



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 1

**ERNESTO FORERO VARGAS**

**Magistrado ponente**

**SL3933-2019**

**Radicación n.º 74413**

**Acta 32**

Bogotá, D. C., dieciocho (18) de septiembre de dos mil diecinueve (2019).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD.** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales el 23 de febrero de 2016, en el proceso ordinario laboral que instauró **JORGE ALBERTO CORTÉS ANGULO** contra la recurrente.

La Sala advierte que, si bien la demanda inicialmente fue instaurada contra Mansarovar Energy Colombia Ltd. y la empresa de Servicios Temporales Gente en Acción Ltda., hoy, Gente en Acción SAS Liquidada, el Juzgado Promiscuo del Circuito de Puerto Boyacá, mediante proveído del 13 de noviembre de 2014 (f.º 88), la admitió *únicamente* contra la entidad recurrente.

## I. ANTECEDENTES

Jorge Alberto Cortés Angulo llamó a juicio a Mansarovar Energy Colombia Ltd., con el fin de que se hagan las siguientes declaraciones: *i)* que las compañías demandadas son solidariamente responsables por la totalidad de los perjuicios materiales y morales causados como consecuencia del accidente de trabajo que le ocurrió el 31 de julio de 2011; y *ii)* que el accidente de trabajo «aconteció por culpa suficientemente comprobada» por la «negligencia imprudencia, impericia y omisión» en que incurrieron las sociedades accionadas al no cumplir con los protocolos de seguridad y no capacitar al personal para operar las herramientas y/o equipos.

En subsidio deprecó que se declare a Mansarovar Energy Colombia Ltd. como «**Empleador Directo**», de acuerdo con el parágrafo del artículo 6º del Decreto 4369 de 2006 y demás normas concordantes y, por ende, la existencia del contrato de trabajo a término indefinido.

En consecuencia, pidió se condene a el pago de: *i)* la indemnización total y ordinaria de perjuicios, (daño a la vida relación, lucro cesante consolidado o pasado, lucro cesante futuro, perjuicios extrapatrimoniales -daño moral-), para lo cual solicitó tener en cuenta los perjuicios estético, sexual, daño psíquico y daño a la salud; *ii)* las indemnizaciones de que tratan los artículos 65 del CST, modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002 y 26 de la Ley 361 de 1997; *iii)* la indemnización por despido sin justa causa; *iv)* la indexación

de las anteriores sumas; *iv*) lo que resulte probado ultra y extra *petita* y; *v*) las costas y agencias en derecho.

En respaldo de sus pretensiones expuso que el 9 de diciembre de 2010 suscribió contrato individual de trabajo de obra o labor con la empresa de servicios temporales Gente en Acción Ltda., hoy Gente en Acción SAS Liquidada, por requerimiento efectuado por la empresa usuaria Mansarovar Energy Colombia Ltd.; que el cargo desempeñado como trabajador en misión fue el de **cuñero** en el Municipio de Puerto Boyacá, en el campo Moriche; que el salario diario devengado era de \$68.173; que las labores encomendadas fueron ejecutadas de manera personal, atendiendo instrucciones y órdenes de la empresa temporal y de la usuaria, cumpliendo horario de trabajo y que nunca recibió llamados de atención; que la relación contractual se mantuvo vigente por un término de 2 años, 1 mes y 6 días, según da cuenta en la liquidación GA/6733-2010, desde el 9 de diciembre de 2010 hasta el 15 de enero de 2013, data en la que la empresa temporal liquidada decidió terminar el vínculo contractual sin justa causa.

Expuso que el 31 de julio de 2011, a las 2:15 a. m., en el campo Girasol, sufrió un accidente de trabajo que le dejó como consecuencia la amputación del antebrazo izquierdo, al operar una máquina hidráulica (llave hidráulica); que el infortunio se dio cuando efectuaba las labores de **«CUÑERO de PRODUCCIÓN, sin la debida capacitación e instrucción»**, pese a que fue contratado para ejercer el de **«CUÑERO de PERFORACIÓN»** en el campo Moriche; que con

ocasión del accidente se dio aviso a las demandadas para que se activaran los protocolos a seguir en esos eventos; que de acuerdo con el documento «*LTI - de 31 de julio de 2011 - Campo Girasol - Gerencia de Operaciones Girasol (Mansarovar Energy Colombia Ltd)*», correspondiente al reporte de la investigación interna del accidente, se evidencia la culpa patronal de que trata el artículo 216 del CST, en razón a que, de este se podía colegir que fue enviado a operar la llave hidráulica del equipo MEC - 2, sin contar con la debida capacitación o entrenamiento, aunado a las fallas mecánicas que venía presentando dicho equipo. Al efecto, citó expresamente los siguiente:

***Acta de Entrega del Equipo: (...)***

*No se evidencia el cumplimiento del procedimiento del manejo del cambio (PC-HSE01). Adicionalmente, no existe una inspección formal de entrega del estado del equipo.*

*(...)*

***Inspección de Seguridad: (...).***

*Por otro lado, no se evidencia la inspección HSE del equipo una vez se hace la entrega del mismo a operaciones.*

Aseveró que Hermes Álvarez (cuñero), en la declaración dada en la investigación interna del accidente, manifestó que «*No habían recibido entrenamientos en la operación del equipo*», y refiere que «*los trabajos en operaciones - producción*» - son muy diferentes a los de perforación»; que también dijo que la palanca de velocidades de la llave con que estaba trabajando el actor «*venía presentando **FALLAS** en el sentido en que se **SALTABA** de **ALTA** a **BAJA** o **VICEVERSA***»; que Omar Hernández (encuellador) en su declaración

manifestó que al inicio de la operación hubo una reunión preoperacional, «pero **NO** se comentaron aspectos específicos de seguridad», pues solo se resaltaron algunas deficiencias que se presentaron al momento de activar el «**MEDEVAC**», por comunicaciones deficientes o inexistentes.

Señaló que, en el informe del accidente, en el acápite referente a la «inspección a equipo», se enuncian varios hallazgos que muestran inseguridad a la hora de maniobrar la llave, a saber:

1. *La palanca de velocidades (baja y alta) no tiene identificadas las posiciones a través de algún tipo de señalización, lo que aumenta la probabilidad de un error al momento de accionarla.*
2. *El botón de accionamiento de la llave se "hala" para poner en funcionamiento la llave y no requiere de otro control adicional (no se requieren dobles comandos para esto). Esto significa que no hay una "exigencia" por parte del diseño de la llave de quitar las manos del punto de operación.*
3. *La llave no tiene ninguna identificación de puntos de agarre, puntos de pellizco o peligrosos.*

Sostuvo que no existían las condiciones mínimas de seguridad ni la debida instrucción y/o capacitación para que pudiera operar ese equipo; que el accidente le generó perjuicios materiales e inmateriales que no está obligado a soportar; que a raíz del evento no ha podido tener una calidad de vida estable, dado que por momentos se siente muy mal, con pensamientos negativos, con sentimientos de tristeza, baja autoestima y depresión; que tiene que soportar los daños fisiológicos, sociales, morales y laborales a causa de las secuelas dejadas en su cuerpo, junto con el daño estético

por la alteración de la armonía del aspecto habitual que tenía antes del accidente; y que como la empresa de servicios temporales fue liquidada, la responsable de los pagos y condenas es la compañía usuaria, Mansarovar Energy Colombia Ltd.

Indicó que el 5 de diciembre de 2012, la Junta Regional de Calificación de Invalidez le dictaminó una pérdida de capacidad laboral de origen laboral del 50.03%, estructurada el 13 de noviembre de 2012; y que al momento en que ingresó como trabajador en misión se encontraba apto para ejecutar las funciones encargadas y gozaba de buena salud.

Mansarovar Energy Colombia Ltd., al dar respuesta a la demanda, se opuso a las pretensiones; y en cuanto a los hechos, dio por cierto el cargo desempeñado y el salario; que el actor fue enviado por la empresa temporal para atender un requerimiento suyo, en los límites temporales y de causalidad previstos en la Ley 50 de 1990. Adujo que, si bien el contrato terminó en el 2013, después del término anual previsto en la referida ley, ello obedeció al principio de estabilidad reforzada que lo amparaba, situación que implicó mantener el vínculo a pesar de haber concluido el requerimiento de la usuaria que dio lugar a la contratación; que al producirse la disolución de la temporal, *«esta compañía solicitara al Ministerio de Trabajo la autorización para la desvinculación, conforme a lo normado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, hecho que omite mencionar el demandante»*.

En su defensa alegó que celebró con la temporal un contrato de prestación de servicios para el envío de trabajadores en misión, en cuyo desarrollo fue enviado el actor; que la vinculación del actor se llevó a cabo el 9 de diciembre de 2010, pero que por el accidente sufrido el 31 de julio de 2011 el contrato se extendió por más de un año; que temerariamente se quiso hacer ver que la contratación excedió los términos previstos en la Ley 50 de 1990; y que no tuvo culpa en la ocurrencia del accidente.

Propuso como excepción previa la de prescripción, la cual se declaró no probada en la primera audiencia de trámite (f.º 132-133); y como de fondo, las que denominó: inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido y la de prescripción.

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Promiscuo del Circuito de Puerto Boyacá, mediante fallo del 28 de julio de 2015, decidió:

**PRIMERO: DECLARAR** que **MANSAROVAR ENERGY LTDA** fue la **DIRECTA EMPLEADORA** del señor **JORGE CORTÉS** a partir de julio de 2011 y hasta el 15 DE ENERO DE 2013.

**SEGUNDO: DECLARAR** que el día 31 de julio de 2011 en ejecución de la labor ordenada por el empleador, el señor **JORGE CORTÉS** sufrió un accidente laboral por culpa comprobado de la sociedad **MANSAROVAR ENERGY LTDA**.

**TERCERO: DECLARAR** no prosperas las excepciones denominadas **PRESCRIPCIÓN Y COBRO DE LO NO DEBIDO**, propuestas por la demandada.

**CUARTO: CONDENAR** a la sociedad **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** a reconocer al demandante las siguientes sumas

de dinero:

**PERJUICIOS PATRIMONIALES**

**LUCRO CESANTE CONSOLIDADO: \$55.351.459**

**LUCRO CESANTE FUTURO: \$174.314.328**

**PERJUICIOS EXTRAPATRIMONIALES**

**DAÑO MORAL: 30 SMLMV**

**DAÑO A LA SALUD: 200.12 SMLMV**

**QUINTO: ABSOLVER** a la demandada de la indemnización de que trata el artículo 65 CST.

**SEXTO: CONDENAR** en costas a la sociedad **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD.** A favor del señor **JORGE ALBERTO CORTÉS ANGULO.** Fijar como agencias en derecho la suma de \$26.390.000.00

### **III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, mediante sentencia del 23 de febrero de 2016, resolvió:

**PRIMERO: REVOCA PARCIALMENTE** el ordinal cuarto de la sentencia proferida por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Puerto Boyacá, Boyacá, el día 29 de julio de 2015 en el proceso promovido por el señor **JORGE ALBERTO CORTÉS ANGULO** contra **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTDA** (sic), en cuanto condenó a la demanda a pagar por concepto de 'Daño a la Salud', la suma de 200,12 S.M.L.M.V. y, en su lugar, **CONDENA** a la demanda a reconocer y pagar al señor Cortes Angulo a título de reparación por los daños en la vida de relación, la suma de \$70.000.000,00. Y confirma en lo demás la sentencia apelada.

**SEGUNDO:** Sin [costas] de segunda Instancia.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal consideró que los problemas jurídicos a resolver eran los siguientes: i) establecer desde cuándo se computa el término

de prescripción para reclamar la indemnización que consagra el artículo 216 del CST; *ii)* determinar si no hubo cambio en las condiciones del contrato de trabajo de la empresa de servicios temporales y el señor Cortes Angulo, sin modificación del contrato con la usuaria, por lo que no debía tenerse a la entidad apelante como directa empleadora; *iii)* comprobar si la concurrencia de culpas y el pago de diferentes prestaciones reconocidas al demandante por las entidades del sistema de seguridad social exoneraban a Mansarovar Energy Colombia Ltd. del pago de la indemnización total y ordinaria de perjuicios; *iv)* verificar si se debía reducir la condena por concepto de daño en la vida relación; y *v)* confirmar si existió prueba del daño moral.

En primer lugar, con relación a la prescripción consideró que, según la jurisprudencia laboral, el término extintivo para la acción por el cobro de la indemnización establecida en el artículo 216 del CST corre a partir de la fecha en que se establezcan las secuelas definitivas que el accidente de trabajo le dejó al trabajador; por tanto, el computo del término no depende rigurosamente de la fecha en que ocurre el accidente de trabajo si no desde que el empleado está posibilitado para reclamar eventuales perjuicios, es decir, desde el momento de la calificación de la incapacidad médica que realiza la entidad de seguridad social, fecha en la cual empieza a correr el periodo legal para reclamar.

Precisó el sentenciador que el antecedente jurisprudencial memorado por el apelante no era aplicable al

presente caso, pues en esa ocasión la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia resolvió sobre la reclamación que hicieron los familiares de un trabajador que falleció a consecuencia de un accidente de trabajo, pero que en el presente asunto el trabajador no murió, razón por la cual el criterio jurisprudencial aplicable es aquel que establece que el término extintivo para pretender la indemnización plena y ordinaria de perjuicios de que trata el artículo 216 del CST corre desde la fecha de la calificación médica. Al efecto trajo a colación las sentencias CSJ SL, 2012, rad. 39631; CSJ SL, 2011, rad. 39867; y CSJ SL, 2012, rad. 39631.

En segundo lugar, respecto a la calidad de empleadora de la empresa demandada, argumentó que el contrato de trabajo celebrado entre Jorge Alberto Cortes Angulo y la empresa de servicios temporales se enmarcó dentro del contrato de prestación de servicios NNJ11605, suscrito entre Mansarovar Energy Colombia Ltd. y Gente en Acción SAS, en el que la empresa de servicios temporales se comprometió a «*suministrar personal temporal para perforación*» según se establecía en la cláusula primera del contrato obrante en CD a folio 160, documento PDF folio 6, contrato NNJ11605. Agregó que eso se desprendía del encabezado del contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada, en el que se determinó que «*el cargo a ocupar por el demandante era el de cuñero en campo Moriche como trabajador en misión de la empresa usuaria Mansarovar Ltd. NNJ 116 05 a partir de 9 de diciembre del año 2010*» (f.º 2).

Con fundamento en lo anterior, discurrió razonable la

conclusión a la que arribó la juez de primera instancia al considerar que el demandante fue contratado para desempeñarse como «*cuñero de perforación*», inferencia que se desprendía de la lectura conjunta del contrato de trabajo número GA6733 del año 2010, donde se especifica que la labor contratada es la de cuñero, y del contrato NNJ 116 05, suscrito por Mansarovar Energy Colombia Ltd. y Gente en Acción Ltda., «*cuyo objeto era el de suministro de personal para ejecutar labores de perforación*». Asimismo, dijo que en la cláusula 10 del contrato de trabajo GA6733 del año 2010 se estableció lo siguiente: «*el presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efectos cualquier otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad, las modificaciones que se acuerden se anotarán a continuación de su texto*», de tal suerte, que si en verdad hubo una modificación en el contrato de suministro celebrado entre la empresa de servicios temporales y la usuaria, ello implicaba un cambio de los contratos de trabajo de los empleados enviados en misión, razón por la cual tal modificación debió ser consignada en el documento que regía la relación laboral del demandante, lo que no se hizo, o por lo menos de ello no había prueba en el proceso.

Tampoco encontró eco en el argumento de la demandada, según el cual, las condiciones del convenio de suministro de personal variaron cuando la temporal y la usuaria celebraron el contrato VEL 022 03, cuyo objeto consistía en el «*suministro de personal temporal que la empresa requiera en cualquiera sus diferentes sedes de trabajo*» si se tenía en cuenta que la fecha de celebración de

este era anterior a la de contrato NNJ 116 05. Al respecto consideró que el convenio NNJ 116 05, celebrado entre Mansarovar y Gente en Acción SAS el día 1º de junio del año 2005 (F.º 160 CD), en documento PDF (F.º 4), mientras que el contrato VEL 022 03 se firmó el 5 de marzo del año 2003 (F.º 160 CD), página 20 del documento PDF.

Por consiguiente, no podía afirmarse que el segundo de los acuerdos mencionados modificó el primero, sin caer en una evidente contradicción, por lo menos desde el punto de vista temporal, razón por la cual compartía la conclusión de la juez de primera instancia de declarar a Mansarovar Energy Colombia Ltd. como la directa empleadora del Señor Jorge Alberto Cortez Angulo, puesto que al asignar al demandante a prestar sus servicios en un campo y actividad diferente para la que fue contratado por la empresa de servicios temporales, la de producción, cuando lo fue para la de perforación, la empresa usuaria se comportó como una directa empleadora y no como usuaria de los trabajadores en misión, pues se atribuyó una facultad exclusiva del empleador como lo era el *ius variandi*.

Aseveró el sentenciador que se apartaba de las alegaciones hechas por la demandada, relacionadas con que la empresa usuaria podía ejercer el *ius variandi*, al igual que como lo pudo haber hecho la empresa de servicios temporales, argumento que no compartía.

En tercer lugar, con relación a la culpa suficiente comprobada del trabajador, adujo que la demandada no

controvirtió el mal estado de la llave hidráulica, pues reconoció que en ocasiones no estaba funcionando correctamente; que su disenso radicaba en que no se podía, de manera automática, afirmar que «*la eventual falencia haya sido la causa del accidente*», pues, en opinión de la recurrente, estaba demostrado que el trabajador fue imprudente y que al operar la máquina se distrajo.

Afirmó que la jurisprudencia especializada del trabajo ha dicho que el empleador solo se exonera de reconocer la indemnización ordinaria de perjuicios cuando el accidente es atribuible exclusivamente al trabajador; no obstante, cuando el infortunio ocurre por culpa de los dos sujetos de la relación laboral, es decir, empleado y empleador, no es dable que la responsabilidad del patrono desaparezca por la negligencia o impericia del trabajador, tal como se afirmó en la sentencia CSJ SL, 30 dic. 2002, rad. 29631; y que, tal como lo dijo la juez de primera instancia, la sociedad demandada no demostró que actuó con diligencia y cuidado con el pretexto de excluir la culpa en el accidente de trabajo.

Expuso el juez de segundo grado que la actividad comercial de Mansarovar Energy Colombia Ltd., de acuerdo con el certificado de existencia y representación (f.º 55), es «*la exploración, explotación, producción y Transporte de petróleo y gas hidrocarburos, y sus derivados, asimismo, la explotación y exploración minera*» y que, conforme al Decreto 1607 de 2002 y el artículo 26 del Decreto 1295 de 1994, las referidas actividades estaban catalogadas como de riesgo máximo, razón por la cual, exigían del prestador del servicio

máximo cuidado y diligencia. Añadió que la «sana lógica» le permitía concluir que, si la llave hidráulica no estaba funcionando correctamente, como lo aceptó la entidad apelante, esta debió adoptar todas las medidas de seguridad necesarias para evitar el accidente de trabajo, más aún, cuando era previsible que se presentara.

Así las cosas, consideró que la falta de diligencia y cuidado que debía aplicar la sociedad demandada en el desarrollo de su actividad económica era suficiente para tener y decretar la culpa y la consecuente responsabilidad, dado que la conducta de Mansarovar fue negligente al no realizar los mantenimientos preventivos a las herramientas destinadas a la extracción de hidrocarburos y que si tenía conocimiento de las falencias de algunas piezas de la máquina hidráulica, no debió permitir que trabajadores la usaran hasta tanto se encontrara en óptimas condiciones de funcionamiento».

Razonó que no era de recibo el argumento de la impugnante, según el cual, la empresa dictó diferentes charlas de seguridad (bitácoras visibles en el CD de folio 160), puesto que esa medida era insuficiente ante el riesgo al que se expuso al trabajador, a quien le suministraron instrumentos de trabajo no seguros; por tanto, consideró que estaba demostrada la culpa del empleador, dado que la responsabilidad «no se hace por la negligencia e impericia en que hubiera actuado del trabajador», por lo que la razón tampoco acompañaba a la recurrente.

En cuarto lugar, respecto a los perjuicios patrimoniales, dijo que, según el escrito de alzada, la sociedad demandada pretendía que del monto de la indemnización plena y ordinaria de perjuicios se descontara o compensara el valor de los salarios, auxilios por incapacidad temporal y pensión de invalidez, reconocidos al demandante por las entidades de seguridad social.

De entrada, advirtió que no acogía ese argumento, puesto que la interpretación que ha dado la jurisprudencia y la doctrina al artículo 216 del CST enseña que en materia de riesgos laborales concurren dos clases de responsabilidades, una de tipo objetivo, la cual cubre la administradora de riesgos laborales que procura proteger al afiliado y a sus causahabientes del riesgo propio que se genera por la actividad que desempeña el trabajador, y la otra, de tipo subjetivo, circunscrita a la culpa suficientemente comprobada del empleador a la ocurrencia del trabajo o enfermedad laboral.

Argumentó el Tribunal que esta Corte ha dicho que las prestaciones otorgadas por el sistema de riesgos laborales no responden a un contenido resarcitorio sino a una obligación legal cuando el trabajador ha sido cubierto en el riesgo por el pago de sus aportes, al paso que la reparación plena de perjuicios tiene como fuente el incumplimiento de quien tiene a su cargo las obligaciones de protección y seguridad para los trabajadores (CSJ SL, 30 nov. 2010, rad. 10351; CSJ SL, 2014, rad. 10983; y CSJ SL, 30 jul. 2014, rad. 44379). Además, que aceptar la tesis del apelante sería tanto como

admitir que si la empresa cumpliera su obligación de afiliar a un trabajador al sistema de riesgos laborales estaba facultada para ejecutar actos que pusieran en peligro la integridad física del trabajador sin asumir ninguna responsabilidad y, por ende, confirmaba la decisión recurrida en este punto en concreto.

En cuanto a los perjuicios extrapatrimoniales, dijo que la inconformidad de la apelante radicaba en lo siguiente:

*[...] en cuanto al daño a la vida de relación se debía por el fallador a que el dictamen de la junta nacional de calificación de invalidez determina que la pérdida de la capacidad laboral fue calificada de manera integral y confluencia de una serie de patologías de origen común padecidas por el actor, en este orden de ideas, no es posible aplicar todo el porcentaje pues la misma calificación es clara que se incluyen factores de origen común por los cuales no debe responder, tales como por ejemplo la pérdida de la visión, así se escucha en el cd de folio 174 pista 3 a partir del minuto 7:21.*

Arguyó que la indemnización por daño a la salud o daño a la vida de relación fue calculado por parte del Tribunal con todo el porcentaje de pérdida de capacidad laboral definido por la junta Nacional de Calificación de Invalidez en un 50.03%. Al efecto, dijo que en el acápite *de análisis del caso y conclusiones* de ese experticio señala lo siguiente:

*[...] el paciente sufrió accidente de trabajo que le ocasionó la amputación de su miembro superior izquierdo y un trastorno depresivo debidamente documentado en la historia clínica psiquiátrica, quien además presenta patologías de origen común y una patología lumbar que hasta la fecha fue calificada en primera oportunidad por la EPS. [...], por lo que la sala determina dar aplicación C-425 de 2005 calificando integralmente al paciente, por cuanto presenta un estado de invalidez [...]*

Por lo anterior, consideró que le asistía razón a la

sociedad demandada, en el sentido de que en el cálculo de los perjuicios por daño a la salud, como lo dijo la juez, se incluyeron patologías que no tenían su génesis en el accidente de trabajo; en otras palabras, dijo que la funcionaria obligó a Mansarovar Energy Colombia Ltd. a reparar daños y deficiencias en el estado de salud del demandante que no le eran imputables por ser de origen común.

Enunció que, pese a que el sentenciador de primer grado había acogido la tesis del Consejo de Estado, no podía pasar por alto que en lo concerniente a los perjuicios irrogados por un accidente de trabajo esta Corte ha fijado un criterio diferente, teniendo en cuenta la diferencia existente en las relaciones entre los particulares y el Estado y aquellas derivadas de un contrato de trabajo entre particulares, siendo que, tal y como lo dispone el artículo 16 de la Ley 446 del año 1998 *«dentro de cualquier proceso que se surta ante la administración de justicia, la validación de daños irrogados a las personas y a las cosas se atenderán los principios de reparación integral y equidad y observar a los criterios técnicos actuariales»*.

Discurrió que el criterio aplicable en el *sub lite* es el fijado por esta Corte, el cual, ha identificado el daño a la vida de relación así:

*[...] “el menoscabo en la vida de relación social, que no se equipara a la aflicción íntima que se padece al interior del alma calificado como daño moral subjetivo ni tampoco con la pérdida de la capacidad laboral que es estimable en dinero a partir del grado de invalidez, establecidos por las juntas calificadoras es el daño*

*que afecta la actitud y disposición a disfrutar de la dimensión de la vida en cualquiera de sus escenarios sociales, es una afectación fisiológica que aunque se exterioriza es como la moral, inestimable efectivamente por tanto inevitablemente sujeta al arbitrio judicial” ver sentencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia el 22 de enero del año 2008 radicación 10621.*

Por lo anterior, procedió a tasarlos atendiendo lo siguiente:

1. *las condiciones de las lesiones del demandante que como quedó probado “es diestro y hace sus actividades de cuidado personal de manera independiente con las dificultades propias de esta discapacidad y requiriendo ayuda para tareas manuales”*

2. *“El entorno social con las limitaciones en la recreación, educación, deportivas y placentera “ todo ello sin asomo de duda que genera en el señor Cortes Angulo, dificultades para relacionarse en su entorno familiar y social, puestas en esa dimensión las cosas, se revocará parcialmente la sentencia dictada por el juez a pagar por concepto de “daño a la salud” en la suma de 200.12 salarios mínimos legales mensuales vigentes y en su lugar condenará Mansarovar Energy Ltd a reconocer y pagar al señor Jorge Alberto Cortes Angulo, a título de reparación por los daños en la vida de relación, la suma de 70 millones de pesos, valga precisar que el monto tasado en precedencia haciendo uso del llamado arbitrio iudicis, como lo ha dicho la jurisprudencia laboral, más que obtener una reparación económica exacta es mitigar, paliar o atenuar en la medida de lo posible los padecimientos del trabajador que sufrió un accidente laboral por culpa suficientemente comprobada de su empleador, todo en el marco del principio que orienta las relaciones obrero-patronales como lo manda el artículo 1º del CST.*

*Frente al daño moral*

*Manifestó el apelante que no existen suficiente soporte probatorio para que se hubiera preferido condena por este concepto; sin embargo, al escuchar el fallo de primera instancia encuentra la corporación que esta condena si fue soportada probatoriamente, en efecto, la juez de primera instancia al analizar ese tema puntualizó lo siguiente:*

*“De la lectura completa de la calificación de la Junta Regional de folios 11 - 14 del expediente, se colige que del día 29 de septiembre del año 2011, esto es, con posterioridad al accidente, fue diagnosticado el demandante con “trastorno de adaptación” y en valoración por psiquiatría se conceptuó “paciente con síntomas depresivos y ansioso, refiere nulo patrón del sueño de adaptación,*

*está en tratamiento por sertralina y mipramina de manera irregular” además que para el año 2012 refieren los especialistas en el área “debido a las dificultades de percepción, luego de su condición traumática, es importante que el paciente siga en citas de psicología con el fin de mayor incación de su percepción y que esto no implique dificultades de relación, control por psicología”*

*Ningún reparo le merece a la Sala que para motivar su fallo la juez de primera instancia haya tenido como prueba indiciaria el dictamen de la junta regional de calificación de invalidez de folios 11 a 14, que describe las secuelas psicofísicas que le dejó el accidente de trabajo al señor Jorge Alberto Cortes Angulo, máxime cuando la tasación de esa indemnización depende de la discreción del juzgador y dentro del fuero de evaluación probatoria que le otorga el artículo 61 del CPLSS con el propósito de formar libremente su convencimiento, por esta razón no se accederá a este punto de la apelación.*

*Finalmente debe decir la sala que la parte demandada siempre se opuso a la condena por indemnización de perjuicios materiales, en su modalidad de lucro cesante consolidado tanto en la respuesta a la demanda como hoy en las alegaciones que hace el señor abogado en esta audiencia, argumentando que el contrato de trabajo se mantuvo después del accidente de trabajo hasta el año 2013 y que al señor se le pagaron salarios y el subsidio por incapacidad por las entidades de seguridad social afiliadora en riesgos laborales. Si fuera cierto que al demandaste le pagaron salarios entre el día del accidente y la fecha en que terminó el contrato de trabajo, también fuera cierto que no tendría derecho a la indemnización por lucro cesante consolidado, pero resulta que sea examinado detalladamente el proceso y no hay ninguna prueba que haya presentado la parte demandada que acredite el pago de salarios al demandante durante todo ese tiempo ocurrido entre la fecha del accidente de trabajo y aquella en que terminó el contrato que fue en el año 2013, por lo tanto ese tema de la apelación tampoco encuentra eco hoy en la sala.*

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

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

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

Pretende la entidad recurrente que la Corte case la

sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, revoque la del Juzgado y, en su lugar, la absuelva de las pretensiones incoadas en su contra.

Con tal propósito formula cuatro cargos por la causal primera de casación, frente a los que se presenta réplica. Al efecto, la Sala resolverá de manera conjunta los tres primeros por cuanto su argumentación se complementa y persiguen el mismo fin.

## **VI. CARGO PRIMERO**

Acusa por vía directa la interpretación errónea de los artículos 71, 73, 77 y 82 de la Ley 50 de 1990 y 55 del CST, lo que condujo a la aplicación indebida del artículo 216 del CST, en relación con los artículos 35 y 23 del CST, éste último subrogado por el artículo 1 de la Ley 50 de 1990.

Afirma que son intangibles los supuestos fácticos tenidos como ciertos por el Tribunal, esto es, que entre el actor y la empresa de servicios temporales Gente en Acción SAS se suscribió un contrato, en virtud del cual el demandante fue remitido en misión a la usuaria Mansarovar Energy Colombia Ltd.; que el cargo desempeñado por el actor era el de cuñero; que la usuaria lo trasladó del Campo Moriche al Campo Girasol; y que le reasignó las funciones propias de un cuñero de perforación a las de cuñero de producción.

Aduce que el colegiado incurrió en errada interpretación

de las normas que regulan el suministro de personal en misión, específicamente, el alcance de las facultades que le asisten a la empresa usuaria en el rol de beneficiario del servicio y delegatario del poder subordinante.

Alega que el colegiado no podía declarar la existencia de la relación laboral entre el demandante y Mansarovar Energy Colombia Ltd., con el argumento que la empresa usuaria «no podía ejercer el *ius variandi*», originado en el traslado del actor para desempeñarse como cuñero de producción en Campo Girasol, movimiento de personal que, a juicio del Tribunal, debió formalizarse mediante la modificación al contrato individual de trabajo celebrado entre el actor y la empresa de servicios temporales

Argumenta que el Tribunal declara la relación laboral, no como consecuencia de haberse transgredido los límites de temporalidad y causalidad previstos en la Ley 50 de 1990 y demás normas concordantes, «sino del hecho de haberse ejercido por la usuaria el *ius variandi*, al haberse modificado las condiciones de tiempo, modo y lugar en la prestación del servicio». Agrega que, con esa conclusión, el colegiado desconoce la reiterada jurisprudencia, según la cual, la declaratoria de relación laboral directa respecto de la usuaria «solo es procedente en tanto se evidencie fraude en la contratación». Al efecto, trae a colación las sentencias CSJ SL, 24 abr. de 1997, rad. 9435 y CSJ, SL, 22 feb. 2006, rad. 25717, de las que cita el siguiente aparte:

*Igualmente, aparte de las sanciones administrativas que*

*procedan, el usuario se haría responsable en la forma que acaba de precisarse con solidaridad de la E.S.T, en el evento de que efectúe una contratación fraudulenta, vale decir transgrediendo los objetivos y limitaciones fijados por el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, bien sea en forma expresa o mediante simulación. Ello por cuanto las normas que regulan el trabajo humano son de orden público, de obligatorio acatamiento y la ilegalidad o ilicitud se sanciona con la ineficacia a las respectivas estipulaciones".*

Afirma que habiendo respetado los objetivos y límites establecidos en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, no podía el Tribunal decidir en el sentido en que lo hizo.

Expone que el Tribunal olvidó que uno de los aspectos más desarrollados en materia de contratación de personal en misión, es la figura de la subordinación delegada, la cual se erige, quizá, en el único supuesto en que se permite que un tercero, la empresa usuaria, detente la subordinación respecto de un trabajador con quien no tiene vínculo jurídico alguno, sin que ello de lugar a la configuración de un contrato individual de trabajo en virtud del principio de primacía de la realidad, pues una de las características preponderantes de esa forma de vinculación es que la empresa usuaria está facultada para ejercer el poder subordinante propio del empleador, sin que ello comporte una violación a la ley.

Entonces, estando por fuera de discusión que el demandante era un trabajador en misión, es claro que Mansarovar Energy Colombia Ltd. era delegataria del poder subordinante, en el que se entiende comprendido el denominado *ius variandi*, siendo por ello palmario el error interpretativo en que incurrió el *ad quem* al afirmar que la

demandada «no podía ejercer el *ius variandi*», pues estaba facultada legítimamente para disponer el movimiento del actor a otro campo y a desarrollar actividades de cuñero de producción, pues desde su rol de trabajador estaba obligado «no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella».

Concluye que como la contratación se dio dentro de los objetivos y finalidades previstos en la norma, no podía el sentenciador declarar la existencia de la relación laboral con Mansarovar y, por esa vía, condenar al pago de la indemnización plena de perjuicios.

## VII. RÉPLICA

Afirma el opositor que en varias oportunidades esta Corte se ha pronunciado sobre la denominada solidaridad, la cual ha declarado cuando se demuestra que la empresa usuaria ocupó al trabajador en misión en funciones que nada tienen que ver con el objeto de contrato celebrado entre la empresa de servicios temporales y el trabajador y con tal motivo el trabajador se invalida o muere.

Añade que no es lícito ni legítimo que la usuaria aproveche los servicios de esta clase de trabajadores para atribuirles funciones que escapan totalmente de los deberes propios del contrato de trabajo celebrado con la empresa de servicios temporales; y que en el presente caso esa empresa fue totalmente ajena a esa actuación apartada del objeto del

contrato y, por tanto, no es ésta quien debe satisfacer las indemnizaciones pertinentes.

### **VIII. CARGO SEGUNDO**

Se imputa por vía indirecta la aplicación indebida de los artículos 23, subrogado por el 1 de la Ley 50 de 1990, y 35 del CST; 71, 73, 77 y 82 de la Ley 50 de 1990, en relación con el artículo 216 del CST.

Aduce que la violación de la ley enrostrada es consecuencia de la comisión de los siguientes errores de hecho:

- 1. No haber dado por demostrado, a pesar de estarlo, que el único y verdadero empleador del señor JORGE ALBERTO CORTES ANGULO lo fue la empresa de servicios temporales GENTE EN ACCION S.A.*
- 2. No haber dado por demostrado, a pesar de estarlo, que el señor JORGE ALBERTO CORTES ANGULO fue un trabajador en misión remitido por la empresa de servicios temporales GENTE EN ACCION a MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA Ltd.*
- 3. No haber dado por demostrado, a pesar de estarlo, que en la contratación del señor JORGE ALBERTO CORTES ANGULO en misión se respetaron por parte de MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA Ltd. los límites de causalidad y temporalidad previstos en la Ley 50 de 1990 para este tipo de vinculaciones.*
- 4. Haber dado por demostrado, contra la evidencia, que MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD. fungió como empleador del señor JORGE ALBERTO CORTES ANGULO.*
- 5. Haber dado por demostrado, sin estarlo, que MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA Ltd. en su calidad de empresa usuaria se excedió en el ejercicio de las facultades que la ley le confería.*

Se atribuye la indebida valoración de las siguientes pruebas:

1. *Contrato de trabajo celebrado entre el demandante y la empresa de servicios temporales GENTE EN ACCION S.A. (fl. 2).*
2. *Contrato NNJ 1606 celebrado entre GENTE EN ACCION SA y MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA Ltd. para el suministro de personal en misión. (CD Fl 160).*
3. *Contrato NXV 022 celebrado entre GENTE EN ACCION SA y MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA Ltd. para el suministro de personal en misión. (CD Fl 160).*

Asimismo, como medios de convicción dejados de apreciar se acusan los que siguen:

1. *Confesión vertida : en los hechos 10 y 15o de la demanda, (fls. 70 a 83).*
2. *Certificado de existencia y representación legal de la sociedad Gente en Acción S.A. (fls. 53 y 54).*
3. *Certificación laboral expedida por Gente en Acción S.A. (fl. 3).*
4. *Escrito de subsanación de la demanda (fls. 86 y 87).*
5. *Oficio remitido por GENTE EN ACCION S.A. -en liquidación, al Ministerio de Trabajo con fecha 6o de diciembre de 2012, solicitando autorización para desvincular al demandante con arreglo a la Ley 361 de 1997. (Fls. 112 a 117).*
6. *Auto proferido por el Ministerio de Trabajo, en que se advierte por esa entidad que encontrándose la sociedad GENTE EN ACCION S.A en estado de liquidación se hacía innecesaria la autorización para proceder con la desvinculación del actor y de los demás trabajadores amparados por el denominado fuero de salud (Fls. 118 a 120)*
7. *Contestación de la demanda.*

Asevera la recurrente que las razones que llevaron al colegiado a declarar la relación laboral con la empresa usuaria son equivocadas, habida cuenta que lo que aparece claramente demostrado es que el cargo desempeñado por el demandante era el de cuñero, «pudiendo entonces ser asignado a las áreas de producción o perforación, que entre las empresas temporal y usuaria se había contratado el

*suministro de personal en misión para los diferentes campos operados por Mansarovar»; y que, quizás, lo más importante es que la contratación del señor Cortés Angulo estuvo siempre dentro de los límites de causalidad y temporalidad previstos en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, por manera que no podía declararse la existencia de una relación laboral directa respecto de Mansarovar.*

Afirma que la simple lectura de la demanda permite concluir, sin lugar a equívocos, que Jorge Alberto Cortés Angulo confiesa en el hecho primero que su único y verdadero empleador lo fue la empresa de servicios temporales Gente en Acción Ltda.; y que en el hecho quince explica que su pretensión de condena a Mansarovar deriva única y exclusivamente del hecho de haberse liquidado la temporal, así:

*Como quiera que la Empresa de Servicios Temporales - Gente en Acción SAS-, se encuentra extinta o liquidada por razones ajenas a la voluntad del accionante, la que debe responder directamente frente a las peticiones de la demanda, es la Empresa Usuaria MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA Ltda., de los pagos que se le adeuden a mi mandante por concepto de indemnización de los perjuicios causados por culpa patronal -Art. 216 del C.S.T. [...]*

Aduce que no entiende como el juez de instancia tuvo a bien declarar la existencia de un contrato con la demandada, sin haberse detenido a analizar el cumplimiento de los límites de causalidad y temporalidad previstos en la ley, tal como se indicó en la contestación, en la que se expuso que la única razón por la que el contrato de trabajo del actor se extendió más allá del límite anual previsto en la Ley 50 de 1990 fue porque sufrió el accidente de trabajo del que deriva su

pretensión indemnizatoria, lo que aparejó que se viera cobijado por un fuero de salud que impedía su desvinculación.

En efecto, el accidente de trabajo tuvo lugar el 31 de julio de 2011 y el trabajador se vinculó el 9 de diciembre de 2010, de donde se colige necesariamente que para esa fecha adquirió el fuero de salud y *«no había transcurrido un año»*, hecho omitido por el Tribunal.

Asevera la entidad recurrente que si se hubiesen analizado las condiciones en que se desarrolló la relación laboral del actor con la temporal, necesariamente habría concluido que actuó con apego a la ley y que no existían razones atendibles para declarar la existencia de una relación laboral directa con la empresa usuaria, máxime que el contrato individual de trabajo da cuenta que el cargo desempeñado era el de cuñero, por manera que la usuaria, en desarrollo de la subordinación delegada que le asistía, *«podía disponer su traslado de las áreas de perforación a producción y viceversa, sin que tal actuación pueda entenderse como una transgresión a las normas que rigen la contratación de personal en misión»*.

Concluye con la afirmación de que si se hubiese analizado rigurosamente el acervo probatorio, se habría concluido que el único y verdadero empleador del demandante fue la empresa de servicios temporales y, consecuentemente, que aún en el evento de encontrarse probada la culpa patronal en el accidente de trabajo, no

estaba Mansarovar Energy Colombia Ltd. llamada a asumir la indemnización plena de perjuicios, pues ni la Ley 50 de 1990 ni ninguna otra disposición consagran un régimen de responsabilidad directa o solidaria respecto de la empresa usuaria, cuando quiera que, como en este caso, se encuentre debidamente demostrado que en la contratación del trabajador en misión se ha dado cabal cumplimiento a los límites de temporalidad y causalidad consagrados en la ley.

### **IX. RÉPLICA**

El opositor se refiere de manera conjunta a los cargos dos y tres, respecto de los cuales señala que no tienen vocación de prosperidad porque los puntos objeto de embate han sido resueltos por la jurisprudencia especializada de esta Corte, contexto que fue entendido y aplicado diáfananamente por el *ad quem*. Al efecto, cita algunos apartes de las sentencias CSJ SL, 2010, rad. 35261; CSJ SL, 24 ag. 2011, rad. 40135; CSJ SL, 14 ag. 2012, rad. 39446; y CJS SL6102-2014.

### **X. CARGO TERCERO**

Acusa por vía indirecta la aplicación indebida de las los «*artículos 23 del CST, subrogado por el artículo 10 de la Ley 50 de 1990, 35 del CST, 71, 73, 77 y 82 de la Ley 50 de 1990, en relación con del artículo 216 del CST, 26 del Decreto 1295 de 1994, 78 y 84 de la Ley 50 de 1990, artículo 2341 del Código Civil y 177 del CPC, este último como violación de medio*».

Se endilga al colegiado haber cometido los siguientes errores de hecho:

1. *No haber dado por demostrado, a pesar de estarlo que el único y verdadero empleador del señor JORGE ALBERTO CORTES ANGULO lo fue la empresa de servicios temporales GENTE EN ACCION S.A.*
2. *No haber dado por demostrado, a pesar de estarlo, que el señor JORGE ALBERTO CORTES ANGULO fue un trabajador en misión remitido por la empresa de servicios temporales GENTE EN ACCION a MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA Ltd.*
3. *No haber dado por demostrado, a pesar de estarlo, que en la contratación del señor JORGE ALBERTO CORTES ANGULO en misión se respetaron por parte de MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA Ltd. los límites de causalidad y temporalidad previstos en la Ley 50 de 1990 para este tipo de vinculaciones.*
4. *Haber dado por demostrado, contra la evidencia, que MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD. fungió como empleador del señor JORGE ALBERTO CORTES ANGULO.*
5. *Haber dado por demostrado sin estarlo, que hubo culpa suficientemente demostrada de MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA Ltd. en el accidente de trabajo sufrido por el demandante el día 31 de julio de 2011.*
6. *Haber dado por demostrado sin estarlo que MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA Ltd. no actuó con la debida diligencia y cuidado.*
7. *Haber dado por demostrado sin estarlo, que la llave hidráulica operada por el demandante no estaba en óptimas condiciones de funcionamiento.*
8. *No haber dado por demostrado, a pesar de estarlo, que el accidente de trabajo sufrido por el demandante acaeció por culpa exclusiva de la víctima.*
9. *No haber dado por demostrado, a pesar de estarlo, que el señor JORGE ALBERTO CORTES ANGULO fue un trabajador en misión remitido por la empresa de servicios temporales GENTE EN ACCION a MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA Ltd.*
10. *No haber dado por demostrado, a pesar de estarlo, que en la contratación del señor JORGE ALBERTO CORTES ANGULO en misión se respetaron por parte de MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA Ltd. los límites de causalidad y temporalidad previstos en la Ley 50 de 1990 para este tipo de vinculaciones.*

11. *Haberse tenido por cierto, a pesar de no estar demostrado, que la pérdida de capacidad laboral del actor en cuantía equivalente al 50,03% es consecuencia única y exclusiva del accidente de trabajo ocurrido el 31 de julio de 2011.*

Como pruebas dejadas de valorar se imputan las siguientes:

1. *Contrato de trabajo celebrado entre el demandante y la empresa de servicios temporales GENTE EN ACCION S.A. (fl. 2).*
2. *Contrato NNJ 1606 celebrado entre GENTE EN ACCION SA y MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA Ltd. para el suministro de personal en misión. (CD Fl 160).*
3. *Contrato NXV 022 celebrado entre GENTE EN ACCION SA y MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA Ltd. para el suministro de personal en misión. (CD Fl 160).*
4. *Certificado de existencia y representación legal de MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA Ltd. (fl 55).*
5. *Contrato de trabajo celebrado entre el demandante y la empresa de servicios temporales GENTE EN ACCION S.A. (fl. 2).*
6. *Contrato NNJ 1606 celebrado entre GENTE EN ACCION SA y MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA Ltd. para el suministro de personal en misión. (CD Fl 160).*
7. *Contrato NXV 022 celebrado entre GENTE EN ACCION SA y MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA Ltd. para el suministro de personal en misión. (CD Fl 160).*

Ahora, como medios de convicción y piezas procesales dejadas de analizar se acusan las que siguen:

1. *Confesión vertida en los hechos 1º y 15º de la demanda, (fls. 70 a 83).*
2. *Certificado de existencia y representación legal de la sociedad Gente en Acción S.A. (fls. 53 y 54).*
3. *Certificación laboral expedida por Gente en Acción (fl. 3).*
4. *Escrito de subsanación de la demanda (fls. 86 y 87).*
5. *Oficio remitido por GENTE EN ACCION S.A. -en liquidación,*

al Ministerio de Trabajo con fecha 6 de diciembre de 2012, solicitando autorización para desvincular al demandante con arreglo a la Ley 361 de 1997. (Fl. 112 a 117).

6. Auto proferido por el Ministerio de Trabajo, en que se advierte por esa entidad que encontrándose la sociedad GENTE EN ACCION S.A en estado de liquidación se hacía innecesaria la autorización para proceder con la desvinculación del actor y de los demás trabajadores amparados por el denominado fuero de salud (Fls. 118 a 120).

7. Contestación de la demanda.

8. Oficio remitido por GENTE EN ACCION S.A. -en liquidación, al Ministerio de Trabajo con fecha 6 de diciembre de 2012, solicitando autorización para desvincular al demandante con arreglo a la Ley 361 de 1997. (Fl. 112 a 117).

9. Reporte de investigación del accidente de trabajo ocurrido el 31 de julio de 2011.

10. Dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral expedido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez. (Fls. 9 a 14).

La censura, luego de iterar los mismos argumentos esbozados en el cargo anterior, indica que, según el certificado de existencia y representación legal de la demandada, su objeto social involucra actividades clasificadas en la ley de riesgos laborales como de «riesgo alto y, en tal virtud, correspondía a la empresa acreditar que no había habido culpa patronal»; que es palmario que el sentenciador se equivoca, no solo porque al actor «correspondía acreditar la culpa patronal en el accidente, no pudiéndose con base en la clasificación de la actividad de la empresa invertirla, sino porque lo que fácilmente puede concluirse de las pruebas arrimadas al proceso, específicamente, el informe de investigación del accidente, es que el mismo ocurrió por la conducta imprudente del trabajador», quien a pesar de contar con la debida

capacitación y experiencia, tuvo a bien incurrir en un acto inseguro, toda vez que inexplicablemente introdujo su mano de frente al equipo, cuando la correcta operación del mismo suponía que lo hiciera por arriba o por debajo.

Aunado a lo anterior, discurre que resulta insólito que el Tribunal hubiera concluido la existencia de culpa patronal, cuando en la sentencia se concluye *«por el Juez que el trabajador "se distrajo" en la operación de la máquina, siendo esta entonces la causa eficiente del siniestro»*.

Por las razones expuestas, considera que deben concluirse dos cosas, a saber: la primera, que entre el actor y Mansarovar Energy Colombia Ltd. no existió vínculo laboral y, la segunda, si el Tribunal no hubiera cometido los yerros endilgados por falta de apreciación de unas pruebas y la indebida valoración de otras, habría llegado a una conclusión diametralmente opuesta.

Itera que de haberse analizado rigurosamente el acervo probatorio, habría concluido que el único y verdadero empleador del demandante fue la empresa de servicios temporales Gente en Acción SAS y que no hubo culpa de la demandada en la ocurrencia del accidente de trabajo. Es más, en el hipotético evento de declararse que hubo culpa patronal, conforme lo establece el artículo 78 de la Ley 50 de 1990, la empresa de servicios temporales es la responsable de la salud ocupacional de los trabajadores en misión, por manera que no siendo Mansarovar empleador, no está llamada a asumir la indemnización plena de perjuicios a que

llegare a tener derecho.

Con relación a los perjuicios cuestiona la tasación que hizo el sentenciador de segundo grado, habida cuenta que es un hecho no debatido en el proceso que al trabajador le fue calificada una pérdida de capacidad laboral del 50,03%, porcentaje que involucra, no solo aquello derivado del accidente de trabajo sino también deficiencias originadas en otras patologías no laborales, padecidas por el demandante, específicamente, las que corresponden a trastorno depresivo, discopatía lumbar radicular, escoliosis lumbar grado II y deficiencia visual.

Sin embargo, esta última circunstancia fue pasada por alto, en tanto el *ad quem* asume, sin soporte fáctico alguno, que la pérdida de capacidad laboral del trabajador «es originada 100% a raíz del accidente del que deriva el demandante sus pretensiones»; y que, si el sentenciador se hubiese detenido a leer el dictamen, necesariamente habría disminuido el valor de los perjuicios indemnizables.

Añade que también se equivocó en la forma de tasar los perjuicios, pues pasa por alto que el actor goza de una pensión de invalidez y, pese a ello, condenó al pago del lucro césate futuro, con el argumento que la indemnización plena de perjuicios de que trata el artículo 216 del CST es compatible con la pensión de invalidez otorgada por el sistema de seguridad social integral.

Atestigua la recurrente que no se desconoce que la

indemnización del artículo 216 del CST es acumulable con las prestaciones económicas a cargo del sistema de seguridad social integral; no obstante, no puede ser aceptado es que apelando a la compatibilidad de los pagos se abra paso al enriquecimiento sin causa, que es precisamente lo que se verifica en el caso *sub judice*, pues al condenar a la empresa al pago de una indemnización bajo el concepto de lucro cesante futuro se está desconociendo el hecho de que esta persona ya devenga una pensión de invalidez, por lo que no existe un daño cierto susceptible de ser indemnizado.

## **XI. RÉPLICA**

Como el opositor se refirió de manera conjunta a los cargos dos y tres, la Sala se abstiene de iterarlos.

## **XII. CONSIDERACIONES**

Dados los planteamientos vertidos en el texto de la demanda extraordinaria, la Sala debe estudiar dos aspectos a saber: *i)* determinar si el sentenciador de segundo grado incurrió en yerros jurídicos y fácticos al declarar que Mansarovar Energy Colombia Ltd. fungió como verdadero empleador de Jorge Alberto Cortes Angulo; y *ii)* establecer si la entidad demandada tuvo culpa en el accidente de trabajo sufrido por el actor, y en consecuencia, debe reconocer la indemnización total y ordinaria de perjuicios prevista en el artículo 216 del CST. Al efecto la Sala abordará en estudio en el orden planteado, así:

### **1. Empresa usuaria como verdadera empleadora de los trabajadores en misión.**

El Tribunal fundamentó su decisión, esencialmente, en lo siguiente: *i)* según el contrato de trabajo suscrito entre la empresa de servicios temporales Gente en Acción Ltda. y el demandante, este fue vinculado para desempeñar el cargo de cuñero de perforación en el campo Moriche (f.º 2); *ii)* la vinculación laboral del actor se enmarcó en el contrato de prestación de servicios NNJ 116 05, suscrito entre Mansarovar Energy Colombia Ltd. y Gente en Acción Ltda., en el que esta se comprometió a «*suministrar personal temporal para perforación*» (f.º 160); *iii)* las condiciones del convenio de suministro no variaron con la suscripción del contrato VEL 022 03 cuyo objeto consistía en el «*suministro de personal temporal que la empresa requiera en cualquiera sus diferentes sedes de trabajo*» porque la fecha de celebración de este era anterior a la del NNJ 116 05 y, por tanto, no podía afirmarse que aquel había modificado este último; *iv)* que, si en verdad hubo modificación del contrato de suministro celebrado entre la usuaria y la empresa de servicios temporales, ello implicaba un cambio en el contrato de trabajo del demandante, lo que no se hizo o, por lo menos, no estaba probado en el proceso; y *v)* que Mansarovar Energy Colombia Ltd. al asignar al demandante la prestación de sus servicios en campo y actividad diferentes para las que fue contratado por la empresa de servicios temporales, la de producción, cuando lo fue para la de perforación, la empresa usuaria se comportó como una directa empleadora y no como usuaria de los trabajadores en misión, pues se atribuyó una

facultad exclusiva del empleador como lo era el *ius variandi*.

La entidad demandada (usuaria) manifiesta su disenso en que el Tribunal no podía declarar la existencia del vínculo laboral entre el demandante y ella, por cuanto, en su rol de beneficiaria del servicio y delegataria del poder subordinante, estaba facultada para modificar las condiciones de tiempo, modo y lugar de la prestación del servicio, esto es, para disponer el movimiento del actor a otro campo y a desarrollar actividades de cuñero de producción; y que la jurisprudencia iterada de esta Corte ha dicho que la declaratoria de la relación laboral solo es posible cuando se evidencia fraude en la contratación por transgredir los objetivos y límites establecidos en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, los cuales atendió porque no había transcurrido un año cuando el actor sufrió el accidente.

Antes de incursionar en el análisis de las piezas y medios de convicción acusados, es preciso tener en cuenta los lineamientos jurídicos que se enuncian a continuación:

La vinculación de trabajadores en misión tiene como objetivo la prestación de servicios transitorios a la empresa usuaria *por razones excepcionales*, conforme las previsiones establecidas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, pero cuando ello no ocurre, el usuario para ser el verdadero empleador y la empresa de servicios temporales una mera intermediaria, quien además responde solidariamente. Al efecto se trae a colación la sentencia CSJ SL271-2019, cuyo texto dice lo siguiente:

La vinculación a través de empresas de servicios temporales tiene por finalidad, prestar servicios transitorios para la usuaria, sean o no del giro ordinario de ésta, pero siempre por razones excepcionales, por lo que no es dable mantener la contratación a través de EST cuando la actividad desarrollada por el trabajador en misión constituya en verdad una necesidad permanente en la empresa cliente, como ocurre cuando no se atienden las causales previstas en el artículo citado o se supera el término temporal máximo allí previsto.

De ser así, el responsable de las obligaciones laborales es el usuario, quien pasa a ser el verdadero empleador, y de manera solidaria responderá la empresa de servicios temporales por haber fungido como intermediaria sin anunciar a la trabajadora tal condición (artículo 35 del CST). Al respecto, en reciente pronunciamiento efectuado en sentencia CSJ SL3520-2018, se precisó:

Conforme a lo anterior, las EST tienen a su cargo la prestación de servicios transitorios en la empresa cliente, en actividades propias o ajenas al giro habitual de la misma por tiempo limitado. Suele pensarse que las usuarias pueden contratar con las EST cualquier actividad permanente siempre que no exceda el lapso de 1 año; sin embargo, esta visión es equivocada dado que solo puede acudirse a esta figura de intermediación laboral para el desarrollo de labores netamente temporales, sean o no del giro ordinario de la empresa, determinadas por circunstancias excepcionales tales como trabajos ocasionales, reemplazos de personal ausente o incrementos en la producción o en los servicios.

En torno al punto, la doctrina más extendida ha estipulado que «si bien [las empresas de servicios temporales] se ubican dentro de los mecanismos de flexibilidad organizativa, no pueden considerarse estrictamente como una manifestación de la descentralización porque en principio no pueden cubrir necesidades permanentes de la empresa, no pueden sustituir personal permanente. La empresa usuaria o cliente no descentraliza actividades, sino que, al contrario, contrata con una empresa de trabajo temporal el suministro de personal temporal para actividades excepcionales o para un incremento excepcional de su actividad ordinaria<sup>1</sup>».

Por estas razones, las empresas usuarias no pueden acudir fraudulentamente a esta contratación para suplir requerimientos permanentes. De allí que el artículo 6.º del Decreto 4369 de 2006, les prohíba «prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales», cuando al finalizar el plazo de 6 meses, prorrogable por otros 6, aún subsistan incrementos en la producción o en los servicios.

<sup>1</sup> ERMIDA URIARTE, Oscar y COLOTUZZO, Natalia, *Descentralización, Tercerización y Subcontratación*. Lima: OIT, Proyecto FSAL, 2009, p. 29.

*Al respecto, esta Sala en sentencia CSJ SL17025-2016 adujo que las empresas usuarias no pueden «encubrir una necesidad indefinida en el desarrollo de sus actividades bajo la apariencia de una necesidad temporal, con el objeto de aprovecharse ilimitadamente de los servicios personales» de los trabajadores en misión, tal como ocurriría cuando la contratación no encuadra en ninguna de las causales del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 o cuando exceden el término máximo previsto en el numeral 3.º del precepto citado.*

*La infracción de las reglas jurídicas del servicio temporal conduce a considerar al trabajador en misión como empleado directo de la empresa usuaria, vinculado mediante contratos laboral a término indefinido, con derecho a todos los beneficios que su verdadero empleador (empresa usuaria) tiene previstos en favor de sus asalariados. A su vez debe tenerse a la empresa de servicios temporales como simple intermediaria, que, al no manifestar su calidad de tal, está obligada a responder solidariamente por la integridad de las obligaciones de aquella.*

*En torno al punto, cabe recordar nuevamente lo expuesto en la sentencia CSJ SL, 24 abr. 1997, rad. 9435, la cual, a pesar del tiempo en que fue proferida, sigue siendo un hito en la materia:*

*Pero ésta (sic) irresponsabilidad laboral del usuario con referencia a los trabajadores en misión, supone que la E.S.T funcione lícitamente, o por mejor decir que su actividad se halle autorizada por el Ministerio del Trabajo (Ley 50 de 1990, Art. 82), pues de lo contrario la E.S.T. irregular solo podría catalogarse como un empleador aparente y un verdadero intermediario que oculta su calidad en los términos del artículo 35-2 del C.S.T, de forma que el usuario ficticio se consideraría verdadero patrono y la supuesta E.S.T. pasaría a responder solidariamente de las obligaciones laborales conforme al ordinal 3 del citado artículo del C.S.T.*

*Igualmente, aparte de las sanciones administrativas que procedan, el usuario se haría responsable en la forma que acaba de precisarse con solidaridad de la E.S.T, en el evento de que efectúe una contratación fraudulenta, vale decir transgrediendo los objetivos y limitaciones fijados por el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, bien sea en forma expresa o mediante simulación. (subrayado fuera de texto).*

Esta Corte, en varias decisiones ha considerado que en determinadas circunstancias es viable considerar que la empresa usuaria o beneficiaria de los servicios prestados por trabajadores vinculados a través de empresas de servicios temporales como verdadera empleadora, tal como en aquellos

casos en que la EST no está autorizada para prestar ese servicio, o cuando estándolo infringe las disposiciones que regulan el servicio temporal, como en los eventos en que la vinculación excede el término de un año, o cuando se vincula personal en misión para desempeñar labores que no son ocasionales o accidentales o para remplazar personal de la usuaria o atender incrementos en la producción. Al efecto, se trae a colación la sentencia CSJ SL3520-2018, cuyo texto señala:

*Tal abordaje jurídico resulta desacertado habida cuenta que conforme a la jurisprudencia de esta Corporación, es posible en determinadas circunstancias considerar a la empresa usuaria como verdadera empleadora y la EST como simple intermediaria, responsable solidaria de las obligaciones laborales contraídas por la primera. Ello ocurriría cuando la empresa de servicios temporales no está autorizada para prestar ese servicio o cuando en desarrollo del mismo infringe las normas que regulan el servicio temporal, como sería el caso en que la contratación para la atención de incrementos en la producción o la prestación de servicios exceda el término de 1 año.*

*En efecto, en la sentencia CSJ SL17025-2016, la Corte consideró:*

*El artículo 75 de la Ley 50 de 1990 resume el objeto de las empresas de servicios temporales en los siguientes términos:*

*Artículo 71. Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador.*

*De la disposición transcrita se tiene que uno de los elementos esenciales de este tipo de acuerdos es la temporalidad del servicio de colaboración contratado. Quiere decir esto que el contrato comercial que suscribe la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales lo es para prestar un servicio restringido en el tiempo de apoyo o colaboración en los eventos consagrados en la ley.*

*Ahora, la colaboración o apoyo temporal objeto del contrato solo es procedente en las específicas hipótesis de que trata el artículo 77*

de la Ley 50 de 1990, a saber:

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, prorrogable hasta por seis (6) meses más.

Así, el contrato comercial celebrado entre la empresa usuaria y la EST debe observar, reconducirse y explicarse en función de estas tres posibilidades de provisión de servicios temporales, lo cual significa que el uso de esta figura para vincular personal en misión en el marco de un proceso que no encaje en estas causales o que desborde los límites en ella previstos, socava su legalidad y legitimidad, y hace desaparecer el sustento contractual-normativo que justifica la presencia de los trabajadores en misión en la empresa beneficiaria. Por ello, ante la falta de un referente contractual válido, la EST pasa a ser un simple intermediario en la contratación laboral, que no confiesa su calidad de tal (ficto o falso empleador), y la empresa usuaria adquiere la calidad de verdadero empleador. (subrayado fuera de texto).

Igualmente, la jurisprudencia de esta Sala ha sido constante en el sentido de declarar a la empresa beneficiaria como verdadera empleadora en aquellos casos en los que la vinculación del personal a través de las EST se hace para realizar o cumplir necesidades o funciones permanentes de la entidad usuaria y no para desarrollar aquellas de que trata el artículo 77 de la Ley 50 de 1990. Sobre el particular se citan apartes de la sentencia SL+67-2019, los que literalmente dicen lo que sigue:

Pues bien, en lo que concierne a este punto, la Corte debe recordar que las empresas de servicios temporales no pueden ser instrumentalizadas para cubrir necesidades permanentes de la usuaria o sustituir personal permanente, sino para cumplir las actividades excepcionales y temporales previstas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, que pueden o no ser del giro habitual de sus

negocios. Al respecto, en la sentencia CSJ SL3520-2018 la Sala adocrinó:

*[...] cabe recordar que conforme al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, las empresas de servicios temporales (EST) «son aquellas que contratan la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas (sic) el carácter de empleador».*

*Son pues empresas cuyo objeto consiste en el suministro de mano de obra con el fin de ponerla a disposición de una tercera persona, natural o jurídica (empresa usuaria), quien determina sus tareas y supervisa su ejecución. De esta forma, los empleados en misión son considerados como trabajadores de la empresa de servicio temporal, pero por delegación de esta, quien ejerce la subordinación material es la usuaria.*

*Según el artículo 77 ibidem, el servicio a cargo de las EST solo puede ser prestado para: (1) la ejecución de las labores ocasionales, transitorias o accidentales de las que trata el artículo 6.º del Código Sustantivo del Trabajo; (2) para reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad, y (3) para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por un periodo igual.*

*Conforme a lo anterior, las EST tienen a su cargo la prestación de servicios transitorios en la empresa cliente, en actividades propias o ajenas al giro habitual de la misma por tiempo limitado. Suele pensarse que las usuarias pueden contratar con las EST cualquier actividad permanente siempre que no exceda el lapso de 1 año; sin embargo, esta visión es equivocada dado que solo puede acudirse a esta figura de intermediación laboral para el desarrollo de labores netamente temporales, sean o no del giro ordinario de la empresa, determinadas por circunstancias excepcionales tales como trabajos ocasionales, reemplazos de personal ausente o incrementos en la producción o en los servicios.*

*En torno al punto, la doctrina más extendida ha estipulado que «si bien [las empresas de servicios temporales] se ubican dentro de los mecanismos de flexibilidad organizativa, no pueden considerarse estrictamente como una manifestación de la descentralización porque en principio no pueden cubrir necesidades permanentes de la empresa, no pueden sustituir personal permanente. La empresa usuaria o cliente no descentraliza actividades, sino que, al contrario, contrata con una empresa de trabajo temporal el suministro de personal temporal para actividades excepcionales o para un incremento excepcional*

de su actividad ordinaria».

*Por estas razones, las empresas usuarias no pueden acudir fraudulentamente a esta contratación para suplir requerimientos permanentes. De allí que el artículo 6.º del Decreto 4369 de 2006, les prohíba «prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales», cuando al finalizar el plazo de 6 meses, prorrogable por otros 6, aún subsistan incrementos en la producción o en los servicios.*

*Al respecto, esta Sala en sentencia CSJ SL17025-2016 adujo que las empresas usuarias no pueden «encubrir una necesidad indefinida en el desarrollo de sus actividades bajo la apariencia de una necesidad temporal, con el objeto de aprovecharse ilimitadamente de los servicios personales» de los trabajadores en misión, tal como ocurriría cuando la contratación no encuadra en ninguna de las causales del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 o cuando exceden el término máximo previsto en el numeral 3.º del precepto citado.*

En otras ocasiones se ha declarado a la empresa usuaria como verdadera empleadora y responsable de los efectos que genera su proceder culposo, cuando ha utilizado los servicios prestados por los trabajadores en misión para desempeñar funciones ajenas a los deberes propios del contrato de trabajo celebrado entre el empleado y la empresa de servicios temporales, como se evidencia en la sentencia CSJ SL5633-2018, en la que se iteró la providencia CSJ SL, 12 mar. 1997, rad. 8978. Esta última dice lo que sigue:

*Examinados cada uno de los yerros fácticos que la censura atribuyó a la sentencia acusada, estima la Sala oportuno recordar que desde la época del Tribunal Supremo del Trabajo la doctrina y la jurisprudencia laboral han entendido que es permitido que entre las mismas partes pueda existir pluralidad de contratos con objetos diferentes, posibilidad jurídica hoy prevista en el artículo 26 del Código Sustantivo del Trabajo, del cual emerge la necesidad de que dichos nexos se desarrollan con causas diferentes y haya un deslinde claro en cuanto a tiempo, energía y actividad del trabajador.*

*Pero si ello es así tratándose de un mismo empleador, con mayor razón cuando existe duplicidad de vínculos jurídicos, como en el sub-júdice donde se ve con nitidez, del examen de las pruebas*

objeto de censura, que en realidad coexistieron la vinculación laboral de Frank Arturo Pabón Osario con la empresa de servicios temporales Servicios Uno A Ltda. como verdadero patrono según lo preceptuado por el artículo 71 de la Ley 50 de 1990, para la ejecución de labores como trabajador en misión, en el cargo de "moldeador de prensa" para la usuaria Fundiciones y Repuestos S.A. "FURESA" y la relación laboral entre Frank Arturo Pabón Osario con Fundiciones y Repuestos S.A. "FURESA" para la prestación del servicio de arreglo de tejados el día 17 de julio de 1994.

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

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

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

Aclarado como está en el sub-lite que el accidente de trabajo no tuvo como causa el contrato de trabajo con la empresa de servicios temporales, ni fue responsable esta de su ocurrencia, ni estaba en sus manos el poder evitarlo, es lógico que ella no es deudora de los derechos reclamados en esta demanda, sino únicamente el usuario en quien se encuentra radicada la culpa suficientemente acreditada por haber impartido la orden, por fuera del contrato de trabajo en misión, de un trabajo riesgoso a un servidor no

*capacitado para la labor de arreglo de tejados.* (subraya la Corte).

Asimismo, frente a la responsabilidad de la empresa usuaria y la subordinación delegada, esta Corte ha dicho que a esta le corresponde ejercer el poder subordinante frente a los trabajadores en misión, razón por la cual está facultada para *exigirles el cumplimiento de órdenes en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo*, pues los trabajadores dependen exclusivamente de la empresa de servicios temporales con la que celebraron el contrato de trabajo. Así se afirmó en la sentencia CSJ SL, 24 abr. 1997, rad. 6435, reiterada en la sentencia CSJ SL,16350-2014, cuyo texto reza:

*“De conformidad con lo definido por la Ley 50 de 1990 (artículos 71 a 94) son personas jurídicas conformadas como sociedades comerciales, cuya actividad se centra en enganchar y remitir el personal que requieran otras personas naturales o jurídicas para los siguientes efectos:*

*“a. Desempeñar labores ocasionales, accidentales o transitorias, esto es aquellas cuya duración no exceda de un mes y se requieran para cubrir necesidades ajenas a la actividad normal del solicitante de los servicios.*

*“b. Reemplazar personal en vacaciones, en incapacidad, en licencia ordinaria y en licencia de maternidad.*

*“c. Atender el incremento de la producción, las ventas, o el transporte.*

*“d. Recolectar cosechas.*

*“e. Prestar servicios en general.*

*“Se denominan usuarios las personas naturales o jurídicas que contraten con las empresas de servicios temporales, y no podrán serlo quienes tengan con estas nexos económicos que impliquen subordinación o control. Deben hacerlo mediante la suscripción de un contrato mercantil escrito, cuyas estipulaciones cuando menos han de referirse a los temas establecidos por el artículo 81 de la Ley 50 de 1990.*

*“En virtud de este contrato las E.S.T. a cambio de determinada*

remuneración, se comprometen a remitir el personal requerido por el usuario, para lo cual han de enganchar los pertinentes trabajadores mediante la modalidad contractual laboral que se acomode a la respectiva necesidad de servicio. Pero si esto persiste para el correspondiente servicio contratado una vez agotados los plazos máximos permitidos por la ley, ya no podrá utilizar válidamente los servicios de una E.S.T, la misma que venía contratando o de otra; así lo reconoce el artículo 2 del Decreto Reglamentario 1707 de 1991 y el Consejo de Estado cuando decidió la legalidad de este texto así:

“A juicio de la Sala esta disposición se limita a preservar el espíritu de la ley, es decir, a evitar que los contratos con las empresas de servicios temporales se tomen en permanentes, desconociendo los derechos prestacionales de los trabajadores.

“Naturalmente esta norma se refiere a las circunstancias especiales que dieron origen a la contratación. Si posteriormente en otro tiempo vuelve a presentarse un incremento en la producción o en las ventas o viene otra cosecha, se podrán celebrar otros contratos con empresas de servicios temporales, que no sobrepasen el límite establecido en la Ley. No se trata entonces de que solamente se pueda celebrar un único contrato de seis meses prorrogables por otros seis, sino que para una misma necesidad ese es el máximo permitido por las normas. Es claro que si las necesidades de servicio son permanentes, deberán vincularse trabajadores bajo esta modalidad.” (Sentencia de octubre 26 de 1994, Expediente 6038)

“Con respecto al personal en misión, para todos los efectos la empleadora es la E.S.T y por tanto ésta se hace responsable del pago de los pertinentes derechos laborales e incluso de la salud ocupacional. A éste propósito la ley impone como requisito especial para que el Ministerio del Trabajo autorice su funcionamiento, que la E.S.T constituya garantía con una compañía de seguros legalmente establecida en Colombia, en favor de los trabajadores y en cuantía no inferior a 500 veces el salario mínimo mensual vigente, para asegurar el pago de los correspondientes salarios, prestaciones e indemnizaciones, ante el riesgo de una eventual iliquidez.

“De otra parte, se otorgan en la ley algunas garantías especiales en favor de los operarios en misión así: les asiste derecho a recibir compensación de vacaciones y la prima de servicios en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea y sin importar la modalidad contractual acordada; igualmente tienen derecho a percibir cuando menos un salario ordinario equivalente al de los trabajadores del usuario que desempeñen igual actividad, incluyendo los posibles incrementos por antigüedad, y a gozar de los beneficios otorgados por este a sus empleados en materia de transporte, recreación y educación.

*“Importa reiterar que con arreglo al artículo 78 de la Ley 50 de 1990 la E.S.T. es responsable de la salud ocupacional de los trabajadores en misión, aun cuando el servicio se preste en actividades particularmente riesgosas, solo que en esta hipótesis y cuando los trabajadores requieran de un adiestramiento particular o sea indispensable que se les suministre elementos de protección especial, la ley exige que en el contrato de prestación de servicios se determine expresamente la forma como se atenderán estas obligaciones.*

*“Y en este punto debe aclararse que no es atinada la propuesta interpretativa que hace el recurrente a propósito del referido precepto, para colegir de él la responsabilidad del usuario en el caso de accidente por culpa, dado que según se acaba de advertir, del texto en cuestión solo se desprende la necesidad de adicionar determinadas cláusulas al contrato de prestación a propósito de la seguridad ocupacional, pero el canon no hizo excepción a la característica esencial de la figura, esto es la de radicar la responsabilidad laboral exclusivamente en la E.S.T.*

*“Consiguientemente, en el evento de que un trabajador en misión sufra un infortunio profesional por culpa del usuario, bien sea por haber incumplido estos los compromisos adquiridos con la E.S.T. en punto a seguridad industrial o debido a una imprevisión injustificada, la culpa se transfiere a la E.S.T. en tanto delegante del poder de subordinación pero exclusiva en la carga patronal, sin perjuicio del derecho de ella a repetir o reclamar a la usuaria los perjuicios por el incumplimiento contractual si este se presenta.*

*“LA RESPONSABILIDAD DEL USUARIO*

*“Al usuario le corresponde ejercer la potestad de subordinación frente a los trabajadores en misión de manera que está facultado para exigirles el cumplimiento de órdenes, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo. Pero esta facultad se ejercita no por derecho propio sino en virtud de delegación o representación de la E.S.T., pues el personal enviado depende exclusivamente de ella. En otros términos, la usuaria hace las veces de representante convencional del patrono E.S.T., con el alcance previsto por artículo 1, inciso 1 del Decreto 2351 de 1965 (C.S.T art 32) esto es que lo obliga frente a los trabajadores, al paso que ante éstos los representantes (usuarios para el caso) no se obligan a título personal, sino que su responsabilidad se contrae tan solo frente al representado, en caso de incumplir lo estipulado en el respectivo convenio que autoriza la representación.*

*“Desde otro enfoque, relativo a una eventual responsabilidad solidaria, importa observar que la ley califica a las E.S.T. como empleadoras de los trabajadores en misión (Ley 50 de 1990, art 71) y en el contrato de trabajo el patrono es en principio el obligado directo y exclusivo conforme se desprende del mismo artículo 22 que define dicho nexo. Solo en los casos determinados expresamente en la ley se contempla la solidaridad de personas*

que no figuren también como empleadoras en el nexo laboral (C.S.T. Arts. 33, 34, 35 y 36), de suerte que como la ley no dispuso expresamente que los usuarios respondiesen in solidum, debe excluirse que los afecte tal especie de responsabilidad en lo tocante a las acreencias laborales de los empleados en misión.

“Resulta en suma que los usuarios no responden por los salarios, prestaciones e indemnizaciones de los trabajadores en misión ni de su salud ocupacional, aunque en este aspecto puedan contraer obligaciones con la E.S.T, como la adopción de medidas particulares respecto a los ambientes de trabajo o el suministro de elementos de protección y seguridad. Acontece que precisamente mediante el contrato con la E.S.T y con autorización legal, el usuario cancela un sobrecosto sobre el valor real de la fuerza de trabajo que requiere para su actividad económica, a fin de hacerse irresponsable en lo que hace a la remuneración, prestaciones y derechos de los operarios. Desde luego, no se desconoce que por esta razón, entre otras, se ha cuestionado seriamente la institución, con argumentos cuya razonabilidad corresponde estudiar al legislador, mas ello no le resta validez jurídica a los preceptos que en la actualidad permiten y regulan su funcionamiento.

“Pero esta irresponsabilidad laboral del usuario con referencia a los trabajadores en misión, supone que la E.S.T funcione lícitamente, o por mejor decir que su actividad se halle autorizada por el Ministerio del Trabajo (Ley 50 de 1990, art 82), pues de lo contrario la E.S.T. irregular solo podría catalogarse como un empleador aparente y un verdadero intermediario que oculta su calidad en los términos del artículo 35-2 del C.S.T, de forma que el usuario ficticio se consideraría verdadero patrono y la supuesta E.S.T. pasaría a responder solidariamente de las obligaciones laborales conforme al ordinal 3 del citado artículo del C.S.T.

“Igualmente, aparte de las sanciones administrativas que procedan, el usuario se haría responsable en la forma que acaba de precisarse con solidaridad de la E.S.T, en el evento de que efectúe una contratación fraudulenta, vale decir transgrediendo los objetivos y limitaciones fijados por el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, bien sea en forma expresa o mediante simulación. Ello por cuanto las normas que regulan el trabajo humano son de orden público, de obligatorio acatamiento y la ilegalidad o ilicitud se sanciona con la ineficacia a las respectivas estipulaciones. (C.S.T, arts 14 y 43).

“Por último en lo que hace a este acápite, conviene recordar que en reciente decisión ésta Sala reconoció la viabilidad de que el usuario responda exclusivamente frente al trabajador en misión, si acuerda con éste actividades paralelas ajenas totalmente a las propias del encargo a que se comprometió la E.S.T. En esa oportunidad se dijo:

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

“Y si aparece diáfano - como en el presente caso - que la empresa de servicios temporales fue totalmente ajena a esa actuación apartada del objeto del contrato en misión, ella no se puede reputar subordinante en estos eventos, y por tanto no será ésta quien deba satisfacer las indemnizaciones pertinentes sino el empresario usuario culpable de la acción o la omisión generadora del infortunio laboral. (Ver sentencia de Marzo 12 de 1997 Exp. 8978) (subrayado de la Sala).

Así las cosas, conforme los lineamientos jurisprudenciales transcritos, no le asiste razón a la censura al argumentar que solo es viable declarar a la empresa usuaria como verdadera empleadora cuando la vinculación de los trabajadores en misión transgrede los límites temporales previstos en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, por cuanto como quedó evidenciado con suficiencia, ese es solo uno de los eventos en que procede tal declaración, pues también lo son aquellos casos en que se vincula a personal para desarrollar funciones o actividades permanentes o cuando se utiliza a los trabajadores para ejecutar actividades ajenas a las señaladas en el contrato de trabajo entre el trabajador y la EST.

Así mismo, es evidente que el poder subordinante de la empresa usuaria es limitado, pues no lo ejerce por derecho

propio sino en virtud de la delegación que le hizo la empresa de servicios temporales, la cual se gesta en el contrato mercantil celebrado entre ésta y aquella, en el que la primera, a cambio de una determinada remuneración, se compromete a remitir el personal requerido por el usuario, según la respectiva necesidad del servicio manifestada por este y, en tal virtud, la subordinación delegada faculta a la empresa usuaria frente a los trabajadores en misión para exigirles *el cumplimiento de órdenes en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo*, siempre y cuando estas se desarrollen en el marco u objeto del contrato en misión, pues los trabajadores dependen exclusivamente de la empresa de servicios temporales con la que celebraron el contrato de trabajo y, por tanto, las ordenes que imparta el usuario por fuera del contrato en misión permiten calificarlo como un verdadero empleador para tales efectos.

Es por ello, se reitera, que no es lícito ni legítimo que un usuario aproveche los servicios de esta clase de trabajadores para atribuirles funciones que escapan totalmente de los deberes propios del contrato de trabajo celebrado por el empleado con la empresa de servicios temporales y luego pretenda desconocer las naturales consecuencias del marco obligacional que surge del contrato de prestación de servicios celebrado con ésta, para así evadirse de la ineludible responsabilidad laboral que surge de su proceder culposo que origina accidentes de trabajo.

En tales condiciones, en este caso en particular, el ejercicio de la subordinación delegada otorgada a

Mansarovar Energy Colombia Ltd., con ocasión del contrato mercantil celebrado con la empresa de servicios temporales, Gente en Acción Ltda., en virtud de la cual estaba facultada para ejercer el *ius variandi*, no fue la que dio lugar a que el sentenciador de segundo grado declarara a la demandante como verdadera empleadora, sino que lo fue la asignación de funciones que no estaban en el marco del convenio o requerimiento suscrito entre la EST y la demandada, pues lo que concluyó, desde la óptica fáctica, fue que el actor se vinculó con la EST como *cuñero de perforación* para el campo Moriche, en el marco del convenio NNJ 116 05 celebrado entre Mansarovar Energy Colombia Ltd. y Gente en Acción SAS, cuyo objeto era el «*suministro de personal para ejecutar labores de perforación*», pero sin embargo, cuando sufrió el accidente estaba desempeñando el de *cuñero de producción* en el campo Girasol.

Hechas las anteriores y necesarias precisiones jurídicas, la Sala incursiona en el estudio de las piezas procesales y medios de convicción acusados, de cara a establecer si el Tribunal incurrió en error de orden fáctico al declarara que la entidad demandada fungió como verdadera empleadora del actor. Al respecto, se advierte que no son motivo de discusión y expresamente aceptados por Mansarovar Energy Colombia Ltd. los siguientes supuestos fácticos: *i)* que entre el actor y la empresa de servicios temporales Gente en Acción Ltda. se suscribió un contrato, en virtud del cual el demandante fue remitido en misión a la usuaria Mansarovar Energy Colombia Ltd.; *ii)* el cargo desempeñado por el actor era el de *cuñero*; y *iii)* la usuaria lo

trasladó del Campo Moriche al Campo Girasol y le reasignó las funciones propias de un cuñero de perforación a las de cuñero de producción. Las pruebas dan cuenta de lo siguiente:

1.- *Demanda* (f.º 70). El hecho 1 de este escrito informa acerca de que entre el actor, Jorge Alberto Cortes Angulo y la empresa de servicios temporales Gente en Acción Ltda., hoy Gente en Acción SAS Liquidada, se celebró un contrato de trabajo «por Labor u Obra contratada» el 9 de diciembre del 2010, conforme los requerimientos de la empresa usuaria, Mansarovar Energy Colombia Ltd., según «*requerimiento del 29 de noviembre de 2010 – NNJ-116*». Asimismo, el supuesto n.º 15 dice que como la empresa de servicios temporales se encuentra extinta o liquidada, «*la que debe responder directamente frente a las peticiones de la demanda es la Empresa Usuaria **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTDA** n[...]*».

Pese a que la censura no precisa exactamente en qué consiste la indebida apreciación de esta pieza procesal, habida cuenta que solo se limita a decir que el actor afirmó que su empleador lo fue la empresa de servicios temporales y que la pretensión de condena derivó única y exclusivamente del hecho de que la empresa de servicios temporales estaba liquidada, la Sala no encuentra yerro o defecto valorativo alguno por parte del Tribunal, pues esos supuestos fácticos son absolutamente coherentes con las pretensiones de la demanda inicial, las cuales están orientadas a que se declare que Mansarovar Energy

Colombia Ltd. fungió como «**Empleador Directo**», de acuerdo con el parágrafo del artículo 6º del Decreto 4369 de 2006 y demás normas concordantes (pretensión 3ª).

Téngase en cuenta que el actor parte de que su vinculación inicial fue como trabajador en misión y, por tanto, era absolutamente necesario que en los supuestos fácticos enunciara el contrato de trabajo que suscribió con la empresa de servicios temporales.

Además, recuerda la Sala que si bien, en principio, la demanda se instauró solidariamente contra la entonces empresa de servicios temporales, Gente en Acción Ltda., hoy, Gente en Acción SAS Liquidada, y Mansarovar Energy Colombia Ltd., el Juzgado Promiscuo del Circuito de Puerto Boyacá, mediante proveído del 13 de noviembre de 2014 (f.º 88), la admitió *únicamente* contra la entidad recurrente, razón más que suficiente para dar por sobreentendido que lo pretendido por el actor es que se declare a esta última como verdadera empleadora y responsable del reconocimiento y pago de la indemnización prevista en el artículo 216 del CST.

Por lo anterior, si bien en el hecho n.º 15 de la demanda se dice que la demandada debe responder porque la empresa de servicios temporales estaba liquidada, lo cierto es que ese supuesto se justificaba en la medida que inicialmente la acción se instauró en contra de las dos entidades (empresa de servicios temporales y empresa usuaria); sin embargo, no puede olvidarse que después de la inadmisión de la demanda inaugural se decidió adelantar la acción solo para que

Mansarovar Energy Colombia Ltd. fuera declarada como única empleadora del demandante, pretensión que no se soporta en el supuesto fáctico referido.

Por lo expuesto, no se encuentra yerro por parte del colegiado en la apreciación de la demanda y, menos aún, con la entidad suficiente para quebrar la sentencia fustigada.

2.- Contestación de la demanda (98). Es verdad que la entidad demandada, al contestar el escrito inaugural manifestó que la única razón por la cual el contrato de trabajo del actor se extendió más allá del límite anual previsto en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 fue debido a que el actor gozaba de fuero de salud por el accidente de trabajo que tuvo lugar el 31 de diciembre de 2011, tal como consta en la respuesta dada al hecho sexto del escrito inaugural y en el acápite de supuestos y razones de la defensa.

Sin embargo, la censura olvida que el sentenciador de segundo grado no confirmó la decisión del *a quo*, mediante la cual se declaró a la entidad demandada como verdadera empleadora del actor, porque ésta hubiese excedido el límite temporal del año establecido en el numeral 3 del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, sino que lo fue porque encontró que la empresa usuaria se había comportado como tal al asignar al demandante la prestación de sus servicios en campo y actividad diferentes para las que fue contratado por la empresa de servicios temporales, atribuyéndose facultades exclusivas del empleador.

Siendo ello así, el defecto valorativo que atribuye la censura sobre la contestación de la demanda inicial no intenta derruir el punto esencial de la decisión que conllevó la prosperidad de las pretensiones, omisión que impide el quiebre de la sentencia impugnada, pues su inconformidad estriba sobre supuestos fácticos ajenos a los considerados por el colegiado al adoptar su decisión.

3.- *Contrato de trabajo* n.º GA/6733-2010 (f.º 2). El documento informa en su parte superior que Jorge Alberto Cortés Angulo fue contratado «*por obra o labor determinada*» para desempeñar el cargo de cuñero en Mansarovar Energy Colombia Ltd., en el que se indicó como lugar de trabajo el «CAMPO MORICHE», según requerimiento del «**29 de noviembre de 2010**» NNJ-116.

Así las cosas, no se evidencia yerro por parte del colegiado en el análisis del contrato de trabajo del actor, por cuanto lo que dedujo atiende a su tenor literal, esto es, que el actor fue contratado como cuñero. Ahora, si bien el sentenciador afirmó que el cargo era *cuñero de perforación*, a esa inferencia arribó luego del análisis integral y sistemático del contrato laboral y del convenio NNJ 116 05 celebrado entre Mansarovar Energy Colombia Ltd. y Gente en Acción SAS, cuyo objeto era el «*suministro de personal para ejecutar labores de perforación*», medio de convicción respecto del que no se argumenta nada en el recurso extraordinario.

También dijo el *ad quem* que en la cláusula 10 del contrato laboral se estableció que el mismo «*reemplaza en su*

*integridad y deja sin efectos cualquier otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad, las modificaciones que se acuerden se anotarán a continuación de su texto»,* de tal suerte, que si en verdad hubo una modificación en el contrato de suministro celebrado entre la empresa de servicios temporales y la usuaria, ello implicaba un cambio de los contratos de trabajo de los empleados enviados en misión, razón por la cual tal modificación debió ser consignada en el documento que regía la relación laboral del demandante, lo que no se hizo, o por lo menos de ello no había prueba en el proceso. Al efecto, téngase en cuenta que este último argumento tampoco es controvertido por la censura y, por tanto, como se dijo en precedencia, sigue soportando la decisión.

Así las cosas, no encuentra esta Sala que el Tribunal se haya equivocado en el estudio del contrato de trabajo, y menos, con la entidad suficiente para romper la sentencia fustigada.

Por lo demás, de cara a la declaratoria de Mansarovar como empleadora del actor, la Sala se abstiene de realizar el análisis de los demás medios de convicción acusados, como son: *i)* contrato «*NNJ 1606*» celebrado entre la empresa de servicios temporales y la demandada para el suministro de personal en misión (f.º 160); *ii)* contrato «*NXV 022*» suscrito entre las mismas partes y con los mismos fines; *iii)* certificado de existencia y representación de la empresa Gente en Acción (f.º 53); *iv)* certificación laboral (f.º 3); escrito de subsanación de la demanda (f.º 86); *v)* oficio remitido a la empresa de

servicios temporales por el Ministerio del Trabajo (f.º 112); y vi) *«Auto proferido por el Ministerio de Trabajo»* (f.º 118).

La anterior decisión se adopta porque la censura en el desarrollo del cargo no precisa respecto de cada uno de los medios de convicción, con absoluta claridad, lo que ellos acreditan y cómo el juez extrajo conclusiones fácticas contrarias a lo que objetivamente cada uno atestigua, es decir, el impugnante frente a cada una de las probanzas que enlista, debe explicar lo que dice, la equivocación en que incurrió el fallador y la incidencia del error en las conclusiones fácticas fundamentales de la sentencia.

Lo precedente deja en evidencia que el recurrente no cumple con el presupuesto de señalar respecto de cada medio probatorio qué es lo que de él extrajo el sentenciador y qué es lo que en verdad acredita, así como su incidencia en la decisión.

Además, memora la Sala que constituye criterio inveterado que señalar la prueba que se considera mal valorada o dejada de apreciar por parte del juez, únicamente indica o identifica la causa del posible yerro, pero no lo demuestra. Por ello, corresponde a quien imputa el yerro manifiesto que conlleve a la violación de la ley sustancial demostrarle a la Corte la ostensible contradicción entre el defecto valorativo de la prueba y lo que en realidad ella demuestra, labor que brilla por su ausencia en la demanda de casación respecto de las pruebas enlistadas en precedencia.

En consecuencia, no luce desacertada la conclusión a la que arribó el sentenciador de segundo grado al declarar que la entidad Mansarovar Energy Colombia Ltd. fungió como verdadera empleadora de Jorge Alberto Cortés Angulo, al haberle cambiado el lugar de trabajo al trasladarlo del *Campo Moriche* al *Campo Girasol*, y haber hecho lo propio respecto de sus funciones, pues de *cuñero de perforación* paso a ser *cuñero de producción*, las cuales no estaban en el marco del convenio celebrado entre la empresa de servicios temporales y la demandada (NNJ 116 05) en el que se suscribió el contrato laboral del actor.

## **2. Culpa del empleador en el accidente de trabajo.**

Con relación a la culpa de la empleadora en el accidente de trabajo, el Tribunal dijo lo siguiente: *i)* la demandada no controvirtió el mal estado de la llave hidráulica, pues reconoció que en ocasiones no estaba funcionando correctamente; *ii)* cuando el infortunio ocurre por culpa de los dos sujetos de la relación laboral, esto es, empleado y empleador, no es dable que la responsabilidad del patrono desaparezca por la negligencia o impericia del trabajador, tal como se afirmó en la sentencia CSJ SL, 30 dic. 2002, rad. 29631; *iii)* la sociedad demandada no demostró que actuó con diligencia y cuidado con el pretexto de excluir la culpa en el accidente de trabajo; *iv)* las actividades desarrolladas por Mansarovar Energy Colombia Ltd. están catalogadas como de alto riesgo, razón por la cual «*exigen del prestador del servicio máximo cuidado y diligencia*» y, por consiguiente, debió adoptar todas las medidas de seguridad necesarias

para evitar el accidente de trabajo, más aún, cuando era previsible que se presentara; v) la falta de diligencia y cuidado que debía aplicar la sociedad demandada en el desarrollo de su actividad económica era suficiente para tener y decretar la culpa y la consecuente responsabilidad, dado que la conducta de Mansarovar fue negligente al no realizar los mantenimientos preventivos a las herramientas destinadas a la extracción de hidrocarburos; y vi) las charlas de seguridad dictadas por la demandada eran insuficientes ante el riesgo al que expuso al trabajador, pues le suministró elementos de trabajo no seguros.

Por su parte, la censura centra su disenso, en que el *ad quem* se equivocó al dar por acreditado, sin estarlo, que hubo culpa suficientemente comprobada por parte de la demandada en el accidente de trabajo que sufrió el demandante el 31 de julio de 2011, en virtud de que no actuó con la debida diligencia y cuidado y, además, que no tuvo en cuenta que el infortunio ocurrió por culpa exclusiva de la víctima.

De entrada, advierte esta colegiatura que el recurso extraordinario no tiene vocación de prosperidad por lo siguiente:

1.- Lo primero que señala la Sala es que la censura no controvierte todos los argumentos esbozados por el sentenciador en los que fincó la responsabilidad de la demandada en el accidente de trabajo que sufrió Jorge Alberto Cortés Angulo, como quiera que deja libres de ataque

los que se relacionan con que Mansarovar Energy Colombia Ltd. aceptó expresamente el mal estado de la llave hidráulica, dado que en ocasiones no funcionaba correctamente; que cuando existe concurrencia de culpas entre el trabajador y el empleador, así haya existido negligencia o impericia del primero, ese hecho no exime al segundo de la responsabilidad subjetiva prevista en el artículo 216 del CST; que como las actividades de la entidad demandada estaban catalogadas como de alto riesgo, exigían mayor diligencia y cuidado de su parte en la prestación del servicio, razón más que suficiente para declararla culpable en el accidente de trabajo y responsable de la reparación del daño causado al trabajador; y que las charlas de seguridad eran insuficientes para eximirla de responsabilidad, ante la negligencia en realizar los mantenimientos preventivos de las herramientas de trabajo.

Entonces, como la casacionista no se ocupó de desvirtuar lo expuesto por el Tribunal, de manera que dejó libres de crítica los pilares fundamentales del fallo impugnado, con independencia de su acierto, pues no combata en rigor ninguna de las anteriores inferencias, al punto que todo su discurso se centra en que el Tribunal no tuvo en cuenta la culpa exclusiva de la víctima y en que la entidad no actuó con la debida diligencia y cuidado. Nótese que la censura no cuestiona los verdaderos soportes argumentativos que llevaron al *ad quem* a declarar la culpa de la empleadora en el accidente de trabajo, es decir, que deja de lado las deducciones que obtuvo la colegiatura frente a las pruebas que analizó en la alzada.

Es por ello que las críticas formuladas por la censura debieron extenderse a los verdaderos razonamientos y argumentos del *ad quem*, siendo insuficientes las acusaciones parciales, como aquí ocurrió, por cuanto, al desviarse el verdadero objetivo de la crítica, se dejan subsistiendo los reales o totales soportes sustanciales del fallo. Así lo ha sostenido esta corporación, entre otras, en la sentencia CSJ SL12298-2017, cuando adujo:

*Debe recordarse que las acusaciones exiguas o parciales son insuficientes para quebrar una sentencia en el ámbito de la casación del trabajo y de la seguridad social, por cuanto dejan subsistiendo sus fundamentos sustanciales y, por tanto, nada consigue el censor si se ocupa de combatir razones distintas a las aducidas por el juzgador o cuando no ataca todos los pilares, porque, en tal caso, así tenga razón en la crítica que formula, la decisión sigue soportada en las inferencias que dejó libres de ataque. Lo anterior conlleva a que con independencia del acierto del recurrente y de que la Sala comparta o no sus deducciones, se mantenga la decisión de segundo grado [...]*

2.- El ataque, respecto a la culpa del empleador, contiene una demostración y desarrollo insuficientes, pues a lo largo de ellos no se estructuran argumentos sólidos, concretos y demostrativos de la acusación en contra del Tribunal, capaces de dar al traste con la providencia impugnada y, por el contrario, se acude a manifestaciones genéricas que se constituyen más bien en alegatos de instancia, ajenos al propósito del recurso de casación, que es, precisamente, confrontar la sentencia acusada con la ley.

En efecto, a pesar de que enuncia algunos elementos de convicción y muestra de manera superficial su contenido, lo cierto es que el censor omite el deber de explicar con precisión cómo se equivocó el Tribunal sobre cada uno de

ellos, y qué incidencia tenían esos yerros en la confección de la sentencia impugnada. Nótese que la censura centra su inconformidad en que, de las pruebas arrimadas al proceso, es dable inferir que el accidente ocurrió por la conducta imprudente del trabajador, quien, a pesar de contar con la debida capacitación y experiencia, incurrió en un acto inseguro al introducir su mano frente al equipo; y que el subordinado se distrajo al operar la máquina.

Sobre la carga que tiene el recurrente de controvertir de manera adecuada y contundente la decisión de segundo grado, esta Sala, en sentencia CSJ SL, 23 mar. 2011, rad. 41314, manifestó:

*[...] la confrontación de una sentencia, en la intención de lograr su derrumbamiento en el estudio procesal de la casación, comporta para el recurrente una labor persuasiva y dialéctica, que ha de comenzar por la identificación de los verdaderos pilares argumentativos de que se valió el juzgador para edificar su fallo; pasar por la determinación de si los argumentos utilizados constituyen razonamientos jurídicos o fácticos; y culminar, con estribo en tal precisión, en la selección de la senda adecuada de ataque: la directa, si la cuestión permanece en un plano eminentemente jurídico; la indirecta, si se está en una dimensión fáctica probatoria.*

Además, en el desarrollo del tercer cargo, si bien se denuncian varias pruebas por indebida valoración o falta de apreciación, lo cierto es que la demostración de los yerros endilgados solo se hace alusión al informe de investigación del accidente, pero no se indica el folio en el que se encuentra dicha prueba. Al efecto, revisado cuidadosamente el expediente no se encuentra el aludido medio de convicción y, por tanto, no es posible incursionar en su análisis.

3.- La inconformidad de la censura plasmada en el tercer cargo, encausado por la vía indirecta, relacionada con que al actor *«correspondía acreditar la culpa patronal en el accidente, no pudiéndose con base en la clasificación de la actividad de la empresa invertirla»* es un tema de estirpe eminentemente jurídico, el cual debió plantearse por la senda directa. Lo propio acontece con la compatibilidad de la pensión de invalidez de origen profesional con el lucro cesante futuro, contemplado en la indemnización plena de perjuicios de que trata el artículo 216 del CST.

Por lo expuesto, no le es dado a la Sala incursionar en el análisis del fondo de la acusación en cuanto refiere, desde la óptica fáctica, a la culpa de la entidad demandada en el accidente de trabajo acaecido al demandante.

Al margen de lo anterior, desde el punto de vista jurídico, es importante señalar que en los eventos que se depreca la indemnización total y ordinaria de perjuicios consagrada en el artículo 216 del CST, corresponde al demandante trabajador demostrar la culpa del demandado empleador en la ocurrencia del accidente laboral, pero cuando éste alega que su actuar estuvo enmarcado en los cánones de la debida diligencia y cuidado, es quien está compilado a demostrar que actuó diligentemente y con cuidado en el deber de protección para con sus trabajadores, con el fin de que pueda ser exonerado de cualquier responsabilidad frente a los infortunios laborales. Al efecto, se memora la sentencia SL5633-20018, en la que se resolvió un asunto de contornos similares a los que aquí se estudian,

cuyo texto dice lo que sigue:

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

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

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

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

*Culpa grave, negligencia grave, culpa lata, es la que consiste en no manejar los negocios ajenos con aquel cuidado que aun las personas negligentes o de poca prudencia suelen emplear en sus negocios propios. Esta culpa en materias civiles equivale al dolo. Culpa leve, descuido leve, descuido ligero, es la falta de aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios. Culpa o descuido, sin otra calificación, significa culpa o descuido leve. Esta especie de culpa se opone a la diligencia o cuidado ordinario o mediano.*

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

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

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

*De conformidad con lo anterior, se itera, para que un empleador sea exonerado de la sanción impuesta en el artículo 216 del CST, debe acreditar que adoptó todas las acciones que legalmente estaba obligado a cumplir, con miras a garantizar la salud integral del trabajador, evitando en lo posible la ocurrencia de los accidentes o enfermedades profesionales, y en esa labor, obviamente en forma previa, identificando todos los riesgos inherentes a las actividades desplegadas por sus trabajadores, con miras a poder adoptar las políticas de extinción o mitigación*

de riesgos, que materialicen la aludida obligación de protección; de tal suerte que ante la afectación comprobada de la salud de un trabajador, por la ocurrencia de un accidente o una enfermedad de origen profesional, hoy laboral, éste pueda demostrar que ha actuado diligentemente en el deber de protección que le impone la ley, lo que lo exoneraría de cualquier responsabilidad frente a sucesos laborales que afecten de manera definitiva la salud o incluso la vida de los trabajadores.

[...]

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

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

La indemnización total y ordinaria de perjuicios ocasionada por accidente de trabajo, previsto en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, exige la demostración de la culpa patronal, que se establece cuando los hechos muestran que faltó «aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios», según la definición de culpa leve que corresponde a los contratos celebrados en beneficio de ambas partes, de modo que cuando se reclama esta indemnización ordinaria, debe el trabajador demostrar la culpa al menos leve del empleador, y a este que tuvo la diligencia y cuidados requeridos, para que quede exento de responsabilidad.

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

[...]

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

Sin embargo, lo que refleja la declaración citada, es todo lo

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

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

[...]

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

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

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

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

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

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

El deudor no es responsable del caso fortuito, a menos que se haya constituido en mora (siendo el caso fortuito de aquellos que no hubieran dañado a la cosa debida, si hubiese sido entregado al acreedor), o que el caso fortuito haya sobrevenido por su culpa. **La prueba de la diligencia o cuidado incumbe al que ha debido emplearlo; la prueba del caso fortuito al que lo alega. (...)(se resalta y subraya).**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Esa ‘culpa suficiente comprobada’ del empleador o, dicho**

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

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

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

No empece, el no haberse pronunciado el Tribunal sobre ese particular aspecto no impide a la Corte precisar que aun cuando es cierto que no es responsabilidad de los empleadores particulares el orden público de la Nación, por ser éste de cargo de las autoridades competentes del Estado; como también, que las alteraciones de dicho orden público propiciadas por grupos armados al margen de la ley poniendo en riesgo la vida, honra y bienes de las personas no se caracterizan por ser públicas, programadas, ordenadas y sometidas a un mínimo de guarda y respeto por los derechos humanos de quienes ante su fuerza se pueden ver afectados por razón de su naturaleza sorpresiva, clandestina y violenta, lo cual conlleva para los particulares una obvia y absoluta impotencia para evitarlas, resistirlas o rechazarlas, todo lo cual, en principio, daría lugar a considerar que los empleadores ninguna responsabilidad deben asumir frente a las contingencias que afectan la vida o integridad personal de sus servidores cuando se ven expuestos a tales eventualidades, también lo es que tal clase de riesgos, que no resulta jurídicamente posible tenerlos como parte de los **riesgos genéricos** del trabajo, así éstos se produzcan por el mero hecho de la prestación personal de servicios; como tampoco de los denominados por la jurisprudencia de la Sala como **riesgos específicos**, referidos ellos como propios a la actividad particular y concreta de cada trabajador, si constituyen **riesgos excepcionales** que, **por regla general**, escapan del ámbito de responsabilidad a que se refiere el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, por versar éste

*precepto sobre los riesgos genéricos y específicos del trabajo que dan lugar a accidentes de trabajo o enfermedades profesionales por razón de la llamada **culpa leve** del empleador, esto es, la que se opone al cuidado mediano u ordinario que debe emplearse en la administración de los propios negocios, como el exigido de un buen padre de familia (artículo 63 del Código Civil), pero que, **por excepción**, y bajo ciertas circunstancias, como cuando a pesar del conocimiento cierto y previo del empleador sobre su peligro y magnitud se le expone a ellos deliberadamente al trabajador, deben considerarse como generadores de la misma responsabilidad patronal, caso para el cual el grado de culpa exigida sobre los hechos o sucesos que afecten la vida o integridad del trabajador requieren acreditarse desde el concepto de **culpa grave**, esto es, desde la llamada ‘culpa lata’ por el citado artículo 63 del Código Civil Colombiano, por traducir un actuar con negligencia grave, como cuando no se manejan los negocios ajenos con aquel cuidado que aún las personas negligentes o de poca prudencia suelen emplear en sus propios negocios, es decir, cuando se actúa de manera equiparable a la del dolo civil.”. CSJ SL, 8 mar. 2017, rad. 38701.*

Por otra parte, la decisión del colegiado, en el sentido de que cuanto se presente responsabilidad, tanto del empleador como del trabajador, en la ocurrencia del accidente laboral, ello no exculpa al primero de responder en los términos previstos en el artículo 216 del CST, está acorde con la jurisprudencia de esta Sala sobre ese puntual aspecto. Téngase en cuenta lo dicho en las sentencias CSJ, SL, 17 oct. 2008, rad. 28821, reiterada en la providencia CSJ SL3169-2018, providencias en las cuales ha sido clara en adoctrinar que «El haberse presentado negligencia, descuido o algún acto inseguro del trabajador, no exonera a la empleadora de reparar los perjuicios ocasionados por su culpa».

Refuerza lo anterior, lo dicho en sentencia CSJ SL5463-2015, cuando al efecto razonó:

*Pero lo cierto es que a la luz del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, que contiene una regulación especial de la*

*responsabilidad laboral, para determinar la obligación del empleador al reconocimiento y pago de la indemnización total y ordinaria de los perjuicios le basta al juzgador establecer la culpa "suficientemente comprobada", en la ocurrencia del accidente de trabajo o en la enfermedad profesional, de suerte que, en este caso, una vez determinada esa conducta culposa no se hacía necesario analizar la responsabilidad que en el infortunio pudiera haber correspondido al trabajador, salvo que se hubiese alegado por las demandadas que el accidente laboral se produjo por un acto deliberado de aquél, lo que no aconteció. Y se afirma lo anterior, por cuanto, como lo ha explicado esta Sala de la Corte, no es posible que la responsabilidad laboral del empleador desaparezca por la compensación de las faltas cometidas por las partes. (Se subraya)*

Ahora, con relación a la inconformidad de la recurrente, consistente en que el sentenciador de segundo grado erró al no tener en cuenta que en la calificación de la pérdida de capacidad laboral se incluyeron aspectos o patologías no laborales, basta revisar lo argüido por el Tribunal para darse cuenta que no le asiste razón a la censura, toda vez que expresamente señaló que le asistía razón a la sociedad demandada, en el sentido de que en el cálculo de los perjuicios, como lo dijo la juez, se incluyeron patologías que no tenían su génesis en el accidente de trabajo y, por tanto, no se podía obligar a Mansarovar Energy Colombia Ltd. a reparar daños y deficiencias en el estado de salud del demandante que no le eran imputables por ser de origen común.

Finalmente, con relación a la inconformidad señalada en el tercer cargo, relacionada con la obligación del pago de la indemnización a cargo de la empresa de servicios temporales por ser la encargada de la salud ocupacional de los trabajadores, basta con señalar que en el presente asunto se declaró a la demandada como empleadora y, por tanto, no

hay responsabilidad de la EST, máxime que la responsabilidad solidaria no fue objeto de análisis en el *sub lite*.

Con base en lo dicho, el Tribunal procedió a tasar nuevamente los perjuicios, dejando de lado el criterio adoptado por el Consejo de Estado y aplicando el fijado por esta Sala.

Por las razones expuestas los cargos no prosperan

### **XIII. CARGO CUARTO**

Se atribuye por vía directa la violación de la ley sustancial en la modalidad de interpretación errónea de los artículos 488 del CST, en relación con el artículo 32 del CPTSS, lo que condujo a la aplicación indebida del artículo 216 del CST.

Manifiesta que, la vía escogida, tiene como intangibles los supuestos que refieren a que entre la ocurrencia del accidente de trabajo y la fecha de presentación de la demanda transcurrieron más de tres años; que la inconformidad radica en la fecha que consideró el sentenciador debía tenerse como válida para efectos de contabilizar el término trienal en los casos que se persigue la indemnización plena de perjuicios por culpa patronal, pues consideró que el término debía computarse desde la calificación de la pérdida de capacidad laboral, bajo el entendimiento que *«solo desde entonces es que el trabajador*

*tiene conocimiento de las secuelas causadas por el accidente de trabajo y queda "razonablemente posibilitado para reclamar los derechos protegidos"».*

Exterioriza que no desconoce que la decisión se fundamenta en la reiterada jurisprudencia de esta Sala; sin embargo, dice que es esta esta la oportunidad para rectificar esa postura, habida cuenta que, con independencia de la fecha de calificación de la pérdida de capacidad laboral, el eventual derecho indemnizatorio se hace exigible al producirse el accidente de trabajo, que es el hecho en cuya ocurrencia se supone debe haber concurrido la culpa del empleador.

#### **XIV. RÉPLICA**

El opositor manifiesta que esta acusación no puede salir avante porque la decisión está soportada en la jurisprudencia de esta Sala, conforme se aprecia en las sentencias CSJ SL, 14 ag. 2000, rad. 39446; CSJ SL, 6 jul. 2011, rad. 39867; CSJ SL, 3 abr. 2001, rad. 15137.

#### **XV. CONSIDERACIONES**

Dados los planteamientos del recurso extraordinario, corresponde a esta Sala determinar si el hito a tener en cuenta para contabilizar el término prescriptivo de la acción de cobro de la indemnización total y ordinaria de perjuicios, es el de la calificación de la pérdida de capacidad laboral o el del momento en que ocurrió el infortunio.

Dada la vía escogida, se tienen por indiscutidos los supuestos fácticos dados por acreditados por el Tribunal, a saber: *i)* que el accidente laboral sufrido por el demandante ocurrió el 31 de julio de 2011; *ii)* la Junta Nacional de Calificación de Invalidez realizó el dictamen de pérdida de capacidad laboral el 5 de diciembre de 2012; *iii)* la demanda se presentó el 8 de octubre de 2014 (f.º 83), es decir, que entre la ocurrencia del accidente de trabajo y la fecha de presentación de la demanda transcurrieron más de tres años.

El asunto sometido a consideración de la Sala ha sido ampliamente estudiado en diferentes oportunidades, en las que se ha dicho de manera pacífica que el término extintivo para adelantar la acción de reparación plena de perjuicios debe contabilizarse a partir de la fecha en la que se establezcan las secuelas que el accidente de trabajo dejó en el subordinado, esto es, desde la calificación que determine la pérdida de la capacidad laboral, siempre y cuando, ésta se lleve a cabo dentro de los tres años posteriores al infortunio.

Sobre este puntual aspecto, se trae a colación la sentencia SL2037-2018, cuyo tenor literal dice lo que a continuación se transcribe:

*En instancia, es importante reiterar que la prescripción de la acción de reparación plena de perjuicios del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, derivada de la culpa patronal, «debe empezar a computarse a partir de la fecha en la que se establezcan, por los mecanismos previstos en la ley, las secuelas que el accidente de trabajo haya dejado al trabajador» (SL 6803, 15 feb. 1995, reiterada en SL 15137, 3 abr. 2001, SL 39867, 6 jul. 2011 y SL 39631, 30 oct. 2012). Quiere decir lo anterior que desde que el trabajador sea calificado por un organismo científico que determine la pérdida de capacidad laboral, su grado,*

*estructuración y origen, se debe contabilizar el plazo extintivo, pues a partir de esta calenda se puede dimensionar la magnitud del daño demandable y sus consecuencias anatómicas y fisiológicas.*

*Con todo, en el fallo citado precisó la Sala que lo anterior implica para la víctima la obligación de procurar «el tratamiento médico de rigor y la consecuente valoración de su estado de salud», dado que «no es dable entender que el interesado pueda disponer a su arbitrio la fecha en que procede la mencionada calificación médica, ni le es dable dilatarla indefinidamente, pues ello pugna contra la imperiosa seguridad jurídica y contra el fundamento de los preceptos citados», de tal suerte que la evaluación «no puede diferirse por más de tres años contados desde la ocurrencia del accidente».*

*Las anteriores reflexiones son acogidas nuevamente por la Sala, puesto que, ciertamente, la posibilidad del trabajador de obtener una indemnización «plena» de perjuicios solo es factible cuando se conocen, a ciencia cierta o con un grado relevante de certeza, las consecuencias del daño en su salud e integridad corporal y mental. Aquí, en términos reales, podría hablarse de posibilidad de obrar o de acción.*

*Pero lo anterior, a su vez, supone un deber de diligencia y compromiso del trabajador de hacerse valorar medicamente en un tiempo razonable, lapso que la Sala ha considerado es de 3 años, contados desde la ocurrencia del accidente de trabajo, o —precisa ahora— a partir de la fecha en que el trabajador tenga conocimiento de su enfermedad laboral y permanezca alejado de los factores de riesgo. De lo contrario, la posibilidad de reclamar judicialmente el resarcimiento de los daños estaría sujeta al arbitrio de la víctima, lo cual no consiente el postulado de la seguridad jurídica, que, recuérdese, es también un valor del orden jurídico en tanto coadyuva a la paz social y estabilidad de las relaciones sociales.*

Deriva de lo anterior, que el Tribunal no erró desde la óptica jurídica al contabilizar el término extintivo de la acción de cobro de la indemnización total y ordinaria de perjuicios a partir del hito en que la junta de calificación de invalidez determinó la pérdida de capacidad laboral del demandante.

Por las razones anotadas el cargo no prospera.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la demandada recurrente y en favor del actor. Como

agencias en derecho se fija la suma de \$8.000.000, la que se incluirá en la liquidación que el juez de primera instancia efectúe con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

**XVI. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales el 23 de febrero de 2016, en el proceso ordinario laboral que instauró **JORGE ALBERTO CORTES ANGULO** contra **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD.**

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

**MARTÍN EMILIO BELTRAN QUINTERO**

**DOLLY AMPARO CACASANO VILLOTA**

**ERNESTO FORERO VARGAS**


 República de Colombia  
 Corte Suprema de Justicia  
 Sala de Casación Laboral  
 Secretaría Adjunta

**Se deja constancia que en la fecha se fijó edicto.**  
**Bogotá, D. C., 25 SEP 2019 8:00 A.M.**  
 SECRETARÍA ADJUNTA


 República de Colombia  
 Corte Suprema de Justicia  
 Sala de Casación Laboral  
 Secretaría Adjunta

**Se deja constancia que en la fecha se desfija edicto.**  
**Bogotá, D. C., 25 SEP 2019 5:00 P.M.**  
 SECRETARÍA ADJUNTA


 República de Colombia  
 Corte Suprema de Justicia  
 Sala de Casación Laboral  
 Secretaría Adjunta

**Se deja constancia que en la fecha y hora señaladas, queda ejecutoriada la presente providencia**  
**Bogotá, D. C., 30 SEP 2019 Hora: 5:00 P.M.**  
 SECRETARÍA ADJUNTA