenerlos como parte de los **riesgos genéricos** del trabajo, así éstos se produzcan por el mero hecho de la prestación personal de servicios; como tampoco de los denominados por la jurisprudencia de la Sala como **riesgos específicos**, referidos ellos como propios a la actividad particular y concreta de cada trabajador, sí constituyen **riesgos excepcionales** que, **por regla general**, escapan del ámbito de responsabilidad a que se refiere el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, por versar éste precepto sobre los riesgos genéricos y específicos del trabajo que dan lugar a accidentes de trabajo o enfermedades profesionales por razón de la llamada **culpa leve** del empleador, esto es, la que se opone al cuidado mediano u ordinario que debe emplearse en la administración de los propios negocios, como el exigido de un buen padre de familia (artículo 63 del Código Civil), pero que, **por excepción**, y bajo ciertas circunstancias, como cuando a pesar del conocimiento cierto y previo del empleador sobre su peligro y magnitud se le expone a ellos deliberadamente al trabajador, deben considerarse como generadores de la misma responsabilidad patronal, caso para el cual el grado de culpa exigida sobre los hechos o sucesos que afecten la vida o integridad del trabajador requieren acreditarse desde el concepto de **culpa grave**, esto es, desde la llamada 'culpa lata' por el citado artículo 63 del Código Civil Colombiano, por traducir un actuar con negligencia grave, como cuando no se manejan los negocios ajenos con aquel cuidado que aún las personas negligentes o de poca prudencia suelen emplear en sus propios negocios, es decir, cuando se actúa de manera equiparable a la del dolo civil.". CSJ SL, 8 mar. 2017, rad. 38701.

Es por lo anterior, que como la demandada Tuya S.A. no logró demostrar por ningún medio de persuasión esa diligencia dirigida a garantizar la protección integral de la salud de la trabajadora, la relación de causalidad entre la ocurrencia del accidente de trabajo y la culpa en la génesis del mismo está debidamente acreditada al ubicarse como empleador y por eso deberá responder por la indemnización plena de perjuicios de que trata el artículo 216 del CST, como se verá más adelante.

A propósito de cuando un tercero asume funciones de empleador en relaciones laborales determinadas claramente con otra persona jurídica, pero en la que el trabajador termina prestando los servicios a quien asume como empleador y no quien suscribió el contrato de trabajo, esta Corporación en un asunto cuya ratio decidendi está soportada sobre contornos similares al del presente asunto, enseñó que:

Examinados cada uno de los yerros fácticos que la censura atribuyó a la sentencia acusada, estima la Sala oportuno recordar que desde la época del Tribunal Supremo del Trabajo la

doctrina y la jurisprudencia laboral han entendido que es permitido que entre las mismas partes pueda existir pluralidad de contratos con objetos diferentes, posibilidad jurídica hoy prevista en el artículo 26 del Código Sustantivo del Trabajo, del cual emerge la necesidad de que dichos nexos se desarrollan con causas diferentes y haya un deslinde claro en cuanto a tiempo, energía y actividad del trabajador.

Pero si ello es así tratándose de un mismo empleador, con mayor razón cuando existe duplicidad de vínculos jurídicos, como en el sub-júdice donde se ve con nitidez, del examen de las pruebas objeto de censura, que en realidad coexistieron la vinculación laboral de Frank Arturo Pabón Osario con la empresa de servicios temporales Servicios Uno A Ltda. como verdadero patrono según lo preceptuado por el artículo 71 de la Ley 50 de 1990, para la ejecución de labores como trabajador en misión, en el cargo de "moldeador de prensa" para la usuaria Fundiciones y Repuestos S.A. "FURESA" y la relación laboral entre Frank Arturo Pabón Osario con Fundiciones y Repuestos S.A. "FURESA" para la prestación del servicio de arreglo de tejados el día 17 de julio de 1994.

Significa entonces, que el Tribunal al haber apreciado erróneamente el contrato de trabajo suscrito entre la empresa de servicios temporales y el trabajador Pabón, el informe patronal de accidente, la investigación del I.S.S. y la propia confesión de la parte actora, y al omitir la valoración de la evaluación de inducción y la testimonial, incurrió en yerro manifiesto, porque no delimitó el ámbito de los derechos y obligaciones de cada una de las dos relaciones laborales.

Estima la Sala, en consecuencia con lo dicho, que si bien en principio las empresas de servicios temporales son verdaderos patronos y responsables frente al trabajador en misión de la salud ocupacional, no es lícito ni legítimo que un usuario aproveche los servicios de esta clase de trabajadores para atribuirles funciones que escapan totalmente de los deberes propios del contrato de trabajo celebrado por el empleado con la empresa de servicios temporales y luego pretenda desconocer las naturales consecuencias del marco obligacional que surge del contrato de prestación de servicios celebrado con ésta, para así evadirse de la ineludible responsabilidad laboral que surge de su proceder culposos que origina accidentes de trabajo, los cuales deben ser reparados en la forma prescrita por el artículo 216 del código del trabajo.

Y si aparece diáfano -como en el presente caso- que la empresa de servicios temporales fue totalmente ajena a esa actuación apartada del objeto del contrato de prestación de servicios con la usuaria y del contrato de trabajo en misión, ella no se puede reputar subordinante en estos eventos, y por tanto no será ésta quien deba satisfacer las indemnizaciones pertinentes sino el empresario usuario culpable de la acción o la omisión generadora del infortunio laboral.

Aclarado como está en el sub-lite que el accidente de trabajo no tuvo como causa el contrato de trabajo con la empresa de servicios temporales, ni fue responsable esta de su ocurrencia, ni estaba en sus manos el poder evitarlo, es lógico que ella no es deudora de los derechos reclamados en esta demanda, sino únicamente el usuario en quien se encuentra radicada la culpa suficientemente acreditada por haber impartido la orden, por fuera del contrato de trabajo en misión, de un trabajo riesgoso a un servidor no capacitado para la labor de arreglo de tejados. (Subraya la Corte. CSJ SL, 12 mar. 1997, rad. 8978).

Ahora bien, que no se diga que como en la sentencia citada en precedencia se estaba en presencia de una típica intermediación laboral por parte de una empresa de servicios temporales, condición que no ostenta la codemandada Manpower Professional, no resulta aplicable lo allí decidido, puesto que si aún con la subordinación delegada que se da entre la EST y la usuaria, se le endilgó

responsabilidad a esta última, con mayor razón en el presente conflicto en el que en no existía subordinación alguna derivada de algún nexo legal con la empresa Tuya S.A., en la medida que lo que existió fue un contrato de outsourcing. Por ello, al actuar como verdadero empleador, al adjudicarse esa condición con los comportamientos que ya se refirieron y sin los cuáles no se habría presentado el accidente de trabajo del cual se reclama la responsabilidad de Tuya S.A., es que se debe concluir que está llamada a responder por su conducta culposa.

Finalmente, con lo que se acaba de expresar, para la Sala es evidente que la empresa demandada Manpower Professional Ltda., no tiene responsabilidad alguna derivada del accidente laboral que sufrió la demandante, máxime si como en precedencia se probó, con las declaraciones de Janeth Cecilia Pamplona Osorio y Carolina María Díaz Cano, se dijo que esta empresa adoptó las medidas de protección para la demandante en el ámbito de su lugar de trabajo, sitio diferente a aquel en que ocurrió el infortunio.

Toda vez que prosperó el reconocimiento de la indemnización plena de perjuicios, resulta pertinente detenerse en el análisis del daño o perjuicio causado por el accidente de trabajo.

El daño o perjuicio.

Como la Corte ha tenido oportunidad de estudiar en muchas ocasiones este puntual tema, la Sala recuerda que en sentencia CSJ SL, 30 oct. 2012, rad. 39631, se dijo:

El daño como elemento estructural de la responsabilidad, se afina en presencia de una situación real, concreta y cierta al momento del suceso nefasto, que ante la evidencia del mismo, altera abruptamente la condición de existencia de los afectados y/o sus bienes, es "un detrimento, menoscabo o deterioro, que afecte bienes o intereses lícitos de la víctima, vinculados con su patrimonio, con los bienes de su personalidad, o con su esfera espiritual o afectiva" (Sala Civil, sentencia sustitutiva de 16 de septiembre de 2011 expediente 2005-00058-01).

A folios 28 a 30 del primer cuaderno obra dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, calendado 23 de abril de 2008, que acredita que la actora, a consecuencia del accidente de trabajo que fue referido, sufrió una lesión que le ocasionó una pérdida de la capacidad laboral del 10.36%, que le generó una incapacidad permanente parcial. Se memora que en sede casacional no fue materia de ataque la relación de causalidad entre el hecho generador del accidente y el daño causado al demandante, motivo por el cual está probada la misma en relación con el daño finalmente irrogado a la actora.

Así mismo, el accidente de trabajo del que fue objeto la accionante, sin hesitación alguna le pudo generar perjuicios o daños directos materiales que le correspondía a la demandante probar, así como también perjuicios de orden moral, los cuales se tasan al arbitrio del juez.

Como ya se dejó establecido, la actora devengó como último salario mensual la suma de \$554.000 y no existe prueba de lo que pudo devengar por el ejercicio de su actividad como modelo (f.º 13). Igualmente está acreditada la pérdida de la capacidad laboral, que lo fue en un 10,36% y que la demandante nació el 18 de octubre de 1987 (f.º 28).

Se precisa lo anterior, porque no encuentra la Corte la prueba de los perjuicios materiales por su actividad alterna como modelo, por lo que con los supuestos fácticos acabados de referir y que no fueron materia de controversia alguna, la Sala en consecuencia los determinara en favor de la accionante, así:

Lucro cesante consolidado y futuro.

Por dichos conceptos deprecados por la actora, corresponde la suma de \$11.729.988.40 y \$15.359.732.79, respectivamente, como consecuencia del siguiente cálculo:

Perjuicios morales.

Con el fin de determinar los referidos perjuicios a favor del demandante, debe señalarse que, como consecuencia de la evidente dificultad de cuantificarlos económicamente, el Juez tiene la atribución de establecerlos con base a su prudente juicio; motivo por el cual, en consideración al porcentaje de pérdida de la capacidad laboral sufrida y el salario que devengaba el accionante, se estima en la suma de diez millones de pesos (\$10.000.000).

Respecto de los de perjuicios por daño vida de relación suplicados, no existe prueba en el expediente que los acredite y ello obliga a la Sala a denegarlos.

De conformidad con lo anterior, se revocará el inciso segundo del numeral segundo de la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Adjunto al Séptimo Laboral del Circuito de Medellín, para en su lugar declarar responsable de la indemnización del artículo 216 del CST, a la demandada Tuya S.A.; como consecuencia de tal declaración, condenarla a pagar a la actora los siguientes conceptos y sumas de dinero:

Lucro cesante consolidado y futuro, la suma de \$11.729.988.40 y \$15.359.732.79 respectivamente para un total de \$27.089.721.19

Perjuicios morales la suma de diez millones de pesos (\$10.000.000).

Sin costas en la alzada.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, CASA la sentencia proferida el 31 de enero de 2012, por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, en el proceso ordinario adelantado por JULIETT TATIANA PORRAS MONTOYA contra MANPOWER PROFESSIONAL LTDA y COMPAÑÍA DE FINANCIAMIENTO TUYA S.A. Solo en cuanto confirmó la absolución de la indemnización ordinaria y plena de perjuicios (artículo 216 del CST).

En sede de instancia RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR el numeral segundo de la sentencia proferida por el a quo calendada 31 de marzo de 2011, en cuanto absolvió de las demás súplicas impetradas con la demanda inaugural del proceso.

SEGUNDO: Como consecuencia de lo anterior, **DECLARAR** que existió culpa patronal en la ocurrencia del accidente de trabajo que sufrió la demandante el día 24 de junio de 2008, por parte de la demandada Tuya S.A., y en consecuencia, es responsable solidaria del reconocimiento y pago a la actora, de la indemnización plena de perjuicios de que trata el artículo 216 del CST.

TERCERO: CONDENAR a Tuya S.A. a pagar a la señora Juliett Tatiana Porras Montoya, las siguientes sumas de dinero y por los siguientes conceptos:

1. Lucro cesante consolidado y futuro, la suma de \$11.729.988.40 y \$15.359.732.79 respectivamente para un total de \$27.089.721.19
2. Perjuicios morales la suma de diez millones de pesos (\$10.000.000)

CUARTO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia de primera instancia.

Costas como se indicó en la parte motiva de la sentencia.

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

MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO

Aclara Voto

DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA

ERNESTO FORERO VARGAS

2

SCLAJPT-10 V.00



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

