



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 4

**ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA**

**Magistrada ponente**

**SL587-2024**

**Radicación n.º 99651**

**Acta 09**

Bogotá D. C., diecinueve (19) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **GY DE COLOMBIA S.A.**, contra la sentencia proferida el 22 de septiembre de 2022 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, en el proceso que instauraron en su contra **LBP, BOL, FVH** y **ABO** en nombre propio y en representación de **S.S.S.**

## **I. ANTECEDENTES**

LBP, BOL, FVH, ABO en nombre propio y en representación de S.S.S., demandaron a GY DE COLOMBIA S.A. para que se le condenara al reconocimiento y pago de la indemnización plena de perjuicios «[...] *por culpa patronal suficientemente comprobada*», la indexación y las costas del proceso.

Fundamentaron sus peticiones, en que ABO celebró con la demandada, el 12 de abril de 2004, un contrato de trabajo a término indefinido, el cual permanece vigente.

Comentaron que, a lo largo de la vinculación, el trabajador ha estado expuesto a riesgos biomecánicos, toda vez que se ha desempeñado, como:

<b>Cargo</b>	<b>Desde</b>	<b>Hasta</b>
Enlibrador de entubadora Dúplex Div S Dpto. 4320	12 de abril de 2004	26 de marzo de 2006
Ayudante entubadora Div A Dpto 4320	27 de marzo de 2006	31 de enero de 2010
Operador entubadora Div a Dpto 4300	1º de febrero de 2010	22 de mayo de 2014
Aplicador Cushion entubadora Div. A Dpto 4300	23 de mayo de 2014	3 de septiembre de 2017
Supernumerario Div. A Dpto. 0010	4 septiembre de 2017	A la fecha

Expresaron que la compañía no contaba con un sistema de estadísticas de enfermedades y accidentes laborales y no efectuaba los reportes pertinentes a las entidades competentes.

Aseguraron que la demandada no capacitó a los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo y no identificó los riesgos a los que estos se sometían. Tampoco contaba con un «[...] perfil sociodemográfico de la población

*trabajadora»* y no implementó mediciones ni programas ambientales.

Informaron que el señor Bedoya Ospina, desde 2014, tenía un dolor en las extremidades superiores, lo que desencadenó el síndrome del túnel de carpo bilateral y de manguito rotatorio derecho, así como epicondilitis media derecha, patologías que se causaron por la manipulación de cargas pesadas y movimientos repetitivos inadecuados.

Destacaron que las dolencias, le han ocasionado una pérdida de capacidad laboral del 30.96%, según el dictamen de la Junta Nacional de Calificación del 25 de enero de 2018, y que no las tenía al momento de su incorporación a la compañía en 2004.

Expusieron que para 2012, el salario promedio que devengó el accionante fue de \$3.769.443, para 2013 de \$3.760.037, 2014 de \$3.852.907, 2015 de \$3.713.874, 2016 de \$3.851.153, 2017 de \$3.222.380 y para 2018 de \$3.510.413.

Explicaron que FVH, es la cónyuge del trabajador y madre de S.S.S., mientras que BOL y LBP, son sus padres y que como familiares se han visto notoriamente afectados por las complicaciones de salud que él padece.

Finalmente, indicaron que el 5 de octubre de 2018, el trabajador radicó ante la empresa derecho de petición, el cual, fue contestado parcialmente el 23 de octubre

siguiente. También, que el 25, solicitaron ante aquella la indemnización de perjuicios.

GY DE COLOMBIA S.A. se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, aceptó la suscripción del contrato con el demandante; que aquel al momento de su ingreso no tenía las patologías actuales; el contenido del dictamen de pérdida de capacidad laboral; los salarios devengados por el trabajador y la presentación del derecho de petición.

Argumentó que siempre ha sido *«[...] prudente y diligente en la implementación y aplicación de todas las normas que rigen la seguridad y salud en el trabajo»*, para garantizar la vida y salud de sus trabajadores.

Acotó que ha pagado las obligaciones económicas derivadas de la relación laboral y que aquel está *«[...] relevado de la obligación de prestar el servicio»*, desde el 4 de mayo de 2020, de conformidad con el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que no está sometido a ningún riesgo.

Propuso como excepciones la de improcedencia por falta de respaldo legal e ilegalidad de las pretensiones, buena fe, cobro de lo no debido, inexistencia de la obligación, falta de título y causa para pedir, *«[...] no existe nexo causal entre los daños que afirma haber sufrido la parte demandante y el obrar de mi representada»*, ausencia de culpa, diligencia y cuidado del demandado, traslado del

riesgo, perjuicio indemnizado, ausencia de prueba de perjuicios, prescripción o caducidad.

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El 27 de septiembre de 2021, el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali, resolvió:

**PRIMERO: DECLARAR** no probadas las excepciones propuestas por la sociedad demandada GY DE COLOMBIA S.A.

**SEGUNDO: CONDENAR** a la sociedad demandada [...], a pagar al demandante [...] la suma de \$281.461.315 por la indemnización por lucro cesante consolidado y futuro; la suma de cuarenta (40) salarios mínimos legales mensuales vigentes para el 2021, esto es, \$36.341.040 por indemnización por perjuicios morales; y la suma de cuarenta (40) salarios mínimos legales mensuales vigentes para el año 2021, esto es, \$36.341.040 por indemnización a los daños a la vida de relación. A pagar a la señora FVH [...], la indemnización por perjuicios morales en la suma de diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes para el 2021 que corresponde a \$9.085.260, a la señora BOL [...], la indemnización por perjuicios morales en la suma de diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes para el 2021 que corresponde a \$9.085.260, y al señor LBP [...], la indemnización por perjuicios morales en la suma de diez (10) salarios mínimos [...] que corresponde a \$9.085.260. Las anteriores sumas deberán ser indexadas [...].

**SEGUNDO: ABSOLVER** a la demandada GY DE COLOMBIA S.A., de las demás pretensiones [...].

## III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el recurso de apelación presentado por la demandada, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, mediante fallo del 22 de septiembre de 2022, confirmó el de primera instancia.

Como problema jurídico, se planteó resolver si existió culpa de la demandada en ocurrencia de las enfermedades de ABO y, por tanto, si había lugar al reconocimiento de la indemnización de perjuicios.

Aseguró que no ofrecía controversia que las partes suscribieron un contrato de trabajo a término indefinido, el 12 de abril de 2004, el cual continuaba vigente, ni que el demandante fue diagnosticado con síndrome de manguito rotatorio derecho, túnel carpiano y epicondilitis media derecha, enfermedades de origen laboral; tampoco el parentesco entre los demandantes.

Transcribió el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo y expresó que la indemnización de perjuicios se enmarca en un «[...] régimen subjetivo de responsabilidad civil», por lo que le correspondía al trabajador o a sus beneficiarios, demostrar el daño, la culpa y el nexo de causalidad.

En lo relativo a la culpa del empleador, advirtió que la jurisprudencia de esta Sala, ha dicho que aquella, se traducía en la falta de diligencia y cuidado que un «[...] buen padre de familia debe emplear» en la administración de sus negocios, por lo que era el operador judicial, quien debe analizar la conducta de aquel «[...] en la ocurrencia del siniestro laboral», según lo establecido en los artículos 63 y 1604 del Código Civil.

Mencionó que para que procediera la indemnización de perjuicios, debía estar comprobada la culpa del empleador, de manera que su *«[...] imposición requiere, aparte de la demostración del daño originado en una actividad relacionada con el trabajo, la prueba de que la afectación a la integridad o salud fue consecuencia de su negligencia en el acatamiento de los deberes»*.

Reprodujo los artículos 56, 57 y 348 del estatuto laboral y explicó que los empleadores debían detectar oportunamente los riesgos ocupacionales a los que se enfrentaban sus trabajadores, a fin de desarrollar las medidas necesarias para velar por su integridad. Además, resaltó que la Ley 9 de 1979 y la Resolución 2400 de ese mismo año, consagraron las obligaciones a cargo de los primeros, relativas a la capacitación y conocimiento que debían proporcionar a sus empleados.

Analizó el dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del 1º de julio de 2015, en el que confirmó que el demandante fue diagnosticado con síndrome del túnel carpiano de origen laboral; el del 14 de julio de ese mismo año, de la Junta Nacional, en el que se le evaluó con síndrome de manguito rotatorio derecho de origen laboral y el del 30 de enero de 2017, también de esta entidad, que confirmó que padecía epicondilitis media.

Así mismo se refirió al del 25 de enero de 2018, expedido por la Junta Nacional, en el que se consideró que el trabajador tenía epicondilitis media – derecha, síndrome

de manguito rotatorio- derecho y del túnel carpiano-bilateral, con una pérdida de capacidad laboral del 30.96% y fecha de estructuración 6 de marzo de 2017.

Dijo que, en el informe de estudio de puestos de trabajo del 12 de febrero de 2016, se revisaron las funciones del trabajador entre 2010 y 2015. De similar manera, el del 25 de julio de 2014, valoró las tareas por él desarrolladas entre 2006 y 2010 y el formato de investigación de enfermedad laboral, de la ARL en octubre de 2018, analizó que las afectaciones médicas tuvieron sus primeras manifestaciones en 2013.

Comunicó que el acta de reincorporación laboral del 26 de febrero de 2018 consagró la reubicación definitiva del demandante como supernumerario. Además, dijo que en ese documento se hizo un recuento histórico de las recomendaciones médico-laborales.

Expuso que se allegaron las certificaciones de los entrenamientos y capacitaciones que había tenido el trabajador, tales como la de protección para manos (2009), uso adecuado de los «[.../ EPP» (2012), ejercicios de ergonomía y autocuidado (2012) o pausas activas (2014). De similar forma, los recibos de retiro de elementos de seguridad industrial, como gafas, guantes, protectores auditivos, mascarilla contra vapores orgánicos, respirador facial media cara, filtro material particulado, retenedor para respirador y tapones para oídos.

De la historia médica del accionante, diligenciada antes del «[...] inicio de la relación laboral dada entre las partes – marzo de 2004-», dedujo que no presentaba ninguna patología «[...] musculo esquelético, como tampoco ningún antecedente traumático de esguinces o lesión de ligamentos».

Del interrogatorio de parte del señor Bedoya Ospina, extrajo que «[...] aceptó que en el transcurso de su relación [...] tuvo varias evaluaciones médicas y ocupacionales»; que recibió charlas y capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo y que luego de la reubicación laboral de 2014, la empresa efectuó evaluaciones periódicas.

En ese orden, indicó:

Del análisis en conjunto del anterior caudal probatorio, las que a consideración de la Sala resultan ser las más relevantes para dilucidar la litis, se logra establecer que como primera medida que el señor ABO, al inicio del vínculo laboral [...], no presentaba ninguna sintomatología preexistente [...], las que sin dubitación alguna resultan ser de origen laboral e innatas a las actividades que el aquí demandante desarrollaba al servicio de la empresa, cuya sintomatología surgió especialmente en las tareas realizadas en los cargos de Operador Entubadora Div a Dpto 4300 y Aplicador Cushion Entubadora Div A Dpto 4300, los que desarrolló desde el mes de febrero de 2010 hasta septiembre de 2017, pues así quedó claramente expuesto en los dictámenes emanados en última instancia por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez descritos en líneas precedentes.

Expresó que las pruebas daban cuenta de que las enfermedades del demandante, surgieron por los movimientos repetitivos, las posturas forzadas y las altas temperaturas.

Puntualizó que la empleadora le brindó algunos elementos de protección, sin embargo, estos fueron insuficientes para «[...] *mitigar los factores de riesgo físicos y ergonómicos presentados*». Similar situación, ocurrió con las capacitaciones, pues si bien es cierto, las recibió,

[...] no se evidencia con suficiente claridad que el trabajador demandante hubiese recibido una completa información acerca de los riesgos al que iba a estar expuesto en la ejecución de cada tarea en los cargos asignados por su empleador, pues para la fecha en que iniciaron los síntomas de las patologías que actualmente padece y en los años anteriores, esto es, 2013 hacia atrás, las únicas capacitaciones relevantes al respecto, resultan ser la de protección para las manos recibida en enero de 2009, el uso adecuado de los EPP en marzo de 2012 y la sensibilización y ejercicios de ergonomía y autocuidado en noviembre de 2012, las que para esta Sala de Decisión resultan insuficientes para mitigar los riesgos ocupacionales mencionados [...].

De igual forma, se debe advertir, que el hecho de que la demandada [...] cuente con un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, en donde se incluyan programas de gestión de riesgos, una matriz de Higiene Industrial para cada riesgo ocupacional presente en cada área y/o cargo de la empresa, entre otras políticas de seguridad y salud en el trabajo, ello no quiere decir que no se presenten siniestros laborales o como en el caso que hoy nos ocupa, síntomas y unas posteriores patologías de origen laboral, relacionadas directamente con las funciones desarrolladas por el actor en la empresa llamada a juicio, pues ese SG-SST, debe demostrarse que en efecto fue implementado en el desarrollo de la ejecución del contrato de trabajo, suscrito entre las partes, ello con el fin de prevenir un AT o EL, proteger a los trabajadores de los riesgos ocupacionales [...], situaciones que no se evidencian en las pruebas allegadas por la sociedad empleadora, máxime si la misma, tenía conocimiento previo de que el señor BEDOYA OSPINA, inició una sintomatología que afectaba su salud física, sin que procediera a suspender tal actividad, desde que tuvo conocimiento mismo de tales síntomas, y reanudarla una vez eliminados todos los factores de riesgo que pudiesen causar alguna patología a su trabajador.

Agregó que la empresa siguió la situación de salud del trabajador a partir de 2013 y cumplió con las

recomendaciones de la ARL, no obstante, ello tampoco resultó óptimo para *«[...] mitigar los síntomas que el actor presentó y que posteriormente desencadenó en las patologías que actualmente padece»*.

Reiteró que los empleadores tienen la obligación de detectar los riesgos ocupacionales a los que se ven sometidos sus trabajadores y deben tomar las medidas para advertir cualquier situación que amenace su integridad, sobre todo encaminadas a controlar las cargas de trabajo, la jornada, el horario y la implementación de pausas activas, máxime cuando la actividad desempeñada es repetitiva y operativa.

Por lo anterior, determinó que GY DE COLOMBIA S.A. no demostró que cumplió con las obligaciones de los artículos 56, 57 y 348 del Código Sustantivo del Trabajo.

Consideró que, al estar demostrada la culpa, era necesario reparar los daños, *«[...] cuyo valor de la condena calculado en primera instancia por la a quo, debe dejarse incólume al no haber sido objeto de censura por la parte demandada»*.

Sobre los perjuicios morales, sostuvo que estaba probado que los demandantes *«[...] generaron aflicción e impacto emocional debido a la merma en la salud del señor BEDOYA OSPINA»*.

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

Interpuesto por GY DE COLOMBIA S.A., concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se resuelve en los términos presentados y de acuerdo con los alcances del recurso extraordinario.

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

Pretende la entidad recurrente que la Corte case parcialmente la sentencia del Tribunal *«[...] en cuanto al pago indemnizatorio por supuesto lucro cesante consolidado y futuro»*, para que, en sede de instancia, revoque la de primera instancia y en su lugar la absuelva.

Con tal propósito formula tres cargos, por la causal primera de casación, los cuales son replicados y se revuelven conjuntamente los dos primeros, toda vez que están orientados por la misma vía y presentan similar argumentación.

#### **VI. CARGO PRIMERO**

Denuncia la violación directa, por aplicación indebida de los artículos 56, 57, 216 y 348 del Código Sustantivo del Trabajo y 63, 1604, 2341 y 2356 del Código Civil.

Menciona que el Tribunal consideró que el contrato de trabajo, celebrado entre las partes, estaba vigente para el momento de la sentencia, de suerte que lo que plantea *«[...]»*

*no constituye un medio nuevo. Razonamientos esencialmente jurídicos, admisibles en casación así no se hayan alegado en las instancias».*

Sostiene:

Pero en este caso se manifestó en la contestación de la demanda (por ejemplo, al oponerse la segunda pretensión [...]), y, además el Tribunal manifestó que dejaría incólume el valor de la condena por estos rubros al no haber sido objeto de censura, y que el perjuicio se habría causado [...].

Pero, - jurídicamente hablando-, no se causó ningún perjuicio obligado a resarcirse a título de lucro cesante. Esto, debido a que al estar vigente el contrato de trabajo, al causarse las acreencias laborales (salario, etc.), al gozar de una protección social integral (prestaciones, descanso remunerado, cobertura por parte de subsistemas en salud, pensiones y riesgos laborales, etc.), no se estructuró detrimento patrimonial alguno sujeto de ser reparado. No sufrió ningún daño, pérdida alguna ....

Así lo estableció el Tribunal al configurar el soporte fáctico de su decisión: el contrato de trabajo está vigente desde el 12 de abril de 2004, es de carácter indefinido, y, además el actor goza de una estabilidad reforzada, o fuero ocupacional, debido a su situación de salud. Es decir, tiene una protección especial constitucional de mantenimiento de su nexo, de continuidad, de permanencia, con el consecuencial pago de sus acreencias de carácter laboral se encuentra reubicado.

Por último, recuerda que el artículo 1088 del Código de Comercio, regula que la *«[...] indemnización no puede ser una fuente de enriquecimiento»* y el 1089 que esta no puede *«[...] exceder del monto del perjuicio patrimonial sufrido por el asegurado».*

## **VII. CARGO SEGUNDO**

Acusa la violación directa, por interpretación errónea de las mismas normas acusadas en el cargo anterior y plantea idénticos argumentos, dirigidos a reflejar que no se causó ningún perjuicio al demandante.

## **VIII. RÉPLICA**

Los demandantes aseguran que en los cargos se efectuó una mixtura de vías, lo cual es inadmisibile en casación.

Además, advierten que, sobre lo planteado por la recurrente, el Tribunal no efectuó pronunciamiento alguno, por cuanto, fue un tema que ni siquiera se mencionó en el recurso de apelación, el cual se enfocó en lo relacionado con la «[...] existencia o no de la culpa patronal», razón por la que el fallador no estaba habilitado para pronunciarse sobre el particular.

## **IX. CONSIDERACIONES**

No se desconoce que el rigor en la técnica del recurso de casación, producto de las exigencias legales y los lineamientos jurisprudenciales de esta Corporación, se ha flexibilizado con el propósito de materializar, a través del estudio de cada caso particular, los objetivos fundamentales de este medio de impugnación, como son la unificación de

la jurisprudencia, el mantenimiento del orden jurídico y el respeto a las garantías y derechos mínimos de las personas.

Para que ello sea posible, la recurrente debe cumplir con unos requisitos mínimos y lógicos que no pueden ser suplidos por la Sala, teniendo en cuenta el carácter dispositivo del recurso extraordinario de casación en los términos del artículo 90 del Código Sustantivo del Trabajo.

Lo anterior, hace parte esencial de la garantía del derecho fundamental al debido proceso del artículo 29 de la Constitución Política.

Tal y como lo menciona la réplica, si bien los cargos están orientados por la vía directa, en la sustentación presentan una mixtura de argumentos jurídicos y fácticos, lo cual es inadecuado, teniéndose en cuenta que las vías de ataque son excluyentes una de otra (CSJ AL5534-2022).

Adicionalmente, se observa que la argumentación presentada no tiene un desarrollo claro y coherente que precise y explique en qué consistió la supuesta transgresión jurídica del Tribunal, pues se limitó a exponer generalidades, tales como que «[...] no se causó ningún perjuicio obligado a resarcirse a título de lucro cesante», por cuanto no se «[...] estructuró detrimento patrimonial alguno sujeto de ser reparado», toda vez que el demandante no «[...] no sufrió daño, pérdida alguna».

Al respecto, esta Sala de la Corte en decisión AL2702-2022, dijo:

Ahora, pese a que se indica como proposición jurídica los artículos 1.º, 8.º, 13, 14, 16, 19, 21, 260, 467, 468 y 480 del Código Sustantivo del Trabajo, para señalar que dicha normatividad debe aplicarse, lo cierto es que no se hizo la debida confrontación con lo considerado por el *ad quem*, pues no basta simplemente con indicar la norma presuntamente vulnerada, sino que es necesario que se realice un mínimo ejercicio de razonamiento jurídico, en virtud del cual se demuestre en qué consistió el error del Colegiado, de acuerdo con la modalidad elegida por el recurrente (subrayas fuera de texto).

En ese contexto, es oportuno mencionar que el recurso de casación no es una instancia adicional (CSJ SL968-2023), por lo que su formulación implica que se confronten los pilares fundamentales de la providencia del Tribunal, a fin de que esta Sala pueda corroborar si su contenido se ajusta o no a la ley. Si ello no se presenta, tal y como aquí aconteció, los mismos permanecen sin modificación alguna bajo la presunción de acierto y legalidad con la que vienen resguardados (CSJ SL1452-2018 y CSJ SL4610-2020).

Por lo anterior, el *«[...] artículo 91 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social prohíbe los alegatos de instancia, que es lo que a lo sumo podría ser el escrito que presentó la recurrente»* (subrayas fuera de texto) (CSJ AL611-2023).

Adicionalmente, en lo referente al argumento relativo a que no se causó ningún perjuicio a los demandantes a título de lucro cesante, por cuanto el contrato de trabajo del funcionario continuaba vigente, debe mencionarse que fue

un tópico que no se mencionó por la compañía en la apelación, por lo que, en virtud del principio de la consonancia del artículo 66A del Código Procesal Laboral y de la Seguridad Social, no tenía por qué ser estudiado por la segunda instancia y por tanto, no pudo incurrir en equivocación alguna.

Sobre esta materia se manifestó esta Sala en la sentencia CSJ SL2808-2018, en donde argumentó:

Lo anterior, implica una restricción o limitación a la competencia funcional del juez de segundo grado, pues le impone el deber de decidir estrictamente dentro del marco fijado en el recurso de apelación interpuesto contra sentencias o autos proferidos por el *a quo*. Es decir, el Colegiado de instancia no tiene competencia para examinar libremente todos los aspectos de la relación jurídico - laboral sino solo aquellos que sean controvertidos concretamente en el recurso vertical [...].

Recuérdese que la Corte actualmente adopta una interpretación estricta de dicho principio, en el sentido de que el *ad quem* está atado a los precisos términos que el recurrente proponga en la apelación, lo cual le impide decidir sobre otros, que sean accesorios a la condena o inherentes a ella, pero que no hayan sido explícitamente reclamados ni sustentados en el recurso, salvo que se trate de derechos laborales mínimos e irrenunciables del trabajador (SL8613-2017 y SL12869-2017).

Conviene recordar que la empresa centró su recurso en que, en materia de culpa patronal, la carga de la prueba recaía en el trabajador, la cual consideró que no cumplió el demandante. Por el contrario, dijo, se demostró que obró diligentemente a lo largo del vínculo contractual.

De esta manera, se reitera que ninguna alusión se hizo al tema que se invoca en sede extraordinaria, omisión que

no puede ser suplida de forma alguna en sede extraordinaria.

En consecuencia, los cargos no prosperan.

## **X. CARGO TERCERO**

Denuncia la violación indirecta, por aplicación indebida de los artículos 56, 57, 216 y 348 del Código Sustantivo del Trabajo; 63, 1604, 2341 y 2356 del estatuto civil; 62 del Decreto 1295 de 1994; 24 del Decreto 614 de 1984 y 1º de la Ley 1562 de 2012, en relación con el 51, 60, 61 y 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y 167 del Código General del Proceso.

Como error de hecho formula el de *«Dar por probado, sin estarlo, que existió culpa patronal en grado leve respecto de la enfermedad laboral que desarrolló el trabajador»*.

Considera que el Tribunal valoró erróneamente el interrogatorio de parte; los dictámenes de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez del 1º y 14 de julio de 2015, 30 de enero de 2017 y 25 de enero de 2018; los informes de la ARL Sura del 25 de julio de 2014, 12 de febrero de 2016 y octubre de 2018; la reincorporación laboral de Sanitas del 26 de febrero de 2018; las *«[...] certificaciones, recertificaciones y entrenamientos»* y el registro de la capacitación en riesgos ocupacionales en el examen de ingreso.

Afirma que el Tribunal concluyó que no mitigó los riesgos a los que expuso a su personal y que el señor Bedoya Ospina, no tuvo las capacitaciones suficientes para desarrollar sus tareas de forma segura, sin embargo, en el interrogatorio de parte, aquel confesó que las recibió, junto con los implementos de protección personal. También, dijo que ella cumplió con lo «[...] *dictaminado por la ARL a partir del 2014*», de suerte que actuó según los artículos 56 y 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

Afirma:

Ningún elemento de protección personal puede mitigar totalmente los factores de riesgos, ni hubo una falta de información confiable al actor, ni sus capacitaciones fueron insuficientes. La ARL detectó los síntomas, y se actuó de acuerdo con lo establecido por esta, en forma diligente y oportuna [...].

La empresa protegió al empleado, mitigó los riesgos, garantizó unas condiciones laborales y un ambiente de trabajo adecuado y seguro, actuó de acuerdo con la detección de los síntomas, etc. Esto descarta una culpa en grado leve patronal, lo cual fue admitido por el demandante al absolver su interrogatorio, a pesar de algunas aseveraciones sin ningún fundamento probatorio por parte suya.

## **XI. RÉPLICA**

Los demandantes exponen que no se atacaron todos los pilares de la sentencia de segunda instancia, pues si bien es cierto se relacionaron algunas pruebas, «[...] *no hacen parte de esa relación la totalidad que tuvo en cuenta el juez de alzada*».

Para cerrar, expresan que el material fáctico acusado, no logra acreditar que la compañía tomó *«[...] las medidas suficientes como buen padre de familia»* para proteger al trabajador.

## **XII. CONSIDERACIONES**

La entidad recurrente menciona que el fallador valoró erradamente el interrogatorio de parte del trabajador, toda vez que de él se desprende confesión, en tanto, contó que la compañía le suministró los elementos de protección necesarios y le brindó la formación que requería para ejecutar sus labores de manera segura.

Por su parte, el Tribunal efectuó un análisis detallado de los dictámenes de pérdida de capacidad laboral, los informes de estudio del puesto de trabajo, la investigación adelantada por la ARL Sura, el acta de reincorporación laboral del demandante, las certificaciones, recertificaciones y entrenamientos que aquel recibió, la historia médica ocupacional y los interrogatorios de parte.

Puntualmente de la declaración del accionante, extractó que *«[...] aceptó que en el transcurso de su relación laboral con GOOYEAR tuvo varias evaluaciones médicas y ocupacionales; que como trabajador de la misma ha recibido charlas y capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo»*.

Del estudio probatorio, dedujo que las enfermedades eran de origen laboral y que surgieron por los movimientos repetitivos, las posturas forzadas, la manipulación de pesos por encima de los límites permisibles y las altas temperaturas a las que este estuvo sometido a lo largo de la relación laboral.

Destacó que, si bien es cierto, la demandada proveyó al trabajador elementos de protección personal, los *«[...] mismos fueron insuficientes para mitigar los factores de riesgos físicos y ergonómicos presentados»*. También que, pese a que contó con capacitaciones, no existió claridad de si el trabajador, al momento de su incorporación, tuvo una completa información acerca de los riesgos a los que iba a estar expuesto.

Detalló que antes de 2013, cuando aparecieron los primeros síntomas, las únicas capacitaciones relevantes resultaron ser la de *«[...] protección para las manos recibida en enero de 2009, el uso adecuado de los EPP en marzo de 2012 y la sensibilización y ejercicios de ergonomía y autocuidado en noviembre de 2012»*, que fueron *«[...] insuficientes para mitigar los riesgos ocupaciones mencionados»*.

En similar sentido, reconoció que la empresa contaba con un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, pero, *«[...] ello no quiere decir que no se presenten siniestros laborales o como en el caso que hoy nos ocupa, síntomas y unas posteriores patologías de origen laboral»*,

relacionadas con las funciones del empleado, pues dijo, que debió demostrarse que ese sistema en efecto, fue implementado en el desarrollo del contrato, con el objetivo de prevenir y mitigar *«[...] AT o EL, proteger a los trabajadores de los riesgos ocupacionales [...], mejora de las condiciones laborales y en el ambiente de trabajo, situaciones que no se evidencian en las pruebas allegadas por la sociedad empleadora»*.

Resaltó que la empresa tuvo conocimiento del inicio de las enfermedades del trabajador, pero no suspendió la actividad y menos las acciones correctivas para garantizar su buena salud.

De esta forma, para la Sala, el Tribunal tuvo en cuenta lo dicho por el trabajador en su interrogatorio de parte, sin embargo, al analizarlo de forma integral con las demás pruebas de conformidad con el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, estableció que las capacitaciones y la información que este tuvo fue insuficiente para garantizar y velar por su integridad.

Importa destacar que la empresa únicamente menciona el interrogatorio de parte, sin brindar ningún argumento adicional que evidencie el presunto error cometido por la segunda instancia, por lo tanto, las inferencias de aquella no fueron correctamente atacadas y por eso permanecen sin modificación alguna.

Conviene anotar que esta Corporación, ha establecido

que es deber de la impugnante controvertir *todas* las conclusiones fácticas y jurídicas que sostienen la sentencia impugnada, de no hacerlo, tal como ocurre en este evento, esta subsiste bajo la presunción de legalidad y acierto con la que viene revestida (CSJ SL1452-2018 y CSJ SL1927-2021). Así se dijo en CSJ SL3846-2021:

Lo anterior significa, que el esfuerzo que el promotor hace en su disertación para tratar de acreditar unos supuestos desatinos fácticos, resulta a todas luces insuficiente, puesto que la columna argumentativa que sirvió de sustento a la decisión objeto de ataque, debió insoslayablemente cuestionarla y derruirla en su totalidad, en tanto ella es la que sostiene la misma, so pena de que permanezca inmodificable con soporte en los razonamientos inatacados, pues contrario al cumplimiento de tal carga procesal, la impugnante se ocupó de achacarle al Tribunal unos errores de hecho, que no son del caso entrar a estudiar, dados los defectos insalvables que se observan. De ahí que al quedar incólume el argumento medular que sirvió de apoyo al *ad quem* para proferir su providencia y, por lo tanto, con total independenciamiento de lo atinada que pudiera ser o no, la misma se mantiene intacta, es decir, conserva enteramente las presunciones de acierto y legalidad que la revisten.

Lo advertido impone a la Corte recordar, que, para la prosperidad del recurso de casación, es necesario que el recurrente controvierta todos los fundamentos de hecho o de derecho en que se basa la sentencia acusada, pues nada conseguirá si ataca apenas algunas razones soporte de la decisión impugnada o distintas de las expresadas por el Tribunal, como aquí se evidencia (CSJ SL643-2020).

No sobra agregar que la recurrente indica que el Tribunal valoró erróneamente, los dictámenes de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, los informes de la ARL Sura, la reincorporación laboral del 26 de febrero de 2018, las «[...] *certificaciones, recertificaciones y entrenamientos*» y el registro de la capacitación en riesgos ocupacionales en el examen de ingreso, pero no explicó cuál fue la supuesta distorsión probatoria, por lo que no cumplió la carga de

enunciar «[...] qué es lo que la prueba acredita, cuál es el mérito que le reconoce la ley y cuál hubiese sido la decisión del juzgador si la hubiera apreciado, aspectos que no tuvo en cuenta el recurrente y que compromete la técnica propia del recurso extraordinario» (CSJ SL, 23 marzo 2001, radicación 15148).

Como consecuencia de lo anterior, el cargo no prospera.

Costas en sede extraordinaria a cargo de la demandada y a favor de los demandantes. En la liquidación, inclúyanse once millones ochocientos mil pesos (\$11.800.000), como agencias en derecho, según lo dispuesto por el artículo 366 del Código General del Proceso.

### **XIII. 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 el veintidós (22) de septiembre de dos mil veintidós (2022), por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, en el proceso que instauraron **LBP, BOL, FVH** y **ABO** en nombre propio y en representación de **SSS** en contra de **GY DE COLOMBIA S.A.**

Costas según lo señalado

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