REPÚBLICA DE COLOMBIA

RAMA JUDICIAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUGA
SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO:	***ORDINARIO LABORAL***
DEMANDANTE:	***MAURO ALBERTO RAMIREZ BUSTAMANTE.***
DEMANDADO:	***ALTERNATIVA LABORAL HUMANA S.A.S. Y OTRO.***
RADICACIÓN:	***76.001.31.05.001.2018-00225.02***

Guadalajara de Buga, Valle, veintiséis (26) de octubre del año dos mil veintitrés (2023).

Conforme lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede la Sala Segunda de Decisión Laboral, bajo el amparo de la norma invocada, a revisar en forma escrita y previo traslado para alegaciones finales el recurso de apelación formulado por las demandadas contra la Sentencia No. 0133 del ocho (08) de junio de dos mil veintiuno (2021), proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali, Valle del Cauca, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

En vista de que no quedan trámites pendientes por evacuar, se procede a proferir;

SENTENCIA No. 131
Discutida y Aprobada en Sala Virtual No.36

1. ANTECEDENTES Y ACTUACION PROCESAL.

En demanda presentada el 2 de mayo del año 2018[1], en contra de ALTERNATIVA LABORAL HUMANA S.A.S. E INDUSTRIAS YILOP DE COLOMBIA SAS., pretende el señor MAURO ALBERTO RAMIREZ BUSTAMANTE, que se declare:

-La existencia del contrato realidad con la sociedad INDUSTRIAS YILOP DE COLOMBIA SAS, en el periodo comprendido entre el 9 de enero de 2014 y la fecha (de presentación de la demanda). Que se condene solidariamente a las demandadas INDUSTRIAS YILOP DE COLOMBIA SAS y ALTERNATIVA LABORAL HUMANA S.A.S., a cancelar a su favor: la indemnización total y ordinaria de perjuicios en razón a la culpa patronal que se produjo en el accidente de trabajo que sufrió el 04 de agosto de 2014, en cuantía de 100 smlmv; los perjuicios morales en cuantía de 100 smlmv; daño en la vida de relación en cuantía de 100 smlmv; daño emergente en cuantía de 50 smlmv. También depreca la reliquidación y pago del auxilio de cesantías, de los intereses a las cesantías, la indemnización adicional a los intereses a las cesantías; las primas de servicio; vacaciones; sanción moratoria por no pago de dotación; aportes a la seguridad social en pensión y la indemnización moratoria por no pago con base en salario real; lo que extra y ultra petita resulte probado, así como las costas del proceso.

[1] *Archivo digitalizado No. 1 Pág. No. 2*

En subsidio, solicita el reintegro o en su defecto la indemnización por despido injusto; extra y ultra petita y las costas del proceso.

Como sustento fáctico de las pretensiones informa, que en virtud del contrato de prestación de servicios suscrito entre las demandadas el 1 de enero de 2013, fue vinculado por ALTERNATIVA LABORAL HUMANA S.A.S mediante contrato de obra o labor el 9 de enero de 2014, para desempeñar el oficio de auxiliar de bodega en la usuaria INDUSTRIAS YILOP DE COLOMBIA SAS, y su vinculación se ha mantenido vigente a la fecha, prestando sus servicios de forma personal. Agrega que el día 14 de agosto de 2014 sufrió un fuerte tirón lumbar al momento de encontrarse alzando unos cuñetes de desengrasante, generando el respectivo reporte de accidente de trabajo ante la Administradora de Riesgos Laborales, por lo cual se establecieron recomendaciones médicas. Informa que cuenta con dictamen de calificación de estado invalidez de origen laboral que estableció una pérdida de capacidad laboral en porcentaje del 18.5%, indemnizado por la COLMENA ARL, no obstante, continuó presentando incapacidades médicas. Dice que las demandadas no brindaron inducción al momento de ingresar a laborar, no contaban con comité paritario de seguridad y salud en el trabajo – COPASST, ni tenían un sistema de seguridad y salud en el trabajo, o un reglamento de higiene y seguridad industrial, señala que no se hizo una investigación del accidente de trabajo; que las demandadas no cumplían con la entrega de forma completa de la dotación, ni elementos de protección personal, tampoco se efectuaba el aporte completo de lo devengado en pensión por cuanto existía una desalarización de $100.000 mensuales, recibiendo un salario básico mensual de $781.242, refiere encontrarse desmejorado en su estado de salud, presentando cuadros de estrés, trastornos de sueño, trastornos depresivos, sumado a la afectación de su esfera personal, familiar y social, todo devenido del accidente de trabajo y enfermedad profesional que ahora padece. Precisa que a la presentación de la demanda se encuentra incapacitado, bajo tratamiento médico en el Hospital Psiquiátrico Universitario del Valle, por lo que considera se encuentra bajo estabilidad ocupacional reforzada.

La demanda fue admitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali (Valle), mediante del 9 de mayo de 2018[2].

*Una vez notificada, la sociedad **ALTERNATIVA LABORAL HUMANA S.A.S.**, allegó el respectivo escrito de **respuesta[3]**, a través de apoderado judicial, quien se pronunció frente a los hechos contenidos en el libelo genitor, manifestando ser cierto lo afirmado en los identificados con los numerales 1º, 2º, 10º, 11º, 14º y 16º, en cuanto refieren al contrato suscrito entre las demandadas, el suscrito por el demandante, el reporte de AT realizado y el informe realizado por Colmena ARL; la calificación del estado de invalidez realizada y que el actor continua generando incapacidades médicas. Frente a los demás dijo que no son ciertos o no le constan. Se opuso a todas las pretensiones, solicitando se nieguen bajo el señalamiento de que no es posible que se declare el contrato realidad, cuando efectivamente existe un contrato laboral con la entidad sin que el juez pueda cambiar su modalidad, aunado no existe nexo causal que se pueda demostrar para establecer la culpa del empleador, la que no opera de forma automática y en cuanto al salario indica que corresponde al actor demostrar las alegaciones formuladas, por cuanto todo lo devengado por el actor era constitutivo de salario. Formuló las excepciones de: (i) existencia de contrato laboral, improcedencia de solicitud de contrato realidad; (ii) Inexistencia de los motivos alegados como culpa patronal. (iii) Cobro de lo no Debido. (iv) Prescripción.*

*También la codemandada **INDUSTRIAS YILOP DE COLOMBIA SAS.**, allegó el respectivo escrito de **respuesta[4]**, indicando frente los hechos que es cierto lo afirmado en los identificados*

---

[2] *Archivo digitalizado No. 1 Pág. No. 118*
[3] *Archivo Digitalizado No. 01 Pág. 131 y siguientes.*
[4] *Archivo Digitalizado No. 01 Pág. 384 y siguientes.*

con los numerales 1º, 11º y 14º, en cuanto refieren al contrato suscrito entre las demandadas; el reporte de AT realizado y el informe realizado por Colmena ARL y la calificación del estado de invalidez realizada. Frente a los demás dijo que no son ciertos o que no le constan, sustentando su defensa en el hecho de que la entidad nunca ha sido empleadora del actor, sin que exista la pretendida culpa patronal y sin que el mismo actor pueda declarar que se encuentra bajo la figura de estabilidad laboral reforzada. Se opuso a las pretensiones reclamadas y formuló las excepciones de: (i) inexistencia de relación laboral dependiente. (ii) Inexistencia de responsabilidad por parte de INDUSTRIAS YILOP DE COLOMBIA SAS (iii) Culpa exclusiva del demandante. (iv) inexistencia de la obligación. (v) buena fe. (vi) pago. (vii) prescripción. (viii) innominada o genérica.

Mediante auto del 30 de septiembre de 2019, se admitió la respuesta presentada por INDUSTRIAS YILOP DE COLOMBIA SAS y por auto del 27 de febrero de 2020 la allegada por ALTERNATIVA LABORAL HUMANA S.A.S., una vez subsanada, fijándose en esta última oportunidad, además, fecha para la audiencia prevista en el artículo 77 del CPTSS (archivo digitalizado No. 01 págs. 455 y 495, respectivamente)

En la fecha prevista – 1º de octubre de 2020-, se agotó la etapa de conciliación, de decisión de excepciones previas, saneamiento, fijación del litigio y se decretaron pruebas. El despacho requirió a la demandada INDUSTRIAS YILOP DE COLOMBIA SAS para que aportara documentos en su poder relativos al accidente de trabajo, recomendaciones médicas y demás, dispuso también remitir al actor a valoración por psiquiatría. Finalizada la diligencia reseñada, se programó fecha para continuar con la audiencia del artículo 80 del CPTSS (archivo digitalizado No. 06 y 07)

En audiencia celebrada el ocho (08) de junio de 2021 –una vez clausurado el debate probatorio y agotada la etapa de alegaciones -, la Juez Primera Laboral de Circuito de Cali (v), profiere la ***Sentencia No. 133****, en la que dispuso:* ***1º)****. - DECLARAR NO PROBADAS las excepciones de mérito oportunamente formuladas por la parte demandada, conforme a las razones expuestas en la parte motiva de la sentencia.* ***2º).*** *- DECLARAR que entre INDUSTRIAS YILOP DE COLOMBIA S.A.S., como empleador y el señor MAURO ALBERTO RAMÍREZ BUSTAMANTE, como trabajador, existe un contrato de trabajo a término indefinido, el cual se encuentra vigente desde el 09 de enero de 2014.* ***3º).*** *- DECLARAR que el señor MAURO ALBERTO RAMÍREZ BUSTAMANTE, como trabajador, tiene derecho a la indemnización plena y ordinaria de perjuicios consagrada en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, como consecuencia del accidente de trabajo que sufrió el 04 de agosto de 2014, por culpa del empleador INDUSTRIAS YILOP DE COLOMBIA S.A.S. y de manera solidaria a ALTERNATIVA LABORAL HUMANA S.A.S.* ***4º).*** *- CONDENAR a INDUSTRIAS YILOP DE COLOMBIA S.A.S. y de manera solidaria a ALTERNATIVA LABORAL HUMANA S.A.S., a pagar por concepto de PERJUICIOS MORALES, una suma equivalente a VEINTE (20) SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES LEGALES VIGENTES, a la fecha de pago, a favor del señor MAURO ALBERTO RAMÍREZ BUSTAMANTE.* ***5º).*** *- CONDENAR a INDUSTRIAS YILOP DE COLOMBIA S.A.S. y de manera solidaria a ALTERNATIVA LABORAL HUMANA S.A.S., a pagar por concepto de DAÑO A LA VIDA DE RELACIÓN, una suma equivalente a VEINTE (20) SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES LEGALES VIGENTES, a la fecha de pago, a favor del señor MAURO ALBERTO RAMÍREZ BUSTAMANTE.* ***6º).*** *- ABSOLVER a las sociedades demandadas, de las demás pretensiones formulados por la parte demandante en la demanda.* ***7º).*** *- DECLARAR infundada la tacha de testimonio, realizada por los apoderados judiciales de la parte demandante y demandadas, por las razones expuestas en la parte considerativa de esta sentencia.* ***8º).*** *- CONDENAR a INDUSTRIAS YILOP DE COLOMBIA S.A.S. y a ALTERNATIVA LABORAL HUMANA S.A.S. en costas, fijándose como agencias en derecho la suma de $2.200.000=*

Contra la anterior decisión, las sociedades demandadas formularon recurso de apelación, que fue concedido en ese mismo acto.

Remitido el expediente a la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali, fue admitido el recurso por auto del 8 de febrero del año que avanza, en esa misma providencia se dispuso el traslado para alegaciones finales y que, una vez surtido el trámite anterior, el expediente fuera remitido a esta Corporación, en atención a la medida de descongestión adoptada por el Consejo Superior de la Judicatura mediante el Acuerdo PCSJA22-11962 del 28 de junio de 2022 ***(carpeta digital 2ª instancia, archivo No. 13).***

En el término concedido, tanto el demandante como INDUSTRIAS YILOP SAS, allegaron sus respectivos escritos en la oportunidad conferida, la codemandada Alternativa Laboral Humana SAS, guardó silencio. ***(carpeta digital 2ª Instancia. archivo digital No. 10 y 12)***

2. MOTIVACIONES

2.1. Del fallo[5]

Partió la Juez de instancia por realizar un recuento de los hechos, pretensiones, su oposición y de la actuación procesal, de ese modo, tras declarar reunidos los presupuestos procesales, pasó a dejar sentado que el problema jurídico se contrae a determinar si hay lugar o no a declarar la existencia del contrato de trabajo a término indefinido desde el 9 de enero del 2014 hasta la fecha; si hay lugar al reajuste salarial pretendido así como las sanciones reclamadas en la forma que fueron determinadas. Igualmente, si hay lugar al pago de indemnización plena y perjuicios por el accidente laboral sufrido y, como pretensión subsidiaria, indicó que analizaría si en el curso del proceso el demandante fue despedido, la existencia del contrato de trabajo desde el 9 de enero del 2014 hasta la fecha del despido, si hay lugar al reintegro sin solución de continuidad y al pago indemnizaciones.

Analizadas las pruebas aportadas al plenario, encontró que no cabe duda que la sociedad Alternativa Laboral Humana SAS, al momento de celebrar el contrato de trabajo con el actor lo hizo como una empresa de servicio temporal, por tanto, dijo que la responsabilidad que le apaña a la usuaria industrias YILOP de Colombia SAS, es la de ser el empleador directo del trabajador y la empresa de servicios temporales hace de deudora solidaria de las acreencias laborales. Con base en lo anterior y analizados los contratos celebrados, pudo concluir, además, que la duración de la relación laboral entre el demandante e INDUSTRIAS YILOP DE COLOMBIA SAS lo fue a término indefinido cuya iniciación data del 9 de enero del 2014.

Absolvió por concepto de ajuste prestacional, ante la inexistencia de pruebas respecto del tiempo extra laborado; igual suerte corrió la petición de sanción por reajuste a los intereses a las cesantías teniendo en cuenta que tal sanción se reclama por el reajuste de los intereses de cesantía, en similar actuación determinó la improcedencia de la indemnización moratoria del artículo 65 del CSJ, al no haberse demostrado la terminación del vínculo laboral.

En cuanto a la indemnización prevista en el artículo 216 de la obra en cita, consideró que con la prueba documental allegada por las partes, se encuentra acreditado el accidente laboral sufrido por el actor el 4 de agosto del 2014 en las instalaciones de la EMPRESA INDUSTRIAL YILOP DE COLOMBIA SAS, lugar en el cual se prestaba sus servicios como auxiliar de bodega, como trabajador en misión, conforme a calificación llevada a cabo por Colmena Seguros, que le produjo una pérdida de capacidad laboral del 18.50% con fecha de estructuración 12 de enero del 2018 y con consecuencia de patologías N518, otros trastornos especificados, discos intervertebrales, por lo que le fue reconocida la respectiva indemnización.

No obstante, señaló, el artículo 216 del CST establece la culpa el empleador y el artículo 56 Idem, las obligaciones del empleador en cuanto a las medidas de protección y de seguridad para con los trabajadores, así tras analizar las declaraciones vertidas en armonía con el

[5] *Archivo digital No. 33 audiencia fallo y recursos (minutos 03:02:33 a 03:52:42)*

recaudo probatorio y normas sobre prevención y medidas de seguridad, encontró que el accidente pudo haber sido prevenido por medio de la debida capacitación de los trabajadores y realizando los controles adecuados, evitando con ello, las consecuencias indeseables que le costó la merma en la capacidad laboral al actor, pues no se demostró que con antelación al referido accidente, el mencionado hombre hubiera recibido capacitación o instrucciones del procedimiento correcto para el manejo de carga en los términos establecidos en los artículos 389 y 392 de la Resolución 2400 de 1979. Consecuente con lo anterior, estando establecida la falta de cuidado de la parte demandada se estructura la culpa patronal de la que se deriva la responsabilidad que conlleva la indemnización plena de perjuicios prevista en el precitado artículo 216.

En cuanto a los perjuicios morales, indica que la merma de la capacidad laboral del actor se encuentra probada con el dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez, así como el expedido por la ARL Colmena, de los cuales se advierte que las secuelas ocasionadas por el accidente de trabajo le produjeron una discapacidad del 18.50%, en razón a la deficiencia por discopatía columna lumbar 15, resultando en consecuencia innegable que la lesión y secuelas le produjeron una gran afección al demandante, ante el compromiso de su salud que le impide llevar una vida del todo normal, circunstancia que resulta frustrante perturbadora para una persona que para la fecha del incidente contaba con 39 años de edad y que se ve reflejada en los controles realizados por el señor Ramírez Bustamante con el Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle, visibles a folios 97 a 109 del consecutivo 01 del expediente digital, en razón a episodios depresivos. Encuentra pues evidente el perjuicio moral sufrido por el trabajador, tasando la indemnización en 20 salarios mínimos mensuales legales vigentes para la fecha en que se efectúe el pago (SU del Consejo de Estado del 28 de agosto del 2014 radicación 31172). Por daño a la vida de relación, encontró relevante el análisis realizado en control psiquiátrico por el hospital antes mencionado el 8 de noviembre del 2017 consecutivo 01, para determinar que evidentemente con el accidente se le ocasionó una desmejora en la vida cotidiana, tasando la condena también en 20 salarios mínimos teniendo en cuenta que la sentencia de unificación del Consejo de Estado antes indicada. Absolvió por la petición de perjuicios por daño emergente.

En cuanto a las excepciones, indicó que no hay lugar a declararlas probadas, la de prescripción por cuanto tratándose de riesgos laborales, la jurisprudencia ha considerado que el término prescriptivo empieza a correr no desde la data del accidente sino a partir de la fecha que se establezcan por los mecanismos de ley las secuelas que el accidente de trabajo haya dejado al trabajador, en el presente caso teniendo en cuenta el dictamen realizado por Colmena ARL estableció el porcentaje de discapacidad se tiene que la fecha de estructuración es del 12 de enero del 2018 y habiéndose presentado la demanda el 2 de mayo del 2018 resulta evidente que no resulta el tiempo prescriptivo. Condenó en costas a la parte demandada a favor de la parte demandante y fijó como agencias en derecho las sumas de $2.200.000 pesos. En esos términos impartió su decisión.

2.2. De la apelación.

***2.2.1**. La demandada **INDUSTRIAS YILOP DE COLOMBIA SAS** presentó **apelación**[6] contra la decisión adoptada exhibiendo su inconformidad con base en dos circunstancias, la primera es la inconformidad frente a los argumentos de derecho que ha tomado la juzgadora respecto a declarar la existencia del contrato de trabajo entre INDUSTRIAS YILOP y el señor demandante, toda vez que se limita a enunciar los requisitos de la existencia de una empresa usuaria y una empresa de servicios temporales, y no concuerda la norma con la realidad demostrada en las pruebas allegadas al proceso, toda vez que la juez de primera instancia permite señalar los requisitos de la norma, pero no los confronta con la realidad, y no conceptuó*

[6] *Archivo No. 33 apelación minutos 03:53:01 a 03:54:47 y archivo No. 34 minutos 00:00:01 a 00:05:51*

efectivamente, dijo que existió contrato de trabajo directo entre la empresa YILOP y demandante, más que todo por el reemplazo de más de seis meses, y dejó de lado que efectivamente el señor Mauro permaneció en su puesto de trabajo por más de 6 meses como trabajador de Alternativa en razón de sus múltiples incapacidades, y en razón de su estabilidad laboral reforzada, no porque así lo exigiera o lo requiriera INDUSTRIAS YILOP y mucho menos Alternativa. Esto conllevaría a entender que todos los trabajadores vinculados a una empresa usuaria quedarían vinculados directamente, al estar bajo estabilidad laboral reforzada así no estén prestando el servicio por estar incapacitados o así estén en su lugar de trabajo, en razón a la estabilidad laboral reforzada, entonces si permanecen por más de seis meses con su prórroga, en razón que una vez se supere este término se les calificará el contrato realidad.

En ese orden de ideas, no comparte el argumento esbozado por la juzgadora de primera instancia toda vez que, se demuestra en el expediente, que la permanencia formal de seis meses a la empresa Alternativa, y prestando servicios a través de ella a la empresa YILOP se dio única y exclusivamente en razón a sus incapacidades laborales que se prolongaron en el tiempo y también incumbe en el tema de la estabilidad laboral reforzada generándose así que la Corte Constitucional ha señalado como excepción constitucional, no quiere decir que todo trabajador que tenga incapacidad o estabilidad laboral reforzada y pueda superar el plazo señalado en la norma que regula, inmediatamente pase a ser, por sobrepasar el tiempo de permanencia, empleado directo de la empresa usuaria. Reitera su desacuerdo con la argumentación, recalcando que se mencionó algo que trascribió la Corte Constitucional en la parte considerativa del fallo, pero no se hizo una concordancia entre lo fáctico y lo sustantivo, que debió la juzgadora sopesar y cruzar la norma con la realidad, con los hechos y las pruebas para determinar si efectivamente surgió subordinación y si realmente se incumplió la norma al sobrepasar el término, tratándose de una empresa usuaria y una relación con una empresa de servicios temporales.

El segundo motivo de inconformidad es el tema de la demostración de la existencia del accidente de trabajo y sobre todo de la culpa patronal, considera que la a quo no tuvo en cuenta la SL 378 del 2020 mencionada en los alegatos de conclusión, toda vez que el demandante no pudo demostrar que efectivamente el insuceso e infortunio se debió exclusivamente por omitir o por el actuar del empleador, eso no fue demostrado totalmente por la parte demandante, si bien la juez en sus consideraciones menciona el informe del accidente elaborado por el señor Federico, dejó de lado y no analizó el sentido de las declaraciones de los testigos y el representante legal en donde señalaron que cada una de las demandadas Alternativa e INDUSTRIAS YILOP y adicionalmente la ARL, brindaba respectivas capacitaciones, tampoco tuvo en cuenta la declaración total del jefe directo que era quien efectivamente sabía y daba las capacitaciones e inducciones que se mencionaban, indicándoles periódicamente que no debían alzar más de 25 kilos, "quedando imposible que cualquier empresa por grande, mediana o pequeña que sea, tenga prácticamente que poner un escolta para que se esté cerciorando frente a cada trabajador sobre su debido actuar, en cuanto sus funciones diarias, y más aún cuando es un terreno extenso, en ese orden de ideas no estoy de acuerdo tampoco en la calificación de culpa patronal en el accidente de trabajo".

En cuanto al tema de los perjuicios generados, indica que en la historia clínica se menciona que la afectación del trabajador venía de tiempo atrás y si se observa, en dichas historias, no solamente determina la patología y la situación psicológica, sino, adicionalmente la física y si se repara, "se van a poder dar cuenta los señores magistrados que inclusive la valoración de los problemas de salud físicos y psicológicos que tiene hoy en día no se desenvuelven en razón al accidente de trabajo, está la historia clínica visibles en a folio 47 y 48, historia clínica 23 del expediente digital en donde dice que ya venía inclusive desde antes, desde el 2013 con problemas psiquiátricos y no derivados de una relación laboral, porque para ello no trabajaba, dice inclusive la historia clínica que tiene problemas al interrelacionarse con su pareja y con sus

compañeros de trabajo y que inclusive mantiene deprimido y mantiene con problemas de salud mental, eso no puede indicarse que haya sido derivado del accidente de trabajo, lo mismo en cuanto a su situación física y patológica en el sentido de que la dolencia lumbar no propiamente se deriva del accidente de trabajo", bajo esos argumentos presenta su recurso de apelación para que cambien el fallo emitido por la juez de primera instancia y por el contrario tengan en cuenta las excepciones formuladas en la contestación de la demanda.

2.2.2. *La demandada* ***ALTERNATIVA LABORAL HUMANA S.A.S*** *también interpuso recurso de* ***apelación***[7]***.*** *Indica que la sentencia tiene un defecto fáctico grandísimo, que se da cuando las pruebas que existen en el plenario son desconocidas o su interpretación va más allá de lo que la ley le permite. Sustenta su dicho señalando "pareciera que la argumentación superara el derecho probatorio, se ha probado dentro del proceso que no existe negligencia, que no existe culpa, y si nos vamos su señoría, la Doctora Clara Cecilia Dueñas que es la eminencia en materia de culpa patronal, magistrada de la Corte Suprema de Justicia en sala de casación civil, ha dejado supremamente claro cuáles son los requisitos, cuáles son los elementos que configura la culpa patronal y al parecer su señoría, usted desconoce o no reconoce en este proceso, esa situación."*

"La primera es que para que exista una culpa patronal, debe demostrarse que los deberes de los patronos o de los empleadores es o fue negligente y la incidencia que tiene en esta negligencia fue la causa del accidente de trabajo, yo sí quisiera que el Tribunal en aras de revisar la sentencia, pudiera determinar con base en la sentencia SL 9355 del 2017 y en la radicación 40457, también del 2017, ambas de la doctora Clara Cecilia Dueñas Quevedo, en donde establece lo siguiente: "tal y como lo ha explicado en esta sala la condena a la indemnización ordinaria y plena consagrados en el artículo 216 del Código Sustantivo del trabajo debe estar precedida de la culpa suficiente del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o la enfermedad profesional, de modo que su establecimiento amerita además de la demostración del daño originado en una actividad relacionada con el trabajo, la culpa de la afectación en la integridad y o la salud que fue de consecuencia de su negligencia en el acatamiento de los deberes de desvelar la seguridad y la protección de sus trabajadores" es decir "me uno a lo que el abogado de INDUSTRIAS YILOP cuando considera que realmente su señoría está excediendo el análisis del recaudo probatorio cuando da por demostrado una situación totalmente diferente a lo que exige la jurisprudencia nacional".

"Esto quiere decir que para poder configurarse un elemento de la responsabilidad por parte del patrono, debe demostrarse en dónde está la negligencia y en dónde está la culpa o cuál fue el nexo causal entre la lesión y la conducta del empleador para que se causen esos perjuicios, para esta activa, para Alternativa Laboral, sus dichos en la sentencia son contrarios a la realidad de las cosas, es decir, para el juez queda claro de que todo accidente que se cause en las empresas donde el patrono no ponga otro empleado a cuidar sus acciones, es culpa patronal y allí estaríamos en contra de los preceptos establecidos por la jurisprudencia nacional, porque no podría ser de que todos los accidentes laborales donde se cause una lesión, sea considerado culpa patronal cuando el empleador no está pendiente de las acciones que toma a motu propio los trabajadores, sin olvidarse su señoría, que la última sentencia del año 2020 en materia de culpa patronal estableció que también hay culpa compartida, pero de eso no se trata en este caso, se trata es que un empleado que viene con unos problemas como lo manifestó y perfectamente lo dilucidó el abogado que antecedió, en qué parte de los elementos probatorios del proceso se establece cuál era el antecedente que traía el señor Mauro Ramírez, eso no se tuvo en cuenta, y segundo, pues claro, es decir cuando se analiza unos testimonios que es la audiencia en el día de hoy y se autoriza unos alegatos, claramente puede uno enterarse, que el juez ya traía una sentencia, ya había desenvuelto una sentencia, y lo que aconteció hoy, demuestra lo contrario, de lo que usted está condenando en su sentencia, ese es el defecto fáctico que se considera."

"Ahora, para demostrar unos daños causados en la humanidad de un trabajador, no existe presunción siempre tiene que haber una prueba, y bajo ninguna circunstancia un juez de la república está facultado para emitir una sanción solamente considerando su propia experiencia, debe existir una tasación debidamente establecida con base en la lesión que se tiene, ahora, si nosotros analizamos la sentencia tomó una vía diferente a la que se encuentra probada en el proceso, tomó una decisión diferente a la que se demostró por parte de los testimonios, es que no se puede decir, venga dónde está la prueba

[7] *Archivo digital No. 33 audiencia, recursos (minutos 00:05:51 a 00:17:35)*

documental de que se hicieron unas capacitaciones, la ley no exige, porque nosotros tenemos libertad probatoria, no exige la ley que a través de un documento debe estar probado la inducción, las capacitaciones y esa serie de circunstancias de las cuales usted se pegó para determinar que hay una culpa patronal."

"Por supuesto, trajimos nosotros unos testimonios, para que los mismos empleados, inclusive el mismo representante legal de INDUSTRIA YILOP determinara con eficacia y eficiencia que existen las capacitaciones, y por último, es equivocado por parte de la señora juez y quiero que el tribunal determine que la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, inclusive que es una jurisprudencia de la Corte Constitucional, de que no se le pueda terminar un contrato a una persona cuando esta se encuentra en una estabilidad laboral reforzada, eso ya lo dijo mi colega de INDUSTRIAS YILOP, eso está claro, no se puede tomar una alternativa diferente a lo que se ha manifestado, lo que ha hecho camino jurisprudencialmente sobre la estabilidad laboral reforzada, es decir es equivocado pensar de que nosotros debimos haber terminado el contrato una vez se cumplieron los seis meses sabiendo que el señor ya se encontraba incapacitado, o habérselo terminado en razón a la prórroga del artículo 77 de la Ley 50 que establece hasta dónde llega la misional, si es que nos vamos a meter en misional porque se desconoció completamente la actividad o la contratación o la funcionabilidad entre ALTERNATIVA LABORAL Y YILOP por lo tanto, como la sentencia que fue en contra de recaudo probatorio amerita que sea el tribunal quien decida si realmente existe una culpa patronal, porque nosotros no tuvimos o Alternativa Laboral o por la INDUSTRIA YILOP no contrató a otra persona para que estuviera pendiente en todos y cada uno de los empleados de INDUSTRIA YILOP, entonces, para la conclusión, según su sentencia, tendríamos que contratar una persona para que haga la función y otra persona para que lo cuide, y eso en ninguna parte de la norma se establece, por lo tanto considero de que está yendo en contra vía, por tanto, corresponde al tribunal decidir si cumplimos con la carga, si la defensa cumplió con la carga o demandante cumplió con la carga que es la que se ha refutado. Es todo."

Con todo, procede la Sala a decidir, previo a las siguientes

3. CONSIDERACIONES
3.1. Problema jurídico

Conforme a los recursos incoados, atendiendo lo establecido en el artículo 66 A, la Sala resolverá los siguientes interrogantes:

¿Resulta posible declarar la existencia del contrato de trabajo a partir del 9 de enero de 2014, entre el señor Mauroro Alberto Ramírez Bustamante, como trabajador, y la sociedad INDUSTRIAS YILOP DE COLOMBIA S.A.S., como empleador)

¿Existió culpa del empleador, sociedades INDUSTRIAS YILOP DE COLOMBIA S.A.S. y ALTERNATIVA LABORAL HUMANA S.A.S, en el accidente laboral sufrido por el demandante?

¿Es posible mantener las condenas por "perjuicios morales" y "daño a la vida de relación" en la forma y montos que se establecieron en la sentencia apelada, frente a las demandadas?.

3.2. Fundamentos Legales y Jurisprudenciales.
3.2.1. Del contrato de trabajo

En el ordenamiento jurídico colombiano, la Constitución Política de 1991 enseña que el trabajo es valor fundante del Estado Social de Derecho, el cual goza de especial protección constitucional y de modo particular en el ámbito de las relaciones que lo regulan se debe dar prelación a los principios consagrados en el artículo 53º Superior, destacando la Sala para el caso, de modo relevante los orientados a verificar la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho y la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.

3.2.2. De la culpa del empleador.

De entrada, cabe señalar que el artículo 3º de la Ley 1562 de 2012 del CST consagra que "es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. (….)"

Por su parte, el artículo 216 del CST consagra que "cuando exista culpa suficiente comprobada del 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". (Resaltado de la Sala)

Al respecto la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha enseñado que "En la indemnización total y ordinaria de perjuicios corresponde al demandante demostrar el incumplimiento por parte del empleador de su deber de protección y seguridad del trabajador, evento en el cual traslada a aquel la carga de demostrar que actuó con diligencia y cuidado para que pueda exonerarse de la responsabilidad" (SL 3733-2022 rad. 88153; SL3434-2022 rad. 83779; SL3404-2022 rad. 88859; SL3274-2022 rad. 82925; SL3135-2022 rad. 72913; SL 2711-2022 rad. 84559; SL2788-2022 rad. 82305; SL3385-2022 rad. 70018; SL2338-2022 rad. 88512)

En sentencias SL3404-2022 rad. 88859, SL3274-2022 rad. 82925, señaló: "Para que se origine la culpa exigida en el artículo 216 del CST, corresponde al trabajador demostrar el incumplimiento de una de las obligaciones de protección y seguridad del empleador, no basta con la simple afirmación genérica de la falta vigilancia y control, sino que es menester delimitar en qué consistió el incumplimiento del empleador de las respectivas obligaciones derivadas del propio contrato de trabajo y de la labor prestada por el trabajador, el cual, a su vez, ha de tener nexo de causalidad con las circunstancias que rodearon el accidente"

De otro lado, el alto tribunal en sentencia SL2788-2022 rad. 82305 precisó que "Existen dos clases de indemnización, con identidad jurídica propia: i) Responsabilidad objetiva perteneciente al sistema de seguridad social integral, a cargo de las administradoras de riesgos profesionales y ii) Responsabilidad subjetiva que la asume directamente el empleador una vez demostrada suficientemente la culpa patronal" en otro proveído, estableció: "En tratándose de indemnización plena de perjuicios derivados de la culpa patronal no opera un régimen de responsabilidad objetiva, es la culpa suficientemente comprobada del patrocinador la que la origina -no existe presunción de culpa del empleador o patrocinador en la ocurrencia del accidente" (SL2338-2022 rad. 88512) (resaltado de la Sala).

En sentencia SL1140-2023 rad. 89394 la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia al analizar el tema, enseñó "La culpa suficientemente comprobada del empleador en el accidente de trabajo se determina a través del análisis del incumplimiento de los deberes de prevención que le corresponden, y se constituye en la causa adecuada del infortunio, sea que tal falta se derive de una acción, de un control ejecutado en forma incorrecta, o de una conducta omisiva"

En sentencia SL17026 de 2016 rad. 39333 la referida corporación ya había mencionado que: "Ha de señalarse que la relación de causa-efecto que debe existir entre la culpa del empleador y el daño causado al trabajador con el accidente de trabajo, además de ser un elemento sine qua non de la responsabilidad plena y ordinaria de perjuicios, constituye una pauta de justicia

en la medida que, nadie está obligado a resarcir un daño cuando no ha dado causa o contribuido a él".

3.3 Pruebas aportadas al proceso.

La parte demandante acudió a este asunto valiéndose, a modo general, de un caudal probatorio discriminado de la siguiente manera:

Archivo digitalizado No. 1

No.	***Contenido***	***Página.***
1	*Certificados de cámara de comercio de las demandadas.*	*23 a 30*
2	*Certificación laboral del 12 de abril de 2018, expedida por Alternativa Laboral SAS*	*31*
3	*Contrato de prestación de servicios suscrito entre las demandadas el 01-01-2013*	*32 a 34*
4	*Contrato de trabajo por obra o labor determinada –*	*35 a 37*
5	*Examen médico ocupacional de ingreso del 12-03-2013*	*38*
6	*Examen médico ocupacional periódico del 12-11-2014*	*42*
7	*Formato FURAP No. 2427063 del 06-08-2016 reporte accidente de trabajo*	*46*
8	*Dictamen No. 73167746-17323 del 06-12-2016 expedido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del valle del Cauca.*	*47 a 52*
9	*Dictamen No. 73167746-137 del 15-02-2016 expedido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del valle del Cauca.*	*53 a 56*
10	*Dictamen No. 73167746-4990 del 21-10-2016 expedido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del valle del Cauca.*	*57 a 62*
11	*Comunicado SADE -315998 del 26-01-2018 expedido por COLMENA ARL*	*63*
12	*Dictamen No. 56917-1 del 12-01-2018 expedido por COLMENA ARL*	*65 a 70*
13	*Comunicado del 24-11-2015 de Alternativa Laboral SAS*	*71*
14	*Análisis de puesto de trabajo realizado por AXA Colpatria – 12-03-2015*	*72 a 84*
15	*Concepto médico laboral del 09-03-2017 expedido por COLMENA ARL*	*85 a 90*
16	*Concepto de seguimiento médico de 06-06-2017 expedido por COLMENA ARL*	*91 a 94*
17	*Comunicado del 23-12-2014 sobre inconformidades con accidente de trabajo.*	*95 a 96*
18	*Historia clínica del Hospital Universitario del Valle, periodos que van de 04-08-2015 a 11-04-2018*	*97 a 109*
19	*Recibos de nómina años 2013 a 2014.*	*110 a 117*

Declaraciones de CARLOS ANDRÉS LONDOÑO, ***(carpeta 2ª instancia, registro audiencia minutos 00:08:03 a 01:21:51)***

*Interrogatorio de parte al representante legal de la demandada Industrias YILOP DE COLOMBIA SAS, señor Pablo Emilio López García. (****archivo digital No. 33 registro audiencia minutos 01:41:08 a 02:03:09)***

La demandada ***ALTERNATIVA LABORAL HUMANA S.A.S****., aportó a su favor la siguiente documental:*

Archivo digitalizado No. 1

No.	***Contenido***	***Página.***
1	*Certificados de cámara de comercio*	*196 y 217*
2	*Contrato de trabajo por obra la labor contratada.*	*210 - 211*
3	*Recomendaciones seguridad ocupacional - restricciones*	*238*
4	*Actas COPASST y análisis de puesto de trabajo*	*240 - 252*
5	*Recomendaciones del 24 -03 2017*	*234*
6	*Entregas de dotación*	*253 - 263*
7	*Afiliaciones a la seguridad social y copia documento de identidad del actor*	*212 – 216*
8	*Planillas de pago al sistema de seguridad social*	*295 - 306*
9	*Reglamento de Higiene Y Seguridad Industrial.*	*354 - 357*
10	*Política de Seguridad Industrial y Salud en el trabajo del 22-10-2016*	*149*
11	*Acta de Descargos del 15-09-2017*	*150 – 152*
12	*Registro de Capacitaciones*	*192 – 195*
13	*Informe de Accidente Laboral No. 2427063 del 06-08-2014.*	*190 – 191*
14	*Registro pausas activas año 2017*	*155 a 187*

15	*Entrega de manual de funciones del 27-09-2014 conforme recomendaciones de la ARL*	*153*
16	*Manual de funciones auxiliar de despachos del 22-02-2017.*	*154*
17	*Control de citas acondicionamiento físico y fisioterapia año 2017*	*188 – 189*
18	*Análisis de puesto de trabajo del 03-12-2015*	*202*
19	*Recomendaciones médicas laborales y concepto médico del 07-06-2017 ARL Colmena*	*203 a 209*
20	*Acta de visita empresarial del 10-03-2017*	*225 - 226*
21	*Recomendaciones médicas laborales y concepto médico Laboral del 09-03-2017.*	*227 -233*
22	*Calificación de pérdida de capacidad laboral del 26-01-2018*	*235*
23	*Exámenes periódicos y actas de comité de convivencia y del COPASO*	*264 - 95*
24	*Registro de asistencia a capacitaciones*	*307 a 353*
25	*Constancias de nómina y liquidación definitiva del 30-12-2017*	*358 - 371*
26	*Investigación accidente de trabajo*	*470 a 473*
27	*Contratos a término fijo inferior a 1 año a partir del 13-03-2013 a 13-09-2013 y de obra.*	*474 -479*

Declaraciones de JOSE DAVID BORJA CASTILLO, CARLOS ANDRES FLOREZ POLINDARA. ***(carpeta 2ª instancia, registro audiencia minutos 01:17:01 a 02:24:14 y archivo digital No. 33 registro audiencia minutos 00:13:23 a 00:53:50)***

La demandada ***INDUSTRIAS YILOP DE COLOMBIA SAS****., aportó a su favor la siguiente documental:*

Archivo digitalizado No. 1

No.	***Contenido***	***Página.***
1	*Reglamento interno de trabajo*	*427 - 443*
2	*Reglamento de higiene y seguridad industrial*	*421 - 426*
3	*Política de no uso de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas.*	*420*
4	*Investigación del accidente de trabajo*	*444 - 447*

Declaración de CRISTIAN LOPEZ GARCÍA. ***(archivo digital No. 33 registro audiencia minutos 00:053:51 a 01:37:36)***

Pruebas decretadas por el despacho:

No.	***Contenido***	***Archivo Digital***
1	*Historia Clínica de MAURO ALBERTO RAMIREZ BUSTAMANTE*	*12*
2	*HC para remisión experticia en psiquiatría a cargo del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle ESE del 22 octubre de 2018. Finalmente, no se realizó.*	*23 -24*

Conforme ha quedado establecido y conforme las pruebas vertidas en este asunto procede la sala al examen del caso bajo examen, bajo el rigor que demanda su análisis.

3.4. Caso Concreto

3.4.1. De la declaratoria del contrato realidad.

Al presente asunto acude el demandante pidiendo la declaratoria del contrato realidad con la sociedad INDUSTRIAS YILOP DE COLOMBIA SAS dentro de los extremos temporales que van desde el 09 de enero de 2014 a la fecha. Afirma para sustentar su solicitud, que la empresa ALTERNATIVA LABORAL HUMANA SAS, lo vinculó mediante contrato de duración de la obra o labor contratada, a partir de la fecha indicada, para prestar sus servicios como trabajador en misión, en la empresa usuaria INDUSTRIAS YILOP DE COLOMBIA SAS, en el cargo de auxiliar de bodega, informando que el contrato se ha mantenido hasta la fecha, quebrantando con ello, lo establecido en el art. 77 Ley 50 de 1990, e informa que siempre ha desempeñado su labor de forma personal y que son funcionarios de la citada empresa los que le imparten órdenes. (hechos 1º a 6º libelo genitor, Fl. 2 y 3).

Por su parte la demandada ALTERNATIVA LABORAL HUMANA SAS, aceptó que operó la modalidad contractual informada, pero no en los términos del artículo 77 de Ley 50 de 1990,

por cuanto, respecto a la mencionada empresa INDUSTRIAS YILOP DE COLOMBIA SAS, lo que operó fue un servicio de empaque, traslado, embalamiento, entrega y disposición, que son actividades propias de un extremo de la producción o las labores finales de la misma, por tanto, es Alternativa Laboral Humana SAS, el verdadero empleador, sin que el actor ejerza labores misionales, pues presta sus servicios en una actividad de logística, contratada en bloque con la nombrada compañía. ". (– Fl. 131 a 132).

La demandada INDUSTRIAS YILOP DE COLOMBIA SAS, precisó por su parte, que el demandante nunca fue aceptado ni catalogado como trabajador en misión, sumado a que la contratista ALTERNATIVA LABORAL HUMANA SAS no es una empresa de servicios temporales, siendo esta última la responsable de cumplir el objeto del contrato entre ellas suscrito, asumiendo por cuenta y riesgo el personal que considere necesitar, sin que INDUSTRIAS YILOP DE COLOMBIA SAS, haya ejercido actos de subordinación o impartido instrucciones frente a su personal, precisando que si bien operaron algunos pagos a favor del actor, fueron de forma ocasional, por autorización expresa de la contratista. (– Fl. 333 a 335).

La Juez de Instancia desató la controversia de modo favorable al demandante, sustentando su decisión en el hecho de que la contratista ALTERNATIVA LABORAL HUMANA SAS se comportó como una EST, desbordando con ello las prohibiciones establecidas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1.990, de modo especial los términos y límites temporales de contratación, convirtiéndose en consecuencia, esta última, en un simple intermediario a las voces de lo consagrado en el numeral 2 del artículo 35 del CST, y pasando, INDUSTRIAS YILOP DE COLOMBIA SAS, a ser el verdadero empleador.

Ahora, reprochan la decisión las demandadas centrando su inconformidad en el hecho de que el sustento de la juez de instancia, se dio en razón a la prolongación en el tiempo que ha estado vinculado el actor al servicio de INDUSTRIAS YILOP DE COLOMBIA SAS, superando los límites establecidos en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, sin valorar que esa prolongación se dio en razón a que el demandante goza de una protección especial devenida de su condición clínica que lo ubica como beneficiario de la estabilidad laboral reforzada, razón por la cual, la superación de tiempos establecidos en la ley, no es un hecho caprichoso frente al cual se les pueda atribuir consecuencias.

Para desatar la controversia, procede la Sala a revisar el material probatorio, encontrando lo siguiente.

En el certificado de Cámara De Comercio de ALTERNATIVA LABORAL HUMANA SAS se indica como objeto social:

OBJETO SOCIAL

OBJETO SOCIAL.- LA SOCIEDAD TENDRÁ COMO OBJETO PRINCIPAL (1) LA CONTRATACIÓN MEDIANTE OUTSOURCING OPERATIVO Y ADMINISTRATIVO DE NOMINAS EN SERVICIOS TALES COMO: A) EMPAQUE Y ALMACENAMIENTO DE PRODUCTOS TERMINADOS. B) MANTENIMIENTO DE ZONAS VERDES. C) MANTENIMIENTO DE BIENES INMUEBLES. D) ASEO Y CAFETERÍA DE OFICINAS. E) ASEO Y CAFETERÍA DE PLANTAS INDUSTRIALES. F) MENSAJERÍAS. G) COSECHA MANUAL DE PRODUCTOS AGRÍCOLAS. H) MANTENIMIENTOS INDUSTRIALES DE FABRICAS, I) CONTRATACIÓN DE PROCESOS DE CONSTRUCCION Y EN GENERAL SERVICIOS EN PROCESOS Y SUBPROCESOS QUE LAS EMPRESAS DECIDAN CONTRATAR. J) DISEÑO ASESORÍA Y COMERCIALIZACIÓN DE ELEMENTOS DE DOTACIÓN, PROTECCIÓN PERSONAL, SEGURIDAD INDUSTRIAL, SALUD OCUPACIONAL Y COMERCIAL. 2) PRESTACION DE SERVICIOS DE CONSULTORIA Y ASESORÍA QUE APORTEN SOLUCIONES, IDEAS Y ALTERNATIVAS PARA AGREGAR VALOR A LAS EMPRESAS REFLEJADOS ESPECIALMENTE EN SU PRODUCTIVIDAD, COMPETITIVIDAD, SOSTENIBILIDAD Y BIENESTAR DE LOS COLABORADORES, CON PROFESIONALES INTEGRALES Y CON AMPLIOS CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA EN PROCESOS DE GESTIÓN HUMANA RELACIONES HUMANAS. 3) PRODUCCIÓN Y LOGÍSTICA EN EMPRESAS INDUSTRIALES, COMERCIALES Y DE SERVICIOS AGRÍCOLAS Y GANADERAS. 4) LA SOCIEDAD ADEMÁS PODRÁ COMPRAR, VENDER O ADMINISTRAR BIENES, INMUEBLES O SERVIR DE COMISIONISTA O INTERMEDIARIO COMERCIAL A TITULO DE CORRETAJE O A CUALQUIER OTRO TÍTULO. 5). ADQUIRIR COMO PROPIETARIO DE BIENES MUEBLE O INMUEBLES, ASÍ COMO DARLOS O TOMARLOS EN ARRENDAMIENTO, PIGNORARLO O HIPOTECARIOS SEGÚN EL CASO. 6). ADQUIRIR Y HACER TODA CLASE DE INSTALACIONES INDUSTRIALES O COMERCIALES RELACIONADAS CON EL OBJETO SOCIAL, ASÍ COMO CREAR O COMPRAR FÁBRICAS, TALLERES, ALMACENES DE DISTRIBUCIÓN O VENTA, ETC. 7). PRODUCIR, DISTRIBUIR O VENDER LOS PRODUCTOS Y ABRIR, ADMINISTRAR DIRECTA O INDIRECTAMENTE, LOS ESTABLECIMIENTOS DE COMERCIO QUE SEAN NECESARIOS PARA ELLO. 8).- ENAJENAR, ARRENDAR, GRAVAR Y ADMINISTRAR EN GENERAL LOS BIENES QUE COMPONEN EL PATRIMONIO SOCIAL. 9).CONTRATAR PARA SÍ PRESTAMOS, GIRAR, ENDOSAR, ACEPTAR, DESCONTAR TODA CLASE DE TÍTULOS VALORES LO MISMO QUE NEGOCIAR OTROS INSTRUMENTOS DE DEBER, CIVIL O COMERCIAL , SEGÚN LOS RECLAME EL DESARROLLO DE LOS NEGOCIOS SOCIALES. 10). CREAR INDUSTRIA RELACIONADAS CON SU OBJETO SOCIAL O HACER

APORTE DE LAS YA EXISTENTES, 11). CELEBRAR EN EJERCICIO DE LAS ACTIVIDADES SOCIALES, TODA CLASE DE OPERACIONES CON ESTABLECIMIENTOS DE CRÉDITO Y COMPAÑÍAS ASEGURADORAS. 12). ORGANIZAR, PROMOVER, FORMAS Y FINANCIAR SOCIEDADES Y EMPRESAS QUE TIENDAN A FACILITAR, ENSANCHAR, COMPLEMENTAR, ETC. LOS NEGOCIOS SOCIALES DENTRO O FUERA DEL PAÍS Y SUSCRIBIR ACCIONES O CUOTAS DE ELLAS. 13). FUSIONAR LA EMPRESA SOCIAL CON OTRA U OTRAS QUE SEAN SIMILARES O COMPLEMENTARIAS Y ABSORBERLAS. 14). APORTAR SUS BIENES EN TODO O PARTE A OTRA U OTRAS SOCIEDADES A QUE LE CONVENGA VINCULARSE PARA EL MEJOR DESARROLLO DE SUS NEGOCIOS. 15). TRANSIGIR, DESISTIR, SOMETER A DECISIONES ARBITRARIAS LAS CUESTIONES EN QUE TENGA INTERÉS FRENTE A TERCEROS. 16). OBTENER Y EXPLOTAR EL DERECHO DE PROPIEDAD SOBRE MARCAS, DIBUJOS, INSIGNIAS, PATENTE O CUALQUIER OTRO BIEN INCORPORAL O CONSEGUIR LOS REGISTROS RESPECTIVOS ANTE LA AUTORIDAD COMPETENTE. 17). CELEBRAR Y EJECUTAR EN SU PROPIO NOMBRE Y POR CUENTA DE TERCEROS O EN PARTICIPACIÓN CON ELLOS, CONTRATOS Y OPERACIONES Y EN GENERAL TODO ACTO O CONTRATO QUE SEA NECESARIO O CONVENIENTE PARA CUMPLIR O FACILITAR LOS ACTOS Y OPERACIONES EN LOS ESTATUTOS Y QUE DE MANERA DIRECTA SE RELACIONEN CON EL OBJETO SOCIAL, TAL COMO QUEDA DETERMINADO. 18). SE PROHÍBE SIN EMBARGO EXPRESAMENTE A LA SOCIEDAD SERVIR DE GARANTE, FIADOR O AVALISTA, O COMPROMETER EN FORMA ALGUNA SUS ACTIVAS SOCIALES, EXCEPTO PARA RESPALDAR SUS PROPIAS OBLIGACIONES; ESTA PROHIBICIÓN NO PODRÁ MODIFICARSE EXCEPTO POR DECISIÓN UNÁNIME DE LA JUNTA GENERAL DE SOCIOS.

ASÍ MISMO, PODRÁ REALIZAR CUALQUIER OTRA ACTIVIDAD ECONÓMICA LÍCITA TANTO EN COLOMBIA COMO EN EL EXTRANJERO.

LA SOCIEDAD PODRÁ LLEVAR A CABO, EN GENERAL, TODAS LAS OPERACIONES, DE CUALQUIER NATURALEZA QUE ELLAS FUEREN, RELACIONADAS CON EL OBJETO MENCIONADO, ASI COMO CUALESQUIERA ACTIVIDADES SIMILARES, CONEXAS O COMPLEMENTARIAS O QUE PERMITAN FACILITAR O DESARROLLAR EL COMERCIO O LA INDUSTRIA DE LA SOCIEDAD.

(archivo digitalizado No. 01 pág. 218 a 219)

**Se advierte, que la sociedad ALTERNATIVA LABORAL HUMANA SAS no se encuentra habilitada como una Empresa De Servicio Temporal, y entre las actividades permitidas conforme su objeto social, efectivamente cuenta con la facultad de suscribir contratos para "empaque y almacenamiento de productos terminados" (punto 1 A del Documento anterior)*

Obra, Contrato de Prestación de Servicios Suscrito entre ALTERNATIVA LABORAL HUMANA SAS e INDUSTRIAS YILOP DE COLOMBIA SAS, celebrado el 01 de enero de 2013, en el que se pactó:

determinado la firma del presente contrato de PRESTACION DE SERVICIOS, en cumplimiento de los siguientes cláusulas: **PRIMERA: OBJETO DEL NEGOCIO**: La CONTRATISTA., se obligará a colaborar con el CONTRATANTE en la prestación de cualquiera de los servicios a que se refiere el artículo 77 de la ley 50 de 1.990, a través de trabajadores para la atención de producción y empaque y venta . Los servicios objeto de este negocio, serán prestados por la CONTRATISTA a través de un número de trabajadores acorde con el volumen de trabajo por desarrollar, el cual será convenido entre las partes. **SEGUNDA: OBLIGACIONES DE LA CONTRATISTA** : La CONTRATISTA., se obligará para con el CONTRATANTE, a lo siguiente : a) a prestar el servicio con los trabajadores que éste le requiera, de acuerdo con las características que se convengan en cada caso y por el tiempo que a juicio del CONTRATANTE sea necesario para ejecutar el objeto del negocio para el programa de atención de Compra y **venta de productos químicos en general, elaboración reproducción y empaque productos de aseo y químico en general ; b) a exigir** al empleado la prestación de documentos que ordena el reglamento interno del trabajo de la CONTRATISTA , y a verificar referencias de

(..)

del presente negocio se reajustará automaticamente en la misma cantidad o proporción, dentro de cargo del CONTRATANTE el mayor valor. **NOVENA: EXCLUSIVIDAD EN LA LABOR**. Los trabajadores en misión no podrán ser destinados en ninguna circunstancia por el CONTRATANTE, para el desempeño de una labor distinta de aquellas para las que fueron enviados en misión. **DÉCIMA: SALUD OCUPACIONAL**. Sin perjuicio de la responsabilidad legal de ALTERNATIVA LABORAL HUMANA. como empleador de sus trabajadores, el CONTRATANTE se obliga a que los sitios de trabajo cumplan las exigencias de la legislación sobre salud ocupacional ; a suministrar a los trabajadores, los implementos de protección especial ; a entregar periódicamente a la CONTRATISTA la documentación que acredite el cumplimiento de las normas de salud ocupacional de los trabajadores en misión ; a informar inmediatamente a la CONTRATISTA, en caso de accidente de trabajo de un trabajador, y en general a otorgar a éstos la misma protección que en materia de salud ocupacional gocen los trabajadores permanentes del CONTRATANTE. Se compromete igualmente al CONTRATANTE a dar a los trabajadores, cuando esta se cumpla en oficios o actividades particularmente riesgosas, la protección y entrenamiento necesarios, a fin de evitar accidentes o enfermedades, así como a darles el adiestramiento particular que fuere necesario para dicha finalidad. El CONTRATANTE deberá pagar a la CONTRATISTA., cualquier erogación que ésta tuviere que efectuar por el incumplimiento de lo pactado en este punto por parte del CONTRATANTE. **DÉCIMA PRIMERA: SUBORDINACIÓN**. Sin perjuicio del carácter de empleador que exclusivamente recae, respecto a los trabajadores en misión en la CONTRATISTA., ésta faculta al CONTRATANTE para dar órdenes o impartir instrucciones a los trabajadores, para exigir el cumplimiento de las mismas durante el tiempo que el trabajador en misión [illegible] conforme a la ley. **DÉCIMA SEGUNDA: MANEJO DE**

(archivo digitalizado No. 01 pág. 33 a 34)

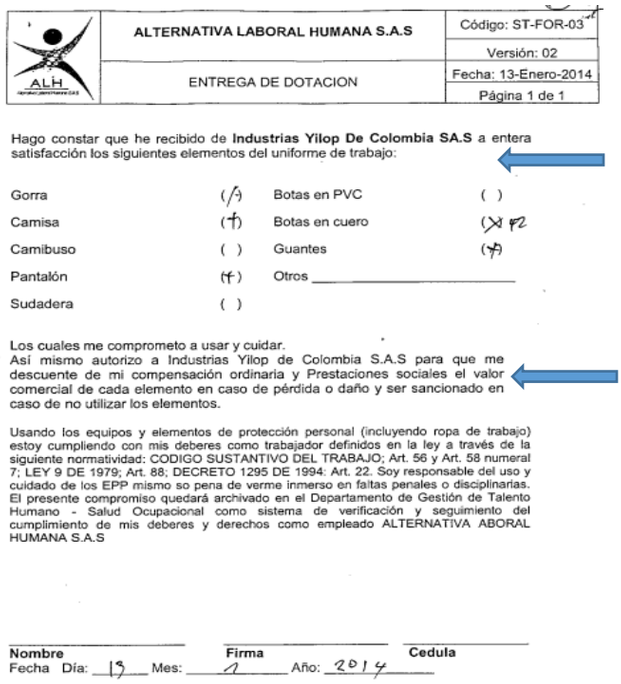
**Se vislumbran clausulas para el suministro de personal en misión.*

Contrato Individual de trabajo de duración determinada por la Obra o la Naturaleza de la Labor Contratada ***para Trabajadores en Misión****, Suscrito entre Mauro Alberto Ramírez B. y la empresa Alternativa Laboral Humana SAS., a partir del* ***09 de enero 2014*** *y se indica como objeto de oficio a desempeñar "auxiliar de bodega" en "INDUSTRIA YILOP", se anuncia la fecha de iniciación y no la de terminación; se indica en la cláusula sexta: plazo contractual: la quinta parte de los primeros 6 meses del presente contrato se consideran como periodo de prueba inicial y por consiguiente cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente en cualquier momento durante dicho periodo. Se confirma que este contrato es por el tiempo necesario para realizar la obra* ***o misión indicada en el encabezamiento****. Parágrafo: esta cláusula aplica para los contratos mínimos por seis meses prorrogables por otros seis meses.* ***El usuario podrá solicitar la remoción del empleado***

en misión por no satisfacer sus expectativas, sin que ello constituya despido injusto*". (...)* ***(archivo digitalizado No. 01 pág. 35 a 37)***

Obra certificación del 12 de abril de 2018, suscrita por la señora Jenny Perdomo, coordinadora administrativa de Alternativa Laboral Humana SAS., en la que informa que el señor Mauro Alberto Ramírez Bustamante, labora mediante contrato por obra o labor determinada, prestando sus servicios en el centro de trabajo INDUSTRIAS YILOP DE COLOMBIA, desde el 09 de enero de 2015, manteniendo su contrato por aparente estabilidad reforzada por salud, desempeñándose como auxiliar de Bodega. ***(archivo digitalizado No. 01 pág. 31)***

La propia entidad demandada Alternativa Laboral Humana SAS aporta documental que da cuenta de actas de entrega de dotación al demandante, en las que se observa que se registra: "Hago constar que he recibido de INDUSTRIAS YILOP DE COLOMBIA SAS a entera satisfacción los siguientes elementos de uniforme de trabajo" (..) "Así mismo autorizo a INDUSTRIAS YILOP DE COLOMBIA SAS para que me descuente de mi compensación ordinaria y prestaciones sociales el valor comercial de cada elemento en caso de pérdida o daño y ser sancionado en caso de utilizar los elementos (actas que corresponden al ***13/01/2014****, 23/02/2017, 08/03/2017, 07/04/2017 (..))"* ***(archivo digitalizado No. 01 pág. 253 a 260)***



ALTERNATIVA LABORAL HUMANA S.A.S	Código: ST-FOR-03
	Versión: 02
ENTREGA DE DOTACION	Fecha: 13-Enero-2014
	Página 1 de 1

Hago constar que he recibido de **Industrias Yilop De Colombia SA.S** a entera satisfacción los siguientes elementos del uniforme de trabajo:

Gorra	(✓)	Botas en PVC	( )
Camisa	(✓)	Botas en cuero	(X #2
Camibuso	( )	Guantes	(✓)
Pantalón	(✓)	Otros _____	
Sudadera	( )		

Los cuales me comprometo a usar y cuidar.
Así mismo autorizo a Industrias Yilop de Colombia S.A.S para que me descuente de mi compensación ordinaria y Prestaciones sociales el valor comercial de cada elemento en caso de pérdida o daño y ser sancionado en caso de no utilizar los elementos.

Usando los equipos y elementos de protección personal (incluyendo ropa de trabajo) estoy cumpliendo con mis deberes como trabajador definidos en la ley a través de la siguiente normatividad: CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO; Art. 56 y Art. 58 numeral 7; LEY 9 DE 1979; Art. 88; DECRETO 1295 DE 1994: Art. 22. Soy responsable del uso y cuidado de los EPP mismo so pena de verme inmerso en faltas penales o disciplinarias. El presente compromiso quedará archivado en el Departamento de Gestión de Talento Humano - Salud Ocupacional como sistema de verificación y seguimiento del cumplimiento de mis deberes y derechos como empleado ALTERNATIVA ABORAL HUMANA S.A.S

Nombre _____ Firma _____ Cedula _____
Fecha Día: 13 Mes: 1 Año: 2014

(Archivo digitalizado No. 01 pág. 254)

Por su parte, el testigo Carlos Andrés Londoño declaró que "cuando recién ingresé, de hecho casi siempre me pagaban con cheques de industrias YILOP firmado por el señor Pablo López, las primas y pagos, hace aproximadamente tres años, yo solicité un préstamo a Comfenalco Valle y ahí fue donde me pidieron que abriera la cuenta, pues ahí me están pagando en el momento pero a mí la mayoría del tiempo siempre me pagó industria YILOP con cheques firmados por Pablo López, en el momento me consignan a mi cuenta de nómina, no sé si es Alternativa, no sé si YILOP, no sé; esa misma modalidad de pago ocurrió en el caso del señor Mauro Alberto Ramírez", "él me decía que iba a cobrar y él subía por su cheque o se lo bajaba; él me contó, exactamente, y él me mostraba el cheque, lo firmaba el señor Pablo López y la señora la madre de él; de varios bancos, a mí también me han pagado con varios bancos BBVA y así; no sé de qué cuenta salía ese cheque, eso sí no lo sé" ***(carpeta 2ª instancia, registro audiencia minutos 00:08:03 a 01:21:51)***

En este punto, como criterio orientador en el presente asunto, acoge la Sala lo enseñado por la Corte Constitucional en la sentencia SU448/16, donde el alto tribunal reafirmó:

"Lo que en realidad debe tenerse en cuenta es la relación efectiva que existe entre trabajador y empleador, y no lo que se encuentre consignado en un contrato, pues lo escrito, puede en ocasiones resultar contrario a la realidad. De esta manera, un contrato llamado de prestación de servicios, puede esconder una verdadera relación laboral"

También la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado frente a la existencia del contrato realidad, indicando:

"No sobra reiterar en esta oportunidad lo señalado en sentencia CSJ SL 1439 –2021 en cuanto a la identificación de indicios relacionados en la Recomendación No. 198 de la OIT que, sin olvidar su carácter relativo o circunstancial, no exhaustivo y dinámico, pueden ser útiles para descifrar una relación de trabajo subordinada. De esta forma, ha considerado como tales la prestación del servicio según el control y supervisión de otra persona (CSJ SL4479-2020); la exclusividad (CSJ SL460-2021); la disponibilidad del trabajador (CSJ SL2585-2019); la concesión de vacaciones (CSJ SL6621-2017); la aplicación de sanciones disciplinarias (CSJ SL2555-2015); cierta continuidad del trabajo (CSJ SL981-2019); el cumplimiento de una jornada u horario de trabajo (CSJ SL981-2019); realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el del beneficiario del servicio (CSJ SL4344-2020); el suministro de herramientas y materiales (CSJ SL981-2019); el hecho de que exista un solo beneficiario de los servicios (CSJ SL4479-2020); el desempeño de un cargo en la estructura empresarial (SL, 24 agosto 2010, rad. 34393); la terminación libre del contrato (CSJ SL6621-2017) y la integración del trabajador en la organización de la empresa (CSJ SL4479-2020 y CSJ SL5042-2020)" ***(CSJ SL1886-2023, rad. 95592)***

El artículo 77 de la Ley 50 de 1.990 consagra por su parte:

"Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos: 1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6o del Código Sustantivo del Trabajo. 2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad. 3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más".

En tal sentido, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha enseñado que "cuando bajo el pretexto de una externalización de actividades, el empresario encubre verdaderas relaciones laborales con la ayuda de aparentes contratistas, carentes de una estructura empresarial propia y entidad suficiente, cuya única razón de ser es el de proporcionar trabajadores a la principal, se estará en una simple intermediación laboral ilegal. En este punto, vale igualmente la pena recordar que, aunque el suministro de mano de obra se encuentra permitido en Colombia, bajo las restricciones y límites consagrados en los artículos 71 y siguientes de la Ley 50 de 1990, esta actividad solo puede ser desarrollada por empresas de servicios temporales constituidas con ese objeto social y autorizadas por el Ministerio del Trabajo. El suministro de trabajadores, realizado por entes que no tengan esa calidad, sean cooperativas, pre cooperativas o empresas asociativas de trabajo, ***o ya sean sociedades comerciales u otro tipo de creaciones jurídicas, es ilegal****". **(CSJ SL467-2019 rad. 71281)** (resaltas y subrayas fuera del texto).*

Así las cosas, cabe señalar que, si bien las recurrentes se esforzaron por pretender hacer ver a la Sala que el hecho de haber desbordado el plazo de 6 meses para que el trabajador permaneciera en su cargo, devenido ello, de la estabilidad laboral reforzada con que contaba y que no se podía desconocer, no es razón suficiente y determinante para haber declarado a partir del 09 de enero del año 2014, el contrato de trabajo a término indefinido, vigente para la fecha, con INDUSTRIAS YILOP DE COLOMBIA S.A.S, lo que avizora la Sala, es que desde el mismo momento en que suscribieron contrato civil de prestación de servicios las demandadas, sociedades INDUSTRIAS YILOP DE COLOMBIA S.A.S., y ALTERNATIVA LABORAL HUMANA S.A.S., se comprometió esta última al envío de personal en misión, situación no desconocida por la primera conforme el contrato celebrado, quien además estaba facultada para pagar salarios, entregar dotación, ejercer poder subordinante y hasta podía haber llegado

a realizar descuentos por pérdida de elementos de protección personal, tal como se da cuenta de ello en las pruebas relacionadas.

Sumado, está demostrada, y no se discute, la prestación personal del servicio por parte del señor Mauro Alberto Ramírez Bustamante de forma exclusiva a INDUSTRIAS YILOP DE COLOMBIA S.A.S., el cumplimiento de horarios, la continuidad en sus labores al servicio de la referida empresa y que las labores se ejecutaban y se ejecutan en las instalaciones de INDUSTRIAS YILOP DE COLOMBIA S.A.S., adicional, no se evidencia que ALTERNATIVA LABORAL HUMANA S.A.S., sea una empresa de servicio temporal - EST.

Frente a esto último, cabe señalar que esa falta de acreditación de ALTERNATIVA LABORAL HUMANA S.A.S., de ser una EST, riñe con el argumento que han traído los recurrentes en su defensa, pues contrario a su dicho, si existiera el deber de calificar si fue válida o no, una prórroga del contrato de trabajo al actor por termino superior a 6 meses, estaríamos orbitando en el campo de aceptar que ALTERNATIVA LABORAL HUMANA S.A.S., es una empresa de servicio temporal, situación que no es así.

*Con todo, sin más miramientos por innecesarios, queda demostrado que al ser **ilegal** el envío de trabajadores en misión por parte de ALTERNATIVA LABORAL HUMANA S.A.S., a prestar sus servicios a INDUSTRIAS YILOP DE COLOMBIA S.A.S., no desatinó la juez de instancia en declarar el contrato de trabajo a término indefinido del señor Mauro Alberto Ramírez Bustamante con esta última entidad, y la solidaridad frente a la primera que deriva a las voces de lo consagrado en el artículo 35 del CST., en consecuencia, se **confirmará** la decisión adoptada en este aspecto.*

3.4.2. Del Accidente Laboral y la Culpa Del Empleador.

La recurrente INDUSTRIAS YILOP DE COLOMBIA SAS expresa que el demandante no pudo demostrar que efectivamente el insuceso e infortunio se debió exclusivamente por omisión o por el actuar del empleador; señala que se dejó de analizar por parte del a quo que tanto las empresas demandadas como la ARL brindaban las respectivas capacitaciones. Se muestra además en desacuerdo con la calificación de culpa patronal en el accidente de trabajo y los perjuicios tasados por cuanto no se valoró en debida forma que ya venía, inclusive desde antes del 2013, con problemas psiquiátricos no derivados de la relación laboral para ese entonces, sin que se pueda señalar que se hayan derivado del accidente de trabajo, como tampoco se puede atribuir al accidente de trabajo la dolencia lumbar que dice presentar el actor.

Por su parte, ALTERNATIVA LABORAL HUMANA S.A.S., alude que se desconocieron o interpretaron más allá de lo que las pruebas muestran, indica que en este asunto no se demostraron los elementos configurativos de la culpa del empleador en la ocurrencia del accidente laboral que se alegó por el actor, no se demostró dónde está la negligencia para derivar de allí la culpa y poder establecer el nexo causal. Argumenta que no es posible poner un trabajador a otro, para cuidar que no se accidente; que se desconoció que el empleado ya venía con problemas; considera que no se puede acudir a la presunción para establecer el daño causado en un accidente laboral a un trabajador, tiene que haber prueba, adicional, no se puede establecer una sanción solamente considerando su propia experiencia, debe existir una tasación debidamente determinada con base en la lesión que se tiene; señala que en el presente caso, se determinó con eficacia y eficiencia que existían las debidas capacitaciones.

Bajo lo advertido, procede la Sala a verificar si lo decidido se habrá de mantener, o en su lugar modificarse, en caso de encontrar en el plenario elementos de convicción suficientes para llegar a decisión diferente, correspondiendo entonces determinar en primer lugar si en este asunto se

demostró la ocurrencia del accidente laboral. Para lo cual se procede, con la revisión de las pruebas.

En declaración rendida por el señor Carlos Andrés Londoño, como compañero de trabajo del actor, manifestó que tuvo conocimiento del accidente que sufrió el señor Mauro Alberto el 4 de agosto de 2014, informó que "eso fue por la mañana, él estaba sacando un producto terminado hacia la bodega, él estaba moviendo unos cuñetes", se dio cuenta que el demandante informó que se sentía con molestias; ellos fueron a ver lo que había pasado y lo encontraron con un fuerte dolor en la espalda, luego el testigo se fue a almorzar y cuando regresó ya no estaba el actor, preguntó lo ocurrido y le contaron que se había ido para la ARL por sus propios medios, ese día no volvió a trabajar; le dieron incapacidad, pero no sabe cuánto tiempo (minuto 00:14:19)

El representante legal de INDUSTRIAS YILOP DE COLOMBIA SAS al momento de absolver interrogatorio de parte manifestó que: "(..)con ocasión de las restricciones médicas impuestas al señor Mauro Alberto Ramírez, lo que hizo Alternativa fue hablar con nosotros y nos comentó el accidente que había tenido su trabajador y que la ARL les obligaba a reubicarlo, en ese momento se diseñó para él, por parte de Alternativa, que nos pidió el favor de que si podía tener el cargo de supervisor de cargue para reubicarlo, porque el señor no podía seguir cargando por recomendación de la ARL. (minutos 01:42:02)

El testigo José David Borja Castillo declaró que "(..)sabe que el día 4 de agosto del 2014 hubo un supuesto accidente, pues porque yo no lo vi, él llegó hasta donde yo estaba argumentándome que tenía un dolor en la espalda y yo le dije que qué le había generado ese dolor y me dijo que fue a levantar dos cuñetes y que eso le generó el dolor" (minutos 01:16:52)

El testigo Carlos Andrés Flórez Polindara señaló "(..) para el momento del accidente laboral que sufrió el señor Mauro se desempeñaba como auxiliar de bodega, el ingresó como auxiliar de bodega; actualmente labora como supervisor de cargue, precisó que como auxiliar de bodega estuvo aproximadamente 6 o 7 meses y creo que fue hasta el momento donde tuvo una lesión en la espalda y pues él había manifestado que se produjo por alzar un peso, eso fue en agosto del 2014"; expresa que no se encontraba presente en el momento del accidente, que conoció del mismo porque en ese tiempo era supervisor de área y el que era mi jefe en ese entonces José David me manifestó que el señor Mauro había sufrido o bueno, tenía un dolor en la espalda" (minutos 00:14: 02)

El testigo Cristian López García indicó que conoció de la lesión que tuvo el señor Mauro Alberto "y que ahora alega como accidente de trabajo", puesto que pertenece a la junta directiva y "hacemos reconocimiento y evaluación a Alternativa, y por ende nos llegan los reportes y nos dimos cuenta del supuesto accidente que no fue accidente, porque el señor Mauro nadie lo vio, sino que fue un día a primera hora 7:00 o 8:00 am de la mañana cuando le reportó ante su jefe que es el señor José David Borja y le reportó el supuesto accidente, que reitero, nadie lo vio", dijo que no recuerda como se llama la molestia que dijo que tenía, "pero él dice que tuvo una molestia, siguió trabajando a voluntad propia, porque si uno tiene un accidente de trabajo pues dice no trabajo más, pero él siguió trabajando a voluntad propia" (minutos 00:55:55)

Obra Informe de Accidente de Trabajo No. 2427063 del 06-08-2016 en el que señala fecha y hora del accidente 04 de agosto de 2014 a las 08:00 am elaborado por el señor Albeiro Vásquez Guerrero, Gerente Administrativo del Alternativa Laboral Humana SAS. – en el que, como descripción del accidente, se detalla: "me encontraba ingresando la mercancía del área de producción a bodega, al levantar dos cuñetes de desengrasante de peso aproximado 22Kg cada uno, al levantar sintió un tirón en la parte inferior de la espalda, parte derecha, ocasionando

dolor leve, al pasar el tiempo de horas laboradas se fue incrementando el dolor y me dirijo a la clínica San Fernando para la urgencia, en horas de la tarde" (archivo digital No. 01 pág. 46 a 47)

Obra formato de investigación de accidente de trabajo – Resolución 1401 de 2007- en el que se relaciona el tipo de accidente como "leve", acaecido el lunes 4 de agosto de 2014 a las 08:00 am, en jornada normal, labor habitual y propia del trabajo; tiempo laborado previo al accidente 00:30 minutos; tipo de lesión – 25 (torcedura, esguince, desgarro muscular, hernia o laceración de músculo o tendón sin herida); parte del cuerpo: tronco (incluye espalda, etc.), causado por agente material por sobreesfuerzo y se describe "el colaborador se encontraba ingresando la mercancía del área de producción a bodega, al levantar dos cuñetes de desengrasante con un peso de 22 Kg c/u, sintió un tirón en la espalda bajo lado derecho ocasionando dolor leve, al pasar el tiempo de horas laborales se fue incrementando el dolor y se dirigió a la clínica San Francisco por urgencias en horas de la tarde". Se registra que no hay personas que presenciaran el accidente. Se registra como observaciones de la empresa (comité de seguridad y salud en el trabajo) "a causa de un mal procedimiento llevado a cabo a la hora de la manipulación manual de cargas, se materializó el accidente. Queda claro que a la hora de manipular cargas los trabajadores no deberán exceder el límite de peso permitido"; se relaciona en el árbol de causas (i) mal procedimiento en el levantamiento y manipulación de cargas – falta reinducción en manipulación manual de cargas; (ii) Falta de supervisión de las tareas – el supervisor se encontraba realizando la verificación de los despachos. Controles a implementar: realizar capacitaciones en manipulación manual de cargas, realizar más supervisión cuando los trabajadores estén manipulando cargas. Informe realizado por comité de investigación de salud ocupacional (archivo digital No. 01 pág. 469 a 473)

Es decir, hasta aquí queda demostrado que el demandante Mauro Alberto Ramírez Bustamante al inicio de su jornada de trabajo el lunes 4 de agosto de 2014 reportó que sufrió una lesión en su espalda al manipular dos cuñetes de desengrasante de 22 kg cada uno, sin que existieran testigos de dicho suceso y si bien el señor Carlos Andrés Londoño es la persona más próxima al momento en que Mauro Alberto Ramírez sufrió dicha contingencia, su versión tampoco es concluyente para determinar que presenció directamente lo ocurrido. No se aportó, además, la historia clínica de su asistencia al servicio de urgencias de la Clínica San Fernando en la mentada fecha.

Empero, con las demás pruebas relacionadas, queda establecido que el accidente laboral y las causas que lo originaron, se soportaron en lo indicado por el propio trabajador y que fue recogido en el reporte de accidente de trabajo y en el informe de investigación, sumado, que el testigo José David Borja Castillo, como superior inmediato, señaló que el demandante Mauro Alberto el mismo 4 de agosto de 2014 le reportó lo sucedido. Por tal motivo, al ser consistentes en los detalles los hechos informados en relación al evento sucedido, y que se dieron a conocer por el trabajador en forma oportuna, permiten a la Sala, tener por demostrada la ocurrencia del accidente de trabajo reportado.

Conforme lo anterior, y una vez establecidos los supuestos jurisprudenciales ya advertidos, procede la Sala a determinar en primer lugar si resulta viable declarar la culpa del empleador en cabeza de INDUSTRIAS YILOP DE COLOMBIA SAS y la solidaria ALTERNATIVA LABORAL HUMANA S.A.S., frente a los hechos acaecidos el día 4 de agosto de 2014 en los cuales resultó lesionado el trabajador Mauro Alberto Ramírez Bustamante con consecuencias en su salud por lesión lumbar, para lo cual, se verifica lo siguiente:

Obra examen médico ocupacional periódico del 12-11-2014, en el que se registra que el demandante sufrió accidente laboral el 4 de agosto de 2014, dolor región lumbar, generó 45 días de incapacidad. (archivo digital No. 01 pág. 42 a 44)

Dictamen de Calificación de Estado de Invalidez No. 76167746-17323 del 06 de diciembre de 2016 emitido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez que determinó el origen de las patologías que padece el actor, como "laboral"; indicando ente otras, la exposición a factores de riesgo en su puesto de trabajo, dictamen en el que de igual modo se reseña en relación con el accidente laboral del 04/08/2014 lo siguiente "cuadro clínico de dolor lumbar que el día de hoy se intensificó cuando realiza carga pesada". (archivo digital No. 01 pág. 48 a 52)

Dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca No. 73167746-4990 del 21/10/2016 que determinó una pérdida de capacidad laboral del 18.2%, se asocia la información relacionada con patologías, entre otras, a causa de dolor lumbar que se intensificó el 04/08/2014 cuando realiza una carga pesada. (archivo digital No. 01 pág. 57 a 61)

Dictamen de Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral No. 58917-1 del 12 de enero de 2018 emitido por ARL COLMENA que determina una PCL de 18.50% con fecha de estructuración del 12-07-2017 de origen enfermedad profesional. En la ponencia de dictamen se señala "sintomatología inicia en agosto de 2014, se realiza RNM columna lumbar el 09-09-2015 (..) dolor lumbar (archivo digital No. 01 pág. 63 a 70)

Hasta aquí resulta importante advertir que se encuentra demostrado la ocurrencia del accidente laboral tal como se dejó sentado, sumado a la afectación en la salud y calidad de vida del actor devenida de las patologías que soporta asociadas a su actividad laboral y de modo especial al suceso acaecido el 04-08-2014, como da cuenta de ello los múltiples dictámenes médicos e historial clínico, que obran al plenario y de los cuales se relacionaron algunos de ellos.

*En ese orden, precisado el **daño**, corresponde determinar si las demandadas no brindaron las condiciones de salud y seguridad en el puesto de trabajo del actor tendiente a evitar las consecuencias reseñadas. Por tal motivo, el problema medular, se deriva de establecer la omisión o negligencia de las empresas demandadas frente al cuidado de su trabajador para imputar de allí la culpa grave, la leve o levísima, a las voces de lo consagrado en el artículo 63 del CC, y que, dependiendo de su calificación, en caso de demostrarse que efectivamente existió un grado de descuido del talante de alguno de los dos primeros, permita imponer las consabidas cargas pecuniarias dado el efecto indemnizatorio que se persigue con ellas.*

Para el caso el artículo 63 del CC consagra que "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".

*Por su parte el artículo 216 del CST señala "**cuando exista culpa suficiente comprobada del 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" (resaltado de la Sala)*

Bajo lo anterior, el elemento distintivo que se debe examinar para que se pueda imputar una culpa al empleador deviene de la verificación que debe hacerse del nexo causal entre los hechos que rodearon la ocurrencia del siniestro en los que sufrió la afectación física en su integridad el señor Mauro Alberto Ramírez Bastamente y las medidas desplegadas que había

adoptado el empleador para prevenir los riesgos que pudieran presentarse a su trabajador dadas las labores desempeñadas. Entonces, el actor para hacer eco de sus alegaciones deberá demostrar en que consistió ese incumplimiento del empleador frente a las obligaciones que nacen del contrato de trabajo o frente a las medidas de protección en las labores que debía desempeñar, o, llegado el caso, frente a las órdenes que estaba llamado a cumplir, para poder desentrañar de allí, ese, nexo de causalidad con las circunstancias que rodearon el accidente.

Al respecto, resulta pertinente citar que el órgano de cierre en materia laboral ha indicado:

> *"Sobre lo anterior importa recordar, que en torno a la temática planteada, la Sala tiene adoctrinado que cuando el trabajador erige la culpa del empleador en un comportamiento omisivo de las obligaciones de protección y de seguridad impuestas, como aquí acontece, por excepción, al gestor del proceso le basta enunciar las omisiones, -en consideración a que las negaciones indefinidas no requieren de acreditación-, para que la carga de la prueba que desvirtúe la culpa se traslade a quien ha debido obrar con diligencia en los términos del artículo 1604 del Código Civil. Así, el empleador debe probar que cumplió sus deberes de prevención, cuidado y diligencia en aras de preservar la seguridad e integridad de sus trabajadores (CSJ SL12707-2017, CSJ SL2168-2019 y CSJ SL5154-2020 y CSJ SL5300-2021 entre otras)". (CSJ SL3047-2022 rad. No. 92254)*

Al tenor de los aspectos indicados, se advierte que en el escrito inicial la parte demandante afirma entre otros que al momento de la vinculación las demandadas no realizaron inducción para el cargo de "Auxiliar De Bodega" ni realizaron seguimiento de cargas y acciones repetitivas del cargo que desempeñaba. (hecho 17).

Frente a lo indicado, en su escrito de respuesta la demandada INDUSTRIAS YILOP DE COLOMBIA SAS se ocupó de desconocer al actor como su trabajador, señalando que de todos modos ALTERNATIVA HUMANA SAS le brindaba inducciones y capacitaciones al mencionado hombre y, en lo que refiere a esta última, se limitó a señalar que la labor no necesitaba experiencia y mucho menos una inducción. (pág. 459 respuesta al hecho 17)

Basta lo anterior, para encontrar esa falta de capacitación e inducción que existió al momento de ingreso y ocurrencia del siniestro, no sólo en el manejo de pesos y cargas, sino en higiene postural, pausas activas y demás medidas de seguridad y salud en el trabajo, que debieron brindarse desde el inicio, orientadas a preservar la integridad de los trabajadores por parte de las demandadas. Lo afirmado encuentra respaldo en los dictámenes médicos relacionados y el informe de investigación del accidente laboral adelantado por el propio grupo de salud ocupacional de la demandada ALTERNATIVA HUMANA SAS., prueba toda a la que ya se hizo referencia.

Ahora, si bien las demandadas con las pruebas arrimadas pretendieron desvirtuar la culpa en la ocurrencia del accidente, lo cierto es que no logran su cometido, veamos:

El testigo JOSE DAVID BORJA CASTILLO señaló que "esa información del peso máximo a levantar, yo como jefe directo de bodega cuando entra un empleado, yo le doy una inducción a cada empleado, esa inducción se la di a él y en qué consta la inducción, pues en mostrarle su sitio de trabajo, mostrarle dónde están ubicados los productos, explicarle que es cada producto porque como él era auxiliar de bodega, él tenía que separar los productos y para poder separar los productos tenía que conocerlos, sí porque no puedes llegar a separar pedido sin conocer la mercancía, entonces yo le di esa inducción le dije dónde estaba todo, le expliqué todo lo de los productos, le presenté al personal con el cual estaba laborando, los elementos, o sea la dotación que se le da, se le dan gafas, gorras, cofia, se le dan botas de seguridad, se le dan guantes y se le da su blue jean con su camiseta; le explicó que, como política de YILOP, tenemos que levantar solo máximo 25 kg, yo nunca le digo a él que levante dos cuñetes, si él sabe que el

peso máximo son 25 kg él no debe de levantar dos cuñetes; (..)" (carpeta 2ª instancia, registro audiencia minutos 01:17:01 a 02:24:14)

El testigo Carlos Andrés Flórez Polindara indicó que no vio el accidente, e informó que al señor Mauro se le capacitó respecto a sus funciones pues en el tiempo que llevo en la empresa, a todo el personal que ingresa, se le da una capacitación de los productos y del peso que se debe manejar, en el caso son mínimo 25 kilos que es el peso permitido de cada producto o que puede levantar cada persona y ya lo otro es con ayudas mecánicas si es más de 25 kilos; que Mauro Alberto si hizo esa capacitación de carga, porque es que ese entonces el jefe de bodega era el señor José David y él era encargado de capacitar a las personas para el ingreso a la bodega, o sea, capacitación de peso, de manejo de sustancias. (archivo digital No. 33 registro audiencia minutos 00:13:23 a 00:53:50)

El testigo Cristian López García informó que "(..) la parte de la seguridad industrial indica que no puede cargar más de dos cuñetes porque el peso máximo a cargar es 25 kilos, entonces sí el cargó dos es responsabilidad de él"; "(..)por eso es muy importante cuando los empleados que ingresan por Alternativa Laboral se les da una capacitación rigurosa área por área especificando los cuidados, especificándole los pesos, los volúmenes que deben de manejar, hay reglamentos internos de la compañía visibles para ellos, entonces, pues uno les comunica y les dice, porque también la ARL también está muy pendiente de esto, la compañía les suministra también capacitaciones a través del departamento técnico y aseguramiento de calidad, entonces es muy difícil a veces que los empleados cuando toman sus propias decisiones de alzar dos cuñetes o por agilizar el proceso, pues uno tenga que tener un control absoluto de todo"; "(:.) frente al momento del accidente y si portaba los elementos de seguridad reiteró, que no estaba presencialmente, no tengo conocimiento exactamente qué cargaba y que no cargaba, debía de cargar sus elementos de seguridad porque se les da, si no lo carga vuelvo y lo reitero es voluntad de él pero donde ahí nosotros teníamos una política la compañía que toda persona debe cargar sus guantes, sus gorras, su cofia, sus gafas, debe cargarlo pero no tengo conocimiento visual porque yo no estaba en el momento del accidente, pero la única persona que puede decir sus compañeros o su jefe directo" (archivo digital No. 33 registro audiencia minutos 00:053:51 a 01:37:36)

<u>De las declaraciones rendidas si bien se puede establecer inducción respecto a la actividad a desempeñar, conocimiento del producto y aspectos relacionados con su manipulación, lo cierto es que no son demostrativos de las medidas de protección en el trabajo que se debe brindar en aras de garantizar razonablemente la seguridad y la salud del trabajador</u> (Art. 57 núm. 2 CST)

De otro lado, se aportó documental contentiva de Actas COPASST y análisis de puesto de trabajo, recomendaciones laborales, reglamento de higiene y seguridad en el trabajo de Alternativa Laboral e Industrias YILOP, registro de pausas activas, entrega de manual de funciones del 27-09-2014, manual funciones auxiliar despachos; registro de asistencia a capacitaciones, reglamento interno de trabajo de Industrias YILOP, información toda con fecha posterior a la ocurrencia del accidente, sin que de ellas se pueda extraer de forma relevante las medidas de salud y seguridad en el trabajo adoptadas con anterioridad al 04-08-2014 (archivo digital No. 01 pág. 225 a 447)

Al respecto cabe señalar que, "La Corte ha adoctrinado que la culpa suficientemente comprobada del empleador a la que alude el precepto citado, se determina por el análisis del incumplimiento de los deberes de prevención que le corresponden a aquel, y que constituye la causa adecuada de la ocurrencia del infortunio laboral, ya sea que se derive de una acción o un control ejecutado de manera incorrecta, o por una conducta omisiva a su cargo (CSJ SL2206-2019). (..) En esa medida, si bien es el trabajador quien en un comienzo debe demostrar suficientemente la culpa patronal, también lo es que, cuando se le imputa al empleador una actitud omisiva como causante del accidente o la enfermedad laboral, es a este último a quien le corresponde acreditar que no incurrió en la negligencia que se le endilga, mediante las pruebas que reflejen que sí adoptó las medidas pertinentes y oportunas en dirección a proteger la

salud y la integridad física de sus obreros. Al respecto, en sentencia CSJ SL7181-2015, puntualizó la Corte: (..)" (CSJ1798-2023, rad. 96098)

Y si bien existen Actas de Comité Paritario de Salud Ocupacional de Alternativa Laboral Humana SAS, en fecha anterior a la ocurrencia del accidente laboral del señor Mauro Alberto Ramírez el 04 de agosto de 2014, lo cierto es que en su caso no se evidencia actuación alguna del COPASO orientada a verificar los hechos generadores del accidente reportado. (archivo digital No. 01 pág. 266 a 284)

En armonía con lo anterior, resulta pertinente recordar que el artículo 348 del CST (modificado por el artículo 10 de Decreto 13 de 1967) señala 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". (subrayas fuera del texto)

Con todo, valorada en rigor toda la prueba ya relacionada hasta aquí, queda demostrado que no desatinó el juez de instancia en declarar la culpa del empleador INDUSTRIAS YILOP DE COLOMBIA SAS y la solidaridad de ALTERNATIVA LABORAL HUMANA SAS, en el accidente laboral que sufrió el señor Mauro Alberto Ramírez Bustamante, dada su omisión en adoptar, en oportunidad, los programas de capacitación en salud y seguridad en el trabajo con miras a prevenir lesiones del trabajador en la manipulación de cargas, como aconteció en este caso.

En tal sentido, conviene precisar que si bien las demandadas centraron su defensa en el hecho que fue el demandante quien en un acto propio y asumiendo su responsabilidad, desconoció la prohibición que existía al interior de la entidad de levantar pesos superiores a 25 Kg, lo cierto es que no se demostró que tal prohibición le hubiese sido dada a conocer al trabajador para el 04 de agosto de 2014, sumado que no se demostró en qué consistía las labores de vigilancia y seguridad que había adoptado la demandada en el desarrollo de las actividades que día a día ejecuta, conforme su objeto social.

Del mismo modo, no se puede dejar de lado que, como se dijo, si bien las demandadas discuten que medió la culpa del trabajador en la lesión que sufrió, por tratar de levantar 2 cuñetes de aprox. 22 Kg de peso cada uno, lo cierto es que ello no exime a las demandadas de esa falta de capacitación y supervisión en salud y seguridad del trabajo, como era su deber, pues la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido pacíficamente que la responsabilidad laboral de la empleadora no desaparece ante la concurrencia de culpa. (CSJ SL del 03 de junio de 2009, rad. 35121, reiterada CSJ SL2029-2023 rad. 86850)

*Establecido lo anterior, procede la Sala a verificar si era procedente imponer las condenas por **perjuicios morales** que señaló el juez en la sentencia que se recurre, los que estableció a favor del actor en cuantía de 20 smmlv a cargo de las demandadas de manera solidaria.*

En tal sentido, sea del caso indicar que la Sala acoge la regla jurisprudencial rememorada en Sentencia SL255 del 2023, rad. 92094, que señala:

> *"Para ello, es pertinente referir lo expuesto por esta Corte en sentencia CSJ SL 32720, 15 oct. 2008, que se reiteró en el fallo CSJ SL4665-2018, en cuanto a que la tasación del pretium doloris o precio del dolor, queda a discreción del juzgador, teniendo en cuenta el principio de dignidad humana consagrado en los artículos 1 y 5 de la Constitución Política, ya que según lo ha sostenido esta corporación, para ello deberán evaluarse las consecuencias sicológicas y personales, así como las posibles angustias o trastornos emocionales que las personas sufran como consecuencia del daño". (subrayas de la sala)*

En tal sentido, de un lado, se tiene que el testigo Carlos Andrés Londoño señaló que a pesar de las pocas veces que se ve con el señor Mauro Alberto Ramírez Bustamante en la empresa donde laboran debido a que Mauro Alberto permanece en muchas ocasiones incapacitado, "mantienen contacto tanto el cómo demás compañeros a través de las redes, entonces el otro día me di cuenta que él estaba recluido creo, en una clínica de reposo algo así, él me dijo y en la compañía él mantiene allá pero muy callado; sabe que él es casado y creo que tiene un niño, no tengo conocimiento si su situación de salud ha afectado la relación del señor Mauro con su esposa" De otro, obra al plenario, de forma copiosa, la Historia Clínica del actor, y de modo especial aquella relacionada con su condición de salud física y mental, última que viene siendo atendida por el Hospital Universitario del Valle ESE, por patologías asociadas "trastornos depresivos moderados y de adaptación", donde relaciona entre las causas del agravamiento de su cuadro clínico, el accidente laboral que sufrió, del que dice le mantiene con fuertes dolores y limitación funcional, le dificulta desempeñarse en sus actividades cotidianas (bañarse, vestirse e incluso hacer desplazamientos), pérdida de interés en actividades cotidianas, aumento de peso, ideas sobrevaloradas de minusvalía, desesperanza y muerte, astenia, adinamia, irritabilidad e insomnio, disfunción de pareja (..)" todo por lo cual ha sido objeto de múltiples incapacidades, además, tiene determinada una pérdida de capacidad laboral del 18.5%. (archivo digital No. 01 pág. 97 a 109 y archivo digital No.12)

Verificada en estricto rigor la prueba relacionada, encuentra esta instancia judicial que no se equivocó la a quo, en la imposición de la sanción por perjuicios morales en los términos que lo hizo, la que se soporta en su libre arbitrio, evidenciando la Sala que la misma no se avizora desproporcionado, pues quedó demostrado que el señor Mauro Alberto si bien tenía con anterioridad al año 2014 algunos antecedentes de atención psicológica, lo cierto es que con el evento que sufrió el 4 de agosto de 2014 su situación de salud, física y mental, se agravó, tal como previamente se señaló, y por lo cual, a partir de agosto de 2014 ha permanecido en constante control y tratamiento clínico, donde sus médicos tratantes han sido claros en señalar la desmejora de su cuadro a partir del accidente laboral que sufrió, por lo anterior, la decisión de instancia en este aspecto se ***confirmará.***

Establecido lo anterior, continua esta Judicatura verificando si la condena impuesta por ***daño a la vida de relación*** *establecida por el a quo en cuantía de 20 smmlv se debe mantener o en su defecto la misma deberá ser revocada como se pretende.*

Frente al tema, indicó la Sala de Casación Laboral:

> *"La Sala, CSJ SL4223-2023, enseñó que «esta tipología de perjuicio consiste en una afectación a la aptitud y disposición para disfrutar la dimensión de la vida en cualquiera de sus escenarios sociales, que impide que algunas actividades ya no puedan realizarse o que requieran de un esfuerzo (…)» y agregó el aludido precedente que por lo mismo, «corresponde a un daño que tiene su expresión en la esfera externa del individuo, en situaciones de la vida práctica, en el desenvolvimiento del afectado en su entorno personal, familiar y social (…)», por lo que al ser perceptible impone que «debe ser demostrado y su tasación está sujeta a arbitrio judicial». (CSJ SL 1476 -2023 rad. 95454).*

En este asunto, quedó establecido el grado de afectación del actor con el testimonio que rindió el señor Carlos Andrés Londoño quien señaló que "a pesar de las pocas veces que se ve con el señor Mauro Alberto Ramírez Bustamante en la empresa donde laboran debido a que Mauro Alberto permanece en muchas ocasiones incapacitado, mantiene contacto tanto el cómo demás compañeros a través de las redes, entonces el otro día me di cuenta que él estaba recluido creo, en una clínica de reposo algo así, él me dijo, y en la compañía él mantiene allá pero muy callado;(..)". Aspectos informados que guardan relación con la historia clínica aportada a este asunto, en la que se reseña entre otros: "4/8/2015 el paciente sufrió lesión lumbar en accidente "laboral el 4 de agosto de 2014 " cuando "levantaba peso", lleva seis meses incapacitado por dolor y limitación funcional por la que requiere asistencia diaria en actividades cotidianas como

bañarse, vestirse e incluso para algunos desplazamientos. Hace cerca de seis meses cursa con tristeza, pérdida gradual del interés en actividades cotidianas y placenteras, astenia, adinamia, irritabilidad, ansiedad, hiperfagia que se acompaña de aumento significativo de peso, disminución en la libido y en el desempeño sexual, insomnio de mantenimiento, ideas sobre valoradas de minusvalía, desesperanza y muerte, incluso, dice haber tenido ideas suicidas no estructuradas "me han dado hasta ganas de tirarme a un carro". Actualmente está en proceso de calificación por la EPS y al parecer, durante este trámite no ha recibido pagos de incapacidades, situación que, según el paciente, ha contribuido significativamente a la perpetuación de la clínica afectiva ya descrita. Ya ha sido valorado por neurocirugía y ortopedia. en la infancia le diagnosticaron trastorno por déficit de atención e hiperactividad para el que recibió Metilfenidato. Asiste regularmente a controles por psicología. No recibe psicofármacos". (archivo digital No. 23, pág. 43; archivo digital No. 12 y archivo digital No. 1 pág. 97 a 109).

Suficiente lo anterior para confirmar la condena en la forma en que lo hizo la juez de instancia, pues de modo especial, el historial clínico del actor arrimado a este asunto, deja ver de forma palmaria la afectación y el agravamiento que se ha producido en la vida cotidiana del señor Mauro Alberto por causa de la lesión sufrida en su espalda producto del accidente laboral el 04 de agosto de 2014, por la cual se ha visto perturbada no solo su vida cotidiana, sino la social y de modo particular su vida de pareja, sumado todo a su situación de salud mental. En esos términos la decisión adoptada que impuso condena por daño a la vida en relación se ***confirmará*** *en los términos que fue ordenada por el a quo.*

Expuesta como ha quedado la solución brindada al caso sometido a examen, sin más consideraciones por innecesarias esta colegiatura ***CONFIRMARÁ*** *en su integridad la decisión adoptada por el Juzgado Primero Laboral de Circuito de Cali (v), mediante Sentencia No. 133 del 08 de junio de 2021 dentro del proceso ordinario laboral que adelantó MAURO ALBERTO RAMÍREZ BUSTAMANTE en contra de INDUSTRIAS YILOP DE COLOMBIA S.A.S, y ALTERNATIVA LABORAL HUMANA S.A.S., dadas las razones anotadas en este proveído.*

5. COSTAS

De conformidad con el Art. 365 del C.G.P., numeral 1º, en concordancia con el Acuerdo No. PSAA16-10554 de agosto 5 de 2016 emanado del Consejo Superior de la Judicatura, aplicable en materia laboral, se impondrá condena en costas a cada una de las demandadas INDUSTRIAS YILOP DE COLOMBIA S.A.S, y ALTERNATIVA LABORAL HUMANA S.A.S., en su calidad de recurrentes y parte vencida, y a favor del demandante MAURO ALBERTO RAMÍREZ BUSTAMANTE. Las agencias en derecho se fijan en la suma de un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (01 smlmv) a favor del demandante y a cargo de una de las demandadas.

6. DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR *en su integridad la Sentencia No. 133 del 08 de junio de 2021 dictada por el Juzgado Primero Laboral de Circuito de Cali (v), dentro del proceso ordinario laboral que adelantó MAURO ALBERTO RAMÍREZ BUSTAMANTE en contra de INDUSTRIAS YILOP DE COLOMBIA S.A.S, y ALTERNATIVA LABORAL HUMANA S.A.S., dadas las razones anotadas en este proveído.*

SEGUNDO: CONDENAR *en* ***COSTAS*** *a las demandadas INDUSTRIAS YILOP DE COLOMBIA S.A.S, y ALTERNATIVA LABORAL HUMANA S.A.S., y a favor del demandante MAURO ALBERTO RAMÍREZ BUSTAMANTE. Las agencias en derecho se fijan en la suma de un (1) salario mínimo legal mensual vigente a cargo de cada una de las demandadas y favor del demandante.*

TERCERO: DEVUÉLVASE *el proceso al Tribunal de origen, a efectos de que proceda con la notificación de la providencia y el trámite posterior, en los términos del Acuerdo PCSJA22-11962 del 22 de junio del año 2022.*

CÚMPLASE

Las Magistradas,

CONSUELO PIEDRAHITA ALZATE
Ponente

GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS

MARIA MATILDE TREJOS AGUILAR

Firmado Por:

Consuelo Piedrahita Alzate
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 001 Laboral
Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

Maria Matilde Trejos Aguilar
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

Gloria Patricia Ruano Bolaños

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 002 Laboral

Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

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

Código de verificación: **02720e182cab4c41dbeae1d578c71ae73bd69b56a05bc6020f96288edbbcacbd**

Documento generado en 26/10/2023 02:55:29 PM

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