

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA CUARTA DE DECISION LABORAL

PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTES	Carlos Alberto Ramírez Londoño en nombre propio y en representación de sus hijos Dulce María, Juan David y Juan Camilo Ramírez Gañan María Lucely Londoño Álvarez
DEMANDADOS	DASA de Colombia S.A.S. y Activos S.A.S.
PROCEDENCIA	Juzgado 16 Laboral del Circuito
RADICADO	05001 3103 016 2020 00246 01
INSTANCIA	Segunda
PROVIDENCIA	SENTENCIA Nro. 072 de 2023
TEMAS Y SUBTEMAS	Indemnización plena de perjuicios por culpa patronal – estabilidad laboral reforzada Ley 361.
DECISIÓN	Revoca sentencia

En la fecha, **ocho (08) de mayo de dos mil veintitrés (2023)**, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral integrada por las magistradas: María Eugenia Gómez Velásquez, Claudia Angélica Martínez Castillo, y Luz Amparo Gómez Aristizábal, procede a emitir pronunciamiento con relación al recurso de apelación interpuesto por el apoderado de los demandantes, **Carlos Alberto Ramírez Londoño en nombre propio y en representación de sus hijos Dulce María, Juan David y Juan Camilo Ramírez Gañan, y, María Lucely Londoño Álvarez**, contra la sentencia proferida por el Juzgado 16 Laboral del Circuito, dentro del proceso ordinario laboral que promovieran en contra de **DASA de Colombia S.A.S. y Activos S.A.S.** Radicado único nacional 05001 3105 **016 2020 00246 01**.

La Magistrada ponente, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración el proyecto estudiado, discutido y aprobado mediante acta **Nº 011**, que se adopta como sentencia y se plasma a continuación:

Antecedentes

Se solicita la declaratoria de existencia de relación laboral entre Activos de Colombia S.A.S. y Carlos Alberto Ramírez Londoño, llevada a cabo por contrato en misión con la empresa DASA de Colombia S.A.S., con ocurrencia de accidente laboral el 13 de marzo de 2017, **debido a la negligencia, impericia, imprudencia y violación de los reglamentos por parte de la demandada DASA**. En consecuencia, se pide condena de manera solidaria a las convocadas por pasiva, por la indemnización completa por perjuicios materiales e inmateriales, así como la indexación de las sumas al momento del pago. También se reclama el reintegro al cargo que ocupaba antes del despido, junto con el pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir desde tal calenda hasta su reincorporación, aportes a la seguridad social, indemnización de los 180 días a que alude la Ley 361 de 1997, indexación y costas.

En sustento de ello y para lo que es relevante, argumenta que, firmó contrato de trabajo con la empresa Activos S.A.S., el 1 de septiembre de 2016, para prestar servicios como preventista en DASA de Colombia S.A.S., con un salario mínimo legal mensual vigente más comisiones, y que la **asignación mensual era de \$2.700.000**. El 13 de marzo de 2017, mientras se encontraba surtiendo una nevera cercana a una estiba de madera cargada verticalmente con diferentes productos del establecimiento, el pie le quedó atrapado y tuvo una grave lesión en su miembro inferior, suscribiéndose acta de accidente de trabajo y

acudiendo a cita médica el 14 de marzo de 2017. Desde entonces, ha tenido que asistir a citas médicas, ortopédicas y psicológicas, así como a intervenciones quirúrgicas y tratamiento especializado.

Se alega que el reporte del accidente no cumple con las exigencias legales y que la demandada DASA actuó con negligencia e incumplió las obligaciones descritas en la Ley, circulares del Ministerio de Trabajo y la Resolución 1409 de 2012, así como otras normas concordantes sobre seguridad social y salud en el trabajo, especialmente brindar condiciones seguras. El demandante sostiene que él y su familia han sufrido daños psicológicos debido al accidente laboral y solicita se le otorgue la indemnización plena por perjuicios

En auto del **19 de febrero de 2021, se admitió y ordenó dar trámite a la acción, y no se accedió a la petición de amparo de pobreza al no reunir los requisitos de Ley.** Enteradas las demandadas, procedieron a dar contestación, así:

Activos de Colombia S.A.S rechaza las pretensiones formuladas. Frente a los hechos, admite el contrato suscrito con el señor Carlos Ramírez para trabajar en misión por el término de duración de la obra o labor, en el cargo de preventista en la **empresa usuaria Donane Alqueria S.A.S.** Los restantes supuestos no le constan o no son ciertos. No obstante, indica que la entidad a la cual fue enviado estaba facultada para darle órdenes e impartirle instrucciones; que se suscribió un documento en el que se redactaron las condiciones de tiempo, modo y lugar de la ocurrencia del accidente, sin aludir el mismo a que lo fue en ejecución de las funciones asignadas por su empleador

Por último, propuso las excepciones de mérito que denominó:

inexistencia de la obligación y derechos pretendidos en la demanda, pago, cobro de lo no debido, compensación, buena fe, prescripción, y la genérica o ecuménica.

DASA DE COLOMBIA S.A.S. acepta el contrato de suministro y administración de personal temporal celebrado el 01 de enero de 2016 con Activos SAS, así como que el señor Alberto desempeñó labores en misión en septiembre de 2016 y en el año 2017. Las demás afirmaciones contenidas en el escrito de demanda no le constan o no son ciertas. **Resistió las pretensiones, formulando excepciones tendientes a enervarlas**, tales como falta de legitimación en la causa por pasiva y por activa respecto de los demandantes diferentes a Carlos Alberto, falta de acreditación de los perjuicios alegados y la genérica

La primera instancia terminó con sentencia proferida por el **Juzgado 16 Laboral del Circuito el 07 de marzo del presente año**, en la que declaró que entre el señor Carlos Alberto Ramírez Londoño y Activos S.A.S, existió un contrato de trabajo. Negó las pretensiones, declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación e impuso costas a cargo del actor y en favor de las demandadas.

Argumentó el a quo que, la parte actora tenía la obligación legal de probar la omisión en la que incurrió el empleador, de manera detallada y precisa, no genérica ni a través de negaciones indefinidas. **En tanto, si bien la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral ha manifestado que se invierte la carga de la prueba, ello obedece a un error.** Por tal razón, al no acreditarse la causa que generó el accidente, porqué se dio el mismo y la conducta que lo originó, al haberse atribuido este en el interrogatorio a la existencia de mucho trabajo, sin existir una determinante concreta, no es posible

emitir una condena.

Frente a la pretensión de reintegro, pago de salarios y prestaciones, así como la indemnización de 180 días, afirmó que, de conformidad con la jurisprudencia especializada, para que proceda el otorgamiento de dicho derecho atendiendo lo establecido en la Ley 361 de 1997, es necesario que la persona presente una PCL por lo menos moderada, esto es, del 15% y para el caso lo fue del 14,20%, es decir, inferior al considerado por el órgano de cierre, a lo que se suma que fue conocida luego de la finalización del contrato, sin que el empleador se enterara previamente de la enfermedad, lo que también se constituye en un requisito para su prosperidad, absolviendo también de esta súplica.

Inconforme con lo decidido, **la parte actora interpuso recurso de apelación**, replicando que, contrario a lo expuesto por el fallador, en los hechos de la demanda se consignó que existieron vulneraciones a la normativa de seguridad social, así como dificultades técnicas en cuanto al espacio del local en el cual debía desarrollar su función, las cuales eran conocidas por la empleadora y, en razón de ello, debía tomar medidas correctivas a fin de no generar accidentes. Itera que la pasiva no tomó medidas preventivas adecuadas, ni señaló el local para impedir el accidente, lo que fue advertido en la demanda y frente a lo cual no se realizó una contradicción seria en la contestación, pues no es suficiente brindar capacitaciones o dar unas botas para cumplir con dicha condición.

Frente al tema de la estabilidad laboral reforzada, hace alusión al contenido de la sentencia SU087-2022 para señalar que en ella se trató un caso con tintes similares, al haberse presentado la demanda cuando la persona aún no había sido calificada, concediendo la protección al

ser notorio el padecimiento, siendo dable el reconocimiento del derecho al haber sido evidente su enfermedad. Fue incapacitado y recibió recomendaciones laborales, lo que implicó cambios sustanciales en sus funciones. No puede constituir la existencia del dictamen y un porcentaje determinado una excusa para no acceder al reconocimiento del derecho

Por último, se opuso a la condena en costas al haberse pedido el amparo de pobreza.

Se ha hecho uso de la oportunidad para **presentar alegatos** por parte de Dasa S.A.S., quien argumenta que Juan Camilo Ramírez Gañán, Dulce María Ramírez Gañán, Juan David Ramírez Gañán y la Señora María Lucelly Londoño Álvarez no tienen la titularidad para reclamar las pretensiones alegadas. Es necesario verificar que quien demanda tenga la titularidad para solicitar el interés jurídico que se debate en el proceso, lo que se conoce como la legitimación en la causa por activa.

En este caso, no se ha demostrado ningún vínculo entre los demandantes y el accidente alegado, ni su relación con el empleador y Dasa, por lo tanto, no pueden participar activamente en el proceso. Además, no se ha verificado ningún incumplimiento por parte del empleador ni de Dasa.

Según la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, la responsabilidad civil del empleador se deriva de su culpa suficientemente probada en la ocurrencia del accidente laboral, no obstante, en el presente caso, no se ha acreditado que el empleador haya sido culpable del accidente laboral. Las pruebas aportadas en el proceso no demuestran su responsabilidad, pero sí una imprudencia por parte del demandante,

adiciona la que este se contradice al afirmar que realizaba actividades de venta y luego decir que realizaba actividades de altura.

Demandante, afirma que en la demanda se describen de manera completa y clara las normas de seguridad y salud en el trabajo que se incumplieron y su relación con el daño sufrido. Según la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, esto conduce al traslado de la carga de la prueba, lo que significa que las demandadas tienen que demostrar su diligencia y cuidado. Si no lo hacen, se declara la existencia de la culpa patronal y se ordena el correspondiente pago de indemnizaciones, tal y como sucede en el caso, donde no lograron las demandadas destruir las afirmaciones realizadas.

Se aduce que no hay ningún eximente de responsabilidad y que el hecho no puede considerarse irresistible.

En cuanto a la estabilidad laboral reforzada, sostiene que el porcentaje de pérdida de la capacidad laboral no es el único criterio relevante para determinar su existencia, sino que se deben analizar las condiciones concretas del trabajador. En el caso presente, se han comprobado las condiciones de salud del actor, sus incapacidades y que fue reubicado, lo cual lleva a la conclusión de que se debe condenar al reintegro del trabajador.

Activos S.A.S, esgrime que el actor no cumplió con la carga probatoria de demostrar la culpa del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo, tal y como lo establece el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo. Por lo tanto, la decisión del juez de primera instancia de negar la indemnización por perjuicios fue correcta.

En cuanto a la estabilidad ocupacional reforzada, manifiesta que para la época de la terminación del contrato de trabajo no había prescritas recomendaciones médicas-ocupacionales ni restricciones laborales de las que la demandada tuviera conocimiento. Además, el contrato de trabajo terminó de forma legal según lo establecido en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo. Así que, no existe relación de causalidad entre la decisión de finalizar el contrato de trabajo y el presunto estado de salud alegado en la demanda.

En orden a decidir, basten las siguientes,

Consideraciones

La Sala centrará su estudio en los puntos que fueron objeto de recurso de alzada, de acuerdo con la directriz que para estos efectos traza el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984, en concordancia con el artículo 35 de la Ley 712 de 2001. Por lo tanto, el aspecto básico a considerar es si se encuentra suficientemente probada la culpa de las demandadas en el accidente de trabajo sufrido por el demandante, el cual le generó una **PCL de 14,20% de origen laboral**, estructurada el **13 de noviembre de 2019**. En caso de que la respuesta sea positiva, se analizará la procedencia del pago de perjuicios materiales y morales sufridos por él, así como por sus hijos y madre. Además, se evaluará la procedencia de la estabilidad laboral reforzada, atendiendo su condición de salud, y la factibilidad del reintegro con el pago de salarios, prestaciones, aportes a la seguridad social y los 180 días de indemnización que establece la Ley 361 de 1997.

Pues bien, pertinente es recordar, que para el reconocimiento y pago de la indemnización ordinaria y plena de perjuicios prevista en el art. 216 del C.S.T., además de la ocurrencia del riesgo, accidente de

trabajo o enfermedad profesional, debe estar acreditada la “**culpa suficientemente comprobada**” del empleador, responsabilidad que tiene una naturaleza eminentemente subjetiva, que lleva a que se establezca en estos casos no solo el daño a la integridad o a la salud con ocasión o como consecuencia del trabajo, sino que se demuestre también el incumplimiento del empleador a los deberes de protección y seguridad que le exige tomar las medidas adecuadas atendiendo las condiciones generales y especiales de la labor, tendientes a evitar que el trabajador sufra menoscabo a causa de los riesgos de su actividad – véanse las sentencias SL1558 de 2020, SL1565 de 2020, SL2248 de 2018, SL 1207 de 2018, SL 2349 de 2018, SL9355-2017, SL10262-2017 y SL17026-2016, entre otras.

Por regla general, la carga de la prueba de la culpa suficientemente comprobada le corresponde al trabajador demandante o a sus beneficiarios, **y por excepción**, en aquellos casos en los que se le endilgue culpa al empleador por un comportamiento omisivo de su parte, a los accionantes les basta enunciar dichas omisiones para que la carga de la prueba se traslade a quien ha debido obrar con diligencia en los términos del artículo 1604 del Código Civil. En tal caso, el empleador debe probar que cumplió sus deberes de prevención, cuidado y diligencia a fin de resguardar la seguridad e integridad de sus trabajadores (CSJ SL13653-2015, CSJ SL7181-2015, CSJ SL 7056-2016, CSJ SL12707-2017, CSJ SL2206-2019, CSJ SL2168-2019, y CSJ SL5154-2020, entre otras).

En la sentencia CSJ SL2168-2019, se expuso:

*Pues bien, esta Sala ha determinado que al trabajador le atañe probar las circunstancias de hecho que dan cuenta de la culpa del empleador en la ocurrencia del infortunio; **no obstante, por excepción, cuando se denuncia el incumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección se invierte la carga de la prueba y es «el empleador el***

que asume la obligación de demostrar que actuó con diligencia y precaución, a la hora de resguardar la salud y la integridad de sus servidores», con arreglo a lo previsto en los artículos 167 del Código General del Proceso y 1604 del Código Civil (CSJ SL 7056-2016). Negrillas intencionales.

Sumado a ello, debe tenerse en cuenta el mandato de los numerales 1º y 2º de artículo 57 del C. S. del T. que ordenan al empleador poner a disposición de los trabajadores ***“instrumentos adecuados”***, y procurarles ***“locales apropiados y elementos adecuados, de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud”***.

De igual manera, el art. 348 del mismo estatuto preceptúa que, toda empresa está obligada a: ***“suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores;... y a adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio”***, lo cual guarda armonía con las disposiciones en materia de salud ocupacional y seguridad en los establecimientos de trabajo que prevén dentro de las obligaciones patronales las de ***“proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad”*** art. 2º R. 2400/1979.

En esa misma línea, el artículo 84 de la Ley 9 de 1979 estableció que, entre otras obligaciones, los empleadores están movidos a proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad; **establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud dentro de los procesos de producción; cumplir y hacer cumplir las disposiciones relativas a salud ocupacional**; responsabilizarse de un programa permanente de medicina, higiene y seguridad en el trabajo destinado a proteger y mantener la salud de los trabajadores; adoptar medidas

efectivas para proteger y promover su salud, mediante la instalación, operación y mantenimiento, en forma eficiente, de los sistemas y equipos de control necesarios para prevenir enfermedades y accidentes en los lugares de labores, y **realizar programas educativos sobre los riesgos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y acerca de los métodos de su prevención y control.**

En ese sentido, es del caso resaltar que el empleador, para evitar la producción de daños en la integridad de sus servidores, debe llevar a cabo una política de seguridad y salud en el trabajo, regulada en la Ley 9 de 1979, en la Resolución 2400 del mismo año, emanada del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el Decreto 614 de 1984, en la Resolución 1016 de 1989 de los Ministerios del Trabajo y Seguridad Social y de Salud y en el Decreto 1295 de 1994, entre otros.

Para materializar la política de prevención de siniestros laborales, el empleador debe adoptar y poner en funcionamiento un Comité Paritario de Salud Ocupacional (artículo 28 del Decreto 614 de 1984), con el fin de detectar los riesgos ocupacionales de manera oportuna, y poder tomar las medidas pertinentes tendientes a evitar la ocurrencia de algún infortunio.

Lo anterior conlleva que, cuando ocurra un accidente de trabajo o se estructure una enfermedad profesional por omisión en la adopción de medidas de seguridad y protección, **el empleador tiene que demostrar que de manera oportuna y razonable identificó los riesgos ocupacionales y tomó todas las medidas de prevención pertinentes, sólo así podrá exonerarse de culpa patronal.**

Precisado lo anterior, la Sala aborda el **estudio del caso concreto**, teniéndose como hechos acreditados: **la existencia de relación laboral del señor Carlos Alberto Ramírez Londoño con la empresa Activos S.A.S., con fecha de inicio el 01 de septiembre de 2016**, siendo enviado en misión a **Dasa de Colombia S.A.S. – antes DADONE ALQUERIA S.A.S.-. El 13 de marzo de 2017, sufrió un accidente laboral que le generó un PCL de 14,20%, de origen laboral, con fecha de estructuración el 13 de noviembre de 2019**, Diagnostico: Esguinces y torceduras de otras partes y las no especificadas de la rodilla izquierda. **Su contrato de trabajo finalizó el 01 de febrero de 2019.**

En el informe de accidente – aparte mecanismos o forma, se señala: **sobre esfuerzo, esfuerzo excesivo o falso movimiento**, y el evento se describe así:

SE ENCONTRABA EL COLABORADOR EN LA BODEGA DEL ALMACÉN MAS AHORRO Y CUANDO ESTABA EN LA BODEGA HABIA UNAS ESTIVAS DE ARROZ LAS CUALES INTERVENÍAN EL PASO DEL COLABORADOR A LAS NEVERAS QUE SEURTE, CUANDO ESTABA PASANDO ENTRE ESTAS LAS BOTAS SE LE ENREDARON EN LA ESTIVA Y AL GIRAR SE DOBLA LA RODILLA, SE DIRIGE A LA CLÍNICA ANTIOQUIA, SU DIAGNOSTICO ES ESGUINCE RODILLA IZQUIERDA E INCAPACIDAD POR 6 DÍAS.

En dicho documento también se dejó establecido como análisis de causalidad: *las estibas del arroz intervienen el paso, las botas se enredan con las estibas y al girar se dobla la rodilla. Estibas con arroz que obstruyen el pasillo. Déficit de iluminación en el área.* Y como CAUSAS BÁSICAS se señalan: *factores personales: déficit de conocimiento en SST. F. trabajo: falta de formación en SBC. CAUSAS INMEDIATAS: - Acto inseguro: falta de percepción del riesgo / postura inadecuada. – condición insegura: estibas que obstruyen el paso / déficit de iluminación.*

Contemplándose como planes de acción: divulgación del accidente de trabajo, formación de autocuidado y SBC y, reforzar el reporte de actos y acciones inseguras, todo ello a cargo de la empresa usuaria.

La empresa Activos S.A.S., aporta Manual de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, elaborado el 01 de noviembre de 2016 y otro del 20 de marzo de 2017, no obstante, DASA de Colombia, no allega ningún prontuario que de cuenta de la aplicación de este tipo de normas, así como donde se evidencie una **matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgo y determinación de controles para el cargo del actor y de los lugares que le tocaba desempeñarse**, como tampoco se adosa medio convicción que dé cuenta de la inducción que se le realizó, entre otros, máxime cuando en la cláusula octava del contrato suscrito por Activos S.A.S y Dasa S.A.S., se dejó pactó que esta, como cliente, debía ***incluir a los trabajadores en misión dentro del Programa de Salud Ocupacional***; por lo que siendo claro que en el caso, contrario a lo expuesto por el juez de instancia, se invierte la carga de la prueba, al haberse denunciado por el pretensor el incumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección, **sin que tal tesis pueda tildarse de errónea**, le correspondía a la parte demandada demostrar que actuó con el máximo deber de cuidado impuesto por las normas de salud ocupacional, hoy seguridad y salud en el trabajo, en la identificación y definición de la potencialidad de riesgos laborales frente a la salud y seguridad del señor Carlos Alberto, lo que no se evidencia, en tanto, las pruebas no indican que desde el inicio de la relación laboral, se hubieran adoptado medidas tendientes a mitigar los riesgos relacionados con el ejercicio de su actividad y los lugares en que lo hacía, sumándose a ello que en el informe del accidente se consignó **que existía un déficit de conocimiento del actor en seguridad y salud en el trabajo, falta de percepción del riesgo**

e iluminación, adicional a que se encontraban unas estibas obstruyendo su paso, sin que se trajera medio de convicción que acredite de manera fehaciente la observancia por parte de las demandadas de su obligación legal, ni sea suficiente el suministro de elemento de protección, para el caso botas.

Y es que no debe olvidarse, conforme lo prevé el artículo 348 del CST, que toda empresa no solo debe suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de sus subordinados, sino que también le corresponde realizar exámenes médicos y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para proteger la vida, salud y moralidad de los empleados a su servicio. De ahí que no sea suficiente contar con elementos de protección, ya que es obligación del empleador velar porque las condiciones del espacio donde se desempeña la labor sean adecuadas y, de no serlo, se le impone el deber de adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables, **para eliminar, o por lo menos minimizar al máximo la ocurrencia de siniestros de tal naturaleza en la actividad específica.**

Para el caso, brilla por su ausencia la adopción de medidas específicas de seguridad e higiene por parte de Activos S.A.S., pues a pesar de contar con un Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo no se advierten las instrucciones concretas frente a la labor específica, por lo que es procedente acceder a los pedimentos elevados por la parte actora, esto es, la indemnización plena de perjuicios al evidenciarse la presencia de culpa patronal.

Se llega a la anterior conclusión teniendo en cuenta además que el fundamento primigenio del derecho al trabajo y su razón de ser, fue salvaguardar al trabajador frente a las contingencias que se

presentaban en el lugar de labores. No solo existía una necesidad imperiosa de protección del ser humano, por su condición de tal, sino también en razón a que la única fuente de sus ingresos era su energía física, la cual era disminuida, en la mayoría de los casos, por las lesiones acaecidas al realizar su actividad

Antes de entrar a examinar la viabilidad de las condenas por perjuicios, se pasará a analizar si se acreditan los supuestos para la **operancia de la estabilidad laboral reforzada a que alude el artículo 26 de la Ley 361 de 1997**, y con ello, la orden de reintegro al mismo cargo o a uno similar, atendiendo su estado de salud.

La jurisprudencia Constitucional ha reconocido que existen trabajadores que gozan de la denominada estabilidad laboral reforzada y merecen, por ese hecho, de especial protección. Se afirma por la Corporación que una de las características más relevantes del Estado Social de Derecho, es la defensa de quienes por su situación de indefensión o debilidad puedan verse discriminados o afectados por actuaciones y omisiones del Estado o de los particulares. El objetivo de la estabilidad laboral reforzada, en consecuencia, es asegurar que las personas que ostentan una condición de debilidad, gocen del derecho a la igualdad real y efectiva, que se traduce en materia laboral, en la garantía de permanencia en el empleo, como medida de protección especial ante actos de discriminación cuando ello sea del caso, y conforme con la capacidad laboral del trabajador.

La línea jurisprudencial constitucional sostiene que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento en la Carta Superior y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les **"impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares"**, toda vez que esa situación

particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho; y por esta razón ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la Oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, **si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, y que tal situación sea conocida por el empleador**, ver entre otras sentencias T – 1040 de 2001, T-198 de 2006, T-962 de 2008, SU 049 de 2017, T-277-2020 y T-020-2021.

La estabilidad laboral reforzada desarrollada en Colombia a partir de lo dispuesto en los artículos 13, 47 y 54 de la Constitución Política, 26 de la Ley 361 de 1997 y la Ley 1618 de 2013, a través de las cuales se establecen reglas, medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes institucionales encaminados a garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, se traduce, entre otros, en el derecho del trabajador a permanecer en el cargo mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación; siendo insistente, tanto la jurisprudencia constitucional como la especializada, en indicar que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores **que al momento de la terminación de su vinculación** tienen una condición de discapacidad, **sin que sea necesario que esté previamente reconocido como persona en tal condición o que se le identifique de esa manera en un carné, como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad, ya que tales**

documentos no tienen carácter constitutivo de esa condición, predicándose igual situación frente al dictamen que emiten las juntas de calificación de invalidez, pues, de acuerdo con la jurisprudencia especializada, ese documento no está instituido como prueba solemne de la condición de discapacidad del trabajador o de la pérdida de su capacidad laboral, de manera que, en estos casos, el juez tiene libertad probatoria, así se explica en sentencia CSJ SL10538-2016, reiterada en la SL 11411 – 2017 del 02 de agosto de 2017, radicado 67.595, SL598 de 2019, SL1710 de 2020 y SL1928 de 2020 entre otras.

También coinciden la jurisprudencia constitucional y especializada en indicar que en virtud de lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el empleador debe contar con la autorización de las autoridades administrativas, ***para efectuar despidos unilaterales y sin justa causa de personas en condiciones de discapacidad,*** sin que le sea exigible al trabajador la prueba de la ***razón real*** de la decisión de despido, por resultar desproporcionado; así, en sentencia SL6850-2016, se explica que tal argumento: *torna totalmente nugatoria la garantía de estabilidad y le resta todo efecto útil a la disposición, pues pone en manos del empleador la facultad de despedir al trabajador discapacitado, libremente, con la sola condición de no motivar su decisión en función de la especial condición de discapacidad con el pago de la correspondiente indemnización.*

Es importante precisar que **en sentencia SL1360 – 2018, radicado 53394 del 11 de abril de 2018**, reiterada entre otras en la SL3144-2021 y SL300-2023, **la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, precisó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, protege al trabajador en la fase de extinción del vínculo laboral y su finalidad es la de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, entendidos como aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo, fundado en la deficiencia física, sensorial o mental, en oposición**

a las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva que son legítimas, en orden a dar por concluida la relación de trabajo; luego la invocación de una causal objetiva, excluye de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad, advirtiéndose que, *no se prohíbe el despido en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio,* y agrega la Corte, *lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria;* es decir, se soporta en una razón objetiva. Precisándose en la Sentencia SL458 del 20 de febrero de 2019, Rdo.: 63483, que *si el motivo de la ruptura del contrato no es el estado biológico, fisiológico o psicológico, es decir, la discapacidad del trabajador, sino una razón o causa objetiva que el empleador pueda comprobar, no opera la protección contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.* (Véanse sobre el particular también las sentencias SL2999-2021, SL897-2021, SL1623-2020, SL1710-2020, SL 1776-2020, SL1928-2020, SL 1426-2019, SL 1100-2019, SL208-2019, y SL5451-2018).

Tesis acogida por la Corte Constitucional en sentencia T- 305 del 27 de julio de 2018, en la que al estudiar el caso de una trabajadora con tumor maligno de colon y carcinoma de ovario con cirugía y con el correspondiente tratamiento, calificada con PCL del 44,39%, en controles médicos para evitar a reaparición de la enfermedad, despedida luego del trámite de disciplinario por bajo rendimiento y por el ambiente negativo por ella generado al realizar comentarios hostiles y ofensivos contra los compañeros de trabajo y la empresa, precisó:

Así las cosas, en el presente caso no se advierte un despido arbitrario o discriminatorio relacionado con su estado de salud.

Por el contrario, se observa una justa causa legal que permite al empleador dar por finalizada la relación laboral como sería el bajo rendimiento de la accionante y sus faltas disciplinarias. Además, aunque la señora Ana Victoria Martínez estaba en control médico para prevenir la reaparición de la enfermedad que la incapacitó durante el año 2012, no reportaba para el momento de la terminación del contrato tratamiento alguno o incapacidad médica que la haga beneficiaria de la estabilidad laboral alegada y garantice su permanencia en el empleo.

Y en sentencia T – 041 de 2019 se indicó:

En suma, el trabajador que pierde o ve disminuida sustancialmente su capacidad laboral tiene derecho a no ser despedido y a ser reubicado en tareas acordes a sus capacidades, habilidades y competencias. En caso contrario, se presume que la desvinculación tuvo como fundamento la condición de discapacidad, y la misma se torna ineficaz.

Dicha regla debe ser aplicada por el juez constitucional de encontrar acreditados los siguientes supuestos: (i) el trabajador presente padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones; (ii) el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; (iii) no exista autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y (iv) el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.

Precisándose en dicha providencia que de conformidad con el señalado artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para proceder al despido de un trabajador discapacitado es indispensable que el empleador haya obtenido la autorización previa de la autoridad de trabajo, pues *"bajo ninguna consideración los empleadores pueden omitir dicha exigencia, pues es el inspector del trabajo, atendiendo su deber de velar por la protección de los derechos del trabajador en condiciones vulnerables, quien tiene la obligación de verificar si existe o no causa justa"*, **por lo que de no encontrarse tal autorización, se presume que la desvinculación obedeció a la limitación que padece el empleado, es decir, a una circunstancia de discriminación por la condición de salud del mismo, correspondiéndole a la demandada demostrar que el despido se produjo como consecuencia de una justa causa.**

Luego, **cuando la terminación del contrato tenga como fundamento la configuración de una razón objetiva como lo es una justa causa de despido, no es necesario obtener la autorización del Ministerio del Trabajo, en tanto, la intervención de dicha autoridad se exige en los eventos en que la finalización del vínculo laboral se origine en la incompatibilidad de la discapacidad del trabajador con el cabal ejercicio de las funciones asignadas por la empresa.** (Véase las sentencias SL679-2020 y SL300-2023)

Sin que se pueda perder de vista que en sentencia SU380-2021, la Corte Constitucional al conocer el caso de una acción de tutela contra una providencia de la Sala de Descongestión Número Uno de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la cual se discutía un asunto de estabilidad laboral reforzada, indicó que: *“la interpretación restringida y ajena a la Constitución Política de la Sala de Descongestión N° 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia la lleva a buscar un único hecho: la existencia de una discapacidad calificada, como mínimo, en un 15% según las juntas de calificación expertas”*. Advirtiendo que: *“[l]a concepción amplia del Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 persigue conocer hechos distintos”* y, en particular *“una afectación en el bienestar de la persona”* así como *“la existencia de un impacto negativo de esta condición en el ejercicio de sus funciones, en las condiciones regulares”*. Según sostuvo la Sala Plena *“[l]a situación descrita constituye, entonces, un defecto sustantivo por errónea interpretación de las fuentes legales y, con más precisión, por adoptar una opción hermenéutica que no es conforme con la Constitución Política”*.

Posición esta que fue acogida en los salvamentos de voto expuestos en la sentencia SL711-2021 de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, pues indica que el criterio de la Sala mayoritaria tendiente a que solo es posible establecer una estabilidad laboral reforzada frente a la persona que presenta una discapacidad: **a) moderada**, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%; **b) severa**, mayor al 25%, pero inferior al 50% de la

pérdida de la capacidad laboral o; **c) profunda** cuando el grado de discapacidad supera el 50%, desconoce tratados internacionales que reconocen derechos humanos de las personas con discapacidad y es una involución en la historia de las luchas y conquistas normativas de los colectivos con diversidad funcional.

Determinando en la SU087-2022, que la protección de la garantía de la estabilidad laboral reforzada depende de tres supuestos: *(i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación*”, frente a este último requisito indicó que: *"Para proteger a la persona en situación de discapacidad, se presume que el despido se dio por causa de esta. Sin embargo, esta es una presunción que puede desvirtuarse pues la carga de la prueba le corresponde al empleador, para mostrar que el despido obedece a una justa causa."*

Atendiendo lo expuesto, se puede concluir, que a pesar de que aún persisten divergencias en algunos puntos entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema - Sala de Casación Laboral, frente al tema de la estabilidad laboral reforzada, **esta última Corporación tiene definido** que si la decisión de finalizar el vínculo laboral deviene en un motivo diverso **al estado fisiológico o síquico del trabajador, como lo sería una justa causa, tal protección no opera**. Por lo tanto, la autorización por parte del Ministerio de Trabajo no es previa, ni obligatoria, cuando existe una causa objetiva, **y en todo caso el empleador puede demostrar en el litigio que el despido no obedeció a razones discriminatorias**.

Así mismo, **si en el juicio laboral el trabajador acredita su discapacidad, el despido se presume discriminatorio**, a menos que el empleador demuestre la justa causa. De ahí que este último es el que tiene la carga de desvirtuar tal acto, so pena de la declaratoria de ineficacia del despido y de la orden de reintegro, junto con el pago de los salarios y prestaciones que dejó de percibir y la sanción del pago de 180 días de salario que establece el inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (ver sentencia SL1360-2018), determinando la alta Corporación que: **esta protección legal no pretende conceder a los trabajadores con discapacidad un derecho a permanecer en el empleo a perpetuidad sino disuadir despidos o terminaciones de las relaciones de trabajo con fundamento en razones discriminatorias** (sentencias SL3261-2021, SL1816-2022 y SL014-2023, solo por citar algunas), dicho en otras palabras: **la estabilidad laboral reforzada no es un derecho a permanecer a perpetuidad en el empleo, sino el derecho a seguir en él hasta tanto exista una causa objetiva que conduzca a su retiro** (sentencia SL1360-2018).

Para el **caso de autos** se tiene que el 01 de febrero de 2019, Activos S.A.S., le notificó al actor la finalización del vínculo. Reseñando: ***"nos permitimos comunicarle que la labor para la cual fue contratado (a) finaliza el día 01 de febrero del 2019 inclusive. Por lo tanto la terminación y liquidación de su contrato se hará efectiva en la fecha antes mencionada"***, por lo que analizará si para dicha fecha el señor Carlos Ramírez gozaba de estabilidad laboral reforzada.

Se demuestra, según los medios de convicción aportados, y en especial el historial clínico, que desde la data en la que ocurrió el accidente de trabajo, esto es, el 13 de marzo de 2017, el actor empezó con tratamientos derivados de dicho infortunio, tales como citas por terapia

física (**casi 200 se relata en la cita llevada a cabo el 15/08/2018**). No obstante, persiste el dolor articular en rodilla y lumbar, citas por ortopedia y traumatología, sesiones de infiltraciones, cirugías, asistencia constante y repetida a la clínica del dolor, relatándose en la llevada a cabo el 03 de marzo de 2018, que el paciente presenta una **tendencia lenta a la mejoría pero está estancada su evolución y aun sin poder retornar a sus labores, después de este proceso y después de la hospitalización /.../ con relación a la rodilla se decide programar bloqueo de nervio safeno y geniculado lateral y si hay beneficio corto complementar con RF**. Asistencia a variadas citas por psicología al contar con un diagnóstico de: **episodio depresivo moderado. Trastorno de la personalidad emocionalmente inestable. Trastorno de los hábitos y de los impulsos no especificados. Esguince y torcedura de otras partes y las no especificadas de rodilla**, reseñándose en la tenida el 05 de septiembre de 2018, en el acápite **situación actual: llega incapacitado 1 año, ahora está deprimido, ansioso. Intento suicidarse**.

Adicionalmente, se observan incapacidades médicas, del 14/03/2017 al 26/04/2017. Sin embargo, no se tiene incapacidad del 27 de abril al 16 de mayo, pero sí cita médica en la que se deja constancia que se prorroga la misma del 17 de marzo hasta el 14 de junio de 2017. Además, se demuestran licencias por enfermedad del 15/07/2017 al 23/10/2017 y el 25 de octubre se otorgan otros 30 días a partir del 24/10/2017. También se ven otras del 23/11/2017 al 22/12/2017. En la consulta del 01 de enero de 2018, por ortopedia y traumatología se indicó que el señor Carlos debía continuar con terapia física y se le prorroga por un mes su licencia, lo cual también se plasmó 21/02/2018 por 30 días y se extendió nuevamente el 03/03/2018 al 01/04/2018. El 13/04/2018 se consigna que se amplía desde esta fecha hasta el 12/05/2018. Así mismo se dan otras del 05/07/2018 al 02/10/2018. El 28/11/2018, se reseña que se continúa con la incapacidad y se remite a medicina laboral. Las últimas licencias, antes de presentarse la

finalización del vínculo se dieron del 03/12/2018 al 01/01/2019 y del 01/02/2019 – data en la que ocurre la terminación- y el 01/04/2019, continuando el demandante en licencias y controles a consecuencia del accidente padecido.

De acuerdo con lo dicho, le correspondía a la accionada acreditar, al tener pleno conocimiento del estado de salud del actor, ante los tratamientos e incapacidades que presentaba, que su despido no se dio con ocasión de sus padecimientos, sino que la relación laboral finalizó por una causa legal **objetiva y justa** conforme, supuesto que brilla por su ausencia dentro del plenario, por lo que claro resulta que se **desconoció la estabilidad laboral reforzada que ostentaba por su condición de salud, la que no se supera** por el hecho de haber sido calificada su PCL con posterioridad a la culminación del contrato laboral, razón por la cual se impone la revocatoria de la sentencia de instancia, para en su lugar, declarar **la ineficacia del despido de que fue objeto el señor Carlos Ramírez el 01 de febrero de 2019**, por parte de la sociedad **Activos S.A.S.**, y como consecuencia de ello, se dispondrá su reintegro al cargo que venía desempeñando o uno de igual categoría acorde a su condición de salud, con el pago de salarios dejados de percibir, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social, así como a la indemnización especial equivalente a ciento ochenta días de salario de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al ser compatible con la orden de reintegro, conforme se expuso en sentencia de la Corte Constitucional C531-2000, pues cuando se vulnera la garantía allí establecida, el empleador debe asumir, además de las consecuencias de la ineficacia jurídica del despido, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria (véase entre otras la sentencia SL6850-2016, SL3580-2022).

Las sumas adeudadas deben ser canceladas por ACTIVOS S.A.S., al ser el verdadero empleador y, por DASA S.A.S. – antes DANONE ALQUERIA S.A.S, al haberse dejado establecido en el contrato de prestación de servicios de suministro y administración de personal en la:

CLÁUSULA SEGUNDA.- RELACIÓN CON LOS TRABAJADORES. ACTIVOS tiene frente a los trabajadores en misión, el carácter de empleador. ACTIVOS está obligada con los trabajadores en misión mediante Contrato de Trabajo y por lo tanto tiene las obligaciones, responsabilidades y derechos propios del empleador. En consecuencia, ACTIVOS se sujeta a lo dispuesto por la Ley para efectos del pago de las Acreencias Laborales que se causen con ocasión del Contrato de Trabajo que la vincula con el trabajador en misión. En todo caso, Las Partes declaran y reconocen que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 71 de la Ley 50 de 1990 el artículo 2 del Decreto 4369 de 2006, los trabajadores en misión no tienen vínculo laboral alguno con EL CLIENTE.

En el evento de que un trabajador en misión inicie una acción judicial vía tutela u ordinaria pretendiendo su reintegro por motivos de salud o embarazo y así lo ordenare un fallo judicial, EL CLIENTE se obliga a reintegrar al trabajador en el cargo y funciones que desempeñaba al momento de su retiro y a asumir las demás condenas económicas que se impongan en el fallo.

Adicional a que, en la cláusula cuarta, relacionada con servicios, actividades y obligaciones del cliente, se dejó consignado en el numeral 16, que esta se compromete con Activos,

Cuando finalicen sus incapacidades médicas o cuando lo ordene la autoridad judicial debe permitir la reincorporación del trabajador en misión y atender las recomendaciones médicas u órdenes de reubicación expedidas por las entidades del sistema de seguridad social o por la jurisdicción ordinaria aun cuando EL CLIENTE no esté vinculado al fallo o en la orden judicial. Igualmente EL CLIENTE atenderá las recomendaciones y sugerencias brindadas por ACTIVOS.

Así las cosas, se pasa a mirar la **prosperidad de la indemnización plena de perjuicios**, exponiéndose por la Sala de Casación Laboral, entre otras en sentencia SL 5136-2021, frente a los **materiales**, que:

El lucro cesante no procede del régimen laboral, sino que tiene su génesis en los principios generales del derecho, en particular en lo atinente a la teoría de las obligaciones desarrollada dentro del campo jurídico del derecho civil, toda vez que se trata de una figura de compensación atada intrínsecamente a la relación existente entre los particulares que, obligados por un acto o hecho jurídico, tengan en común una discusión por perjuicios derivados de la actuación de uno o de todos ellos.

El Código Civil, regula los efectos que tienen las obligaciones en los contratantes así:

*ARTÍCULO 1614. DAÑO EMERGENTE Y LUCRO CESANTE. Entiéndase por daño emergente el perjuicio o la pérdida que proviene de no haberse cumplido la obligación o de haberse cumplido imperfectamente, o de haberse retardado su cumplimiento; **y por lucro cesante, la ganancia o provecho que deja de reportarse a consecuencia de no haberse cumplido la obligación, o cumplido imperfectamente, o retardado su cumplimiento** (negritas fuera del original).*

Entonces, para su procedencia es necesario que se verifique la ausencia de un provecho o ganancia que, de otra forma, se hubiera generado si el evento que causa la indemnización no hubiera ocurrido. En otras palabras: en el normal devenir de las cosas, el afectado hubiera visto incrementado su patrimonio o hubiera percibido un lucro, de no ser por el evento que da lugar a la compensación por perjuicios.

Así lo ha entendido la Corte Constitucional, que en sentencia CC C-750 de 2015 reiteró lo postulado en su providencia CC C-931 de 2003, así:

Los artículos 1613 y 1614 del Código Civil reconocen la citada dualidad de perjuicios, los cuales hacen parte de los daños materiales, que se corresponden con las lesiones "que atentan contra bienes o intereses de naturaleza económica, es decir, medibles o mesurables en dinero".

El lucro cesante alude "a la ganancia o provecho que se dejó de percibir debido al acaecimiento del mismo". Ese perjuicio se consolida cuando un bien económico debe ingresar al patrimonio de la víctima en el trascurso normal de las circunstancias, empero ello no sucedió o no ocurrirá. Dicha lesión subsana las pérdidas que sufrió una persona como consecuencia de las ganancias frustradas en el pasado o en futuro por el hecho dañino, es decir, se reemplazan las ganancias que el bien dejó de reportar. En este evento, el resarcimiento se circunscribe a los perjuicios efectivamente causados, verbigracia la pérdida de lo que efectivamente producía un animal o un vehículo.

Esta Corporación, por su parte, ha avalado el alcance del lucro cesante en términos de lo dejado de devengar por el trabajador con ocasión del hecho indemnizable. Así lo ha señalado en sentencia CSJ SL887-2013, que fue traída a colación en las recientes CSJ SL1530-2021 y CSJ SL2845-2019:

Por ello se hace necesario reiterar que, en el campo del Derecho Laboral, el lucro cesante se configura cuando se deja de percibir un ingreso económico o se recibe en menor proporción a causa de la pérdida de capacidad laboral o fallecimiento, en cuyo caso el empleador está en la obligación de resarcir tal daño, bajo dos condiciones: una, que se pruebe su culpa en el origen del siniestro y, dos, que se demuestre que el trabajador afectado sufrió una merma en sus ingresos.

Se plantean entonces dos elementos centrales para el reconocimiento del lucro cesante, siendo estos, bien diferenciados: i) la culpa patronal declarada y ii) la acreditación del perjuicio económico causado por ella, «De

modo que el lucro cesante se configura cuando se deja de percibir un ingreso económico o, se recibe en menor proporción» (CSJ SL5154-2020).

La existencia del perjuicio económico, así como su acreditación, es pilar fundamental para que proceda el resarcimiento del lucro cesante. Así, la Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado en sentencia del 26 de julio de 2012, radicación 05001-23-31-000-2003-00977-01, consideró necesario probar el daño ocurrido para efectos de que proceda el reconocimiento de los perjuicios materiales –sea daño emergente o lucro cesante– pues lo:

*[...] resarcible del daño **depende fundamentalmente de la certeza de su ocurrencia**, pues es claro que las lesiones de carácter hipotético, estocástico o contingente no pueden ser objeto de reparación o compensación. **El agravio debe estar revestido entonces de certeza para que produzca efectos jurídicos y dé lugar al resarcimiento**, pues todo aquello que constituya una simple conjetura o una suposición no puede dar lugar a una indemnización (negritas fuera del original).*

*Para la Corte Constitucional es semejante, «La certeza del daño –ya sea lucro cesante o emergente- **significa que la acción lesiva del causante ha producido o producirá una disminución patrimonial a la víctima. El hecho que genera el menoscabo tuvo que materializarse**, es decir, el agente inició una cadena fáctica que terminó con el perjuicio de un bien patrimonial o extrapatrimonial» (CC C-750 de 2015) (negritas fuera del original).*

La Sala de Casación Civil de esta Corporación ha dicho que con independencia de las expectativas de resarcimiento que tenga una parte dentro de un litigio, es necesario que demuestre el daño causado o su posibilidad real de causación a fin de viabilizar la reparación vía lucro cesante, como lo postuló, por ejemplo, en providencia CSJ SC 282-2021:

*Con todo, este carácter contingente no constituye una patente para que el demandante omita acreditar los otros requisitos del daño, en particular, y por su importancia para el caso bajo análisis, **la probabilidad de su causación** y la previsibilidad por las accionadas.*

Rememórese que

*[...] el resarcimiento del daño, en su modalidad de lucro cesante y más aún, tratándose del calificado como «futuro», se reitera, **resulta viable en cuanto el expediente registre prueba concluyente y demostrativa de la verdadera entidad y extensión cuantitativa del mismo. En caso contrario, se impone 'rechazar por principio conclusiones dudosas o contingentes acerca de las ganancias que se dejaron de obtener** apoyadas tales conclusiones en simples esperanzas, expresadas estas en ilusorios cálculos que no pasan de ser especulación teórica, y no en probabilidades objetivas demostradas con el rigor debido' (CSJ SC11575-2015, Rad. 2006-00514-01). (negrilla fuera del texto).*

...

*Los anteriores elementos dan cuenta que el señor..., contrario a lo manifestado en la réplica, **en efecto continuó recibiendo sus remuneraciones salariales sin prueba de una disminución de ellas, por lo que no se acredita un perjuicio económico ocasionado por la culpa patronal a título de lucro cesante, en relación con una «[...] merma en los ingresos del trabajador»** (CSJ SL887-2013 reiterada por CSJ SL1530-2021 y CSJ SL2845-2019). Negrillas intencionales.*

En otras palabras, no puede concluirse que el trabajador hubiera dejado de percibir sus ingresos laborales habituales (CSJ SL18360-2017), de suerte que le asiste razón a la recurrente cuando censura la condena del lucro cesante.

A igual conclusión se llegó en sentencia SL1843-2022, frente a trabajador con pérdida de capacidad laboral que continuó activo en su trabajo:

*Ahora, en lo que sí erró el juez de alzada fue al proferir la condena a título de perjuicios materiales, definida como lucro cesante consolidado y futuro, pues, tiene sentado la Corte, que **el lucro cesante hace referencia al dinero que dejó de percibir el trabajador por haber sufrido el daño, el cual comprende el pasado y el futuro, entendiendo por el primero, el que se causa a partir de la finalización del contrato de trabajo, hasta la fecha de la sentencia; y por el segundo, desde el día en que se profiera el fallo hasta que se cumpla la expectativa de vida probable del actor** (CSJ SL9396-2016).*

*Recuérdese, además, que este se configura cuando el operario deja de percibir un ingreso económico, o lo recibe en menor proporción a causa de la pérdida de capacidad laboral, en cuyo caso el empleador está en la obligación de resarcir tal daño, bajo dos condiciones: i) que se pruebe su culpa en el origen del siniestro; y ii) que se demuestre que el trabajador afectado sufrió una **disminución en sus ingresos** (CSJ SL887-2013).*

Y es lógico que tales exigencias se cumplan, puesto que la finalidad de la indemnización total y ordinaria de perjuicios no es otra que, precisamente, procurar la reparación de los daños causados en la humanidad del trabajador con ocasión de un accidente de trabajo desencadenado por la culpa del empleador. Es decir, sin daño, no hay indemnización (CSJ SC 282-2021, citada en la CSJ SL5136-2021).

Así pues, no es posible condenar a la pasiva al pago por este concepto, comoquiera que fue el mismo demandante quien reconoció, desde el libelo introductorio, que su relación laboral continúa vigente a la fecha, y nada aportó al juicio para conducir a la conclusión de que dicho panorama cambió en algún momento del litigio. Cumple agregar que el sub lite tampoco da cuenta de alguna desmejora salarial o prestacional derivada del infortunio laboral.

Siendo ello así, y en atención a que el lucro cesante representa lo que se deja de percibir por el daño acaecido, entonces no puede generarse en el lapso en el que el empleador ha satisfecho sus obligaciones. Negrillas fuera del texto.

De acuerdo la anterior reseña, al haberse dispuesto el reintegro del actor con el pago de salarios y prestaciones, no es procedente el pago de lucro cesante consolidado y futuro a causa de la culpa patronal, al no acreditarse un perjuicio económico, esto es, que hubiese dejado de percibir sus ingresos habituales, dado que, se itera obtendrá todos los emolumentos ante la ficción de continuidad en su vinculación laboral, debiendo advertirse que tal condena exige la demostración de un daño cierto y no hipotético o indeterminado, distando la situación del aquí demandante de la analizada en sentencia SL4223 de 2022, en la que en el curso de la acción ordinaria se dio la finalización del contrato por acuerdo entre las partes, **liquidándose en esa ocasión el lucro cesante consolidado y futuro.**

En lo atinente al monto tasado por **perjuicios inmateriales**, no representa ni busca obtener una reparación económica exacta, sino resarcir o mitigar de alguna manera el daño que se padece en lo más íntimo del ser humano, lo que no resulta estimable en términos pecuniarios; no obstante, a manera de relativa satisfacción, se ha dicho que es factible establecer su cuantía a la discreción del juez - ***arbitrio iudicis***-, teniendo en cuenta el principio de dignidad humana consagrado en los artículos 1.º y 5.º de la Constitución Política y **la intensidad del perjuicio** (CSJ SL, 15 oct. 2008, rad. 32720, CSJ SL4665-2018, SL4570-2019, SL5154-2020 y SL350-2023).

Teniéndose para el caso concreto, que el demandante sufrió un accidente laboral el cual le generó una PCL el 14,20%, supuesto por el cual va venido a presentando citas médicas de manera constante por

el padecimiento de "CONTUSION DE LA RODILLA - ESGUINCES Y TORCEDURAS QUE COMPROMETEN EL LIGAMENTO CRUZADO", así como por el diagnóstico de "EPISODIO DEPRESIVO GRAVE SIN SINTOMAS PSICOTICOS", lo que lo ha llevado a ser medicado ante la presencia constante de no querer vivir, aflicciones que le han impedido tener una vida normal, dable resulta disponer condena por este concepto en valor de **\$20.000.000,00.**

En lo atinente al pago de los perjuicios frente a los hijos del actor y su progenitora, en el escrito de demanda, **hecho primero se indica:**

La familia RAMIREZ LONDOÑO está conformada por CARLOS ALBERTO LONDOÑO, sus hijos DULCE MARIA RAMIREZ GAÑAN (hija de la víctima), JUAN DAVID RAMIREZ GAÑAN (hijo de la víctima) y JUAN CAMILO RAMIREZ GAÑAN (hijo de la víctima); MARIA LUCELY LONDOÑO ALVAREZ (madre de la víctima); grupo familiar que siempre ha sido amoroso y unido, donde todos se están ayudando mancomunadamente para el sustento y bienestar del hogar, cumpliendo cada uno de ellos el rol asignado democráticamente, así, la armonía y la paz siempre reinando en esta familia, criando a sus miembros bajo buenas costumbres y la enseñanza del respeto por las demás seres humanos como principio fundante.

Estableciéndose por la jurisprudencialmente sobre el:

*...tema de la prueba de la existencia de los perjuicios morales en los parientes del afectado, ha considerado que **el hecho de que esté acreditado el parentesco representa un indicio para la configuración de ese daño en los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y primero civil, esto es, respecto de los padres, hermanos, abuelos e hijos del afectado y de su cónyuge o compañera permanente.** Las razones que sustentan el paso del hecho indicador del parentesco, a la circunstancia de que el daño causado a una persona afecta moralmente a sus parientes, se fundamentan en que: **a)** la experiencia humana y las relaciones sociales enseñan que entre los parientes existen vínculos de afecto y ayuda mutua y **b)** las relaciones familiares se basan en la igualdad de derechos y deberes de la pareja y en el respeto recíproco entre todos sus integrantes (artículo 42 de la C.P.). (Sentencia 30 de junio de 2011, Consejo de Estado Sala de lo Contencioso Administrativo – Sección Tercera. Subsección B).*

Tesis acogida por la Sala de Casación Laboral, como se lee en sentencia STL10877-2019, en que cita la posición de la Sala de Casación Civil, indicando textualmente:

*... en los juicios de responsabilidad civil en tratándose de los perjuicios inmateriales (daño moral), **la jurisprudencia de esta Corporación ha reconocido que existe una presunción de causación derivada del parentesco y más concretamente del primer círculo familiar (esposos o compañeros permanentes, padres e hijos), así lo expuso recientemente la homologa Civil en la sentencia SC5686-2018:***

[...] Tratándose de perjuicios morales, las máximas de la experiencia, el sentido común y las presunciones simples o judiciales que brotan las más de las veces de la situación de hecho que muestra el caso sometido a consideración del juez serán suficientes a los efectos perseguidos. Es sabido que no hay prueba certera que permita medir el dolor o la pena, ni menos cuando han pasado años desde el acaecimiento del evento dañoso. **De tal modo que, ante la imposibilidad de una prueba directa y de precisar con certidumbre absoluta si existe o no y en qué grado el dolor, congoja, pánico, padecimiento, humillación, ultraje y en fin, el menoscabo espiritual de los derechos inherentes a la persona de la víctima, como consecuencia del hecho lesivo, opta válidamente el juez por atender a esas particularidades del caso e inferir no sólo la causación del perjuicio sino su gravedad. Es que el daño moral se manifiesta in re ipsa, es decir, por las circunstancias del hecho y la condición del afectado.**

[...]

De esas presunciones judiciales o de hombre, de la mayor importancia, como lo ha reconocido de antaño esta Corporación, es la que procede de los estrechos vínculos de familia a efectos de deducir los perjuicios morales que padecen los allegados a la víctima directa, en atención a que se presume, por los dictados de la experiencia, que entre ésta y aquellos existen fuertes lazos de afecto por lo que, sin duda, el interés jurídico tutelado y transgredido con el acto dañoso no es, en criterio de la Corte, únicamente el dolor psíquico o físico dado que este suele ser una consecuencia (pero no la única) de la trasgresión a un derecho inherente a la persona, a un bien de la vida o un interés lícito digno de protección, como en este caso son las relaciones de la familia como núcleo esencial de la sociedad, dolor que quizás no se manifiesta en infantes ni menos en recién nacidos, pero no por ello ha de concluirse que el menoscabo a un bien extrapatrimonial de que gozaba o podía llegar a gozar ese menor no deba ser objeto de resarcimiento [...] (Negrilla fuera de texto).

Queda debidamente respaldada la filiación como hijos respecto de Carlos Alberto Ramírez Londoño, por parte de Dulce María, Juan David y Juan Camilo Ramírez Gañan, y se ha comprobado que la lesión sufrida fue generada por culpa del empleador. Por lo tanto, **no queda**

otra opción que condenar al empleador al pago de \$10.000.000,oo para cada uno. Y en el caso de María Lucely Londoño Álvarez, no se puede emitir esta condena al no haberse acreditado, con la prueba idónea, el parentesco anunciado con el señor Carlos Ramírez.

Las sumas condenadas deberán ser indexadas al momento del pago, para que los demandantes reciban el monto real de lo debido. Para ello, se aplicará la siguiente fórmula: $VA = VH \times (IPCF/IPCI)$, teniendo en cuenta el IPC inicial al 01 de febrero de 2019 (fecha de despido del actor) y el IPC final correspondiente a la fecha del pago.

La condena por perjuicios debe ser asumida por Activos S.A.S., en tanto, atendiendo la distribución de las obligaciones y responsabilidades en la triangulación del servicio temporal, las paga el empleador, supuesto que está en armonía con lo expuesto por la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en las sentencias SL178-2020, SL2397-2020, entre otras.

Por último, debe advertirse que no ha hecho aparición el fenómeno extintivo de la prescripción, al haberse presentado el despido el 01 de febrero de 2019, y la demanda interponerse el 13 de marzo de 2020, esto es, antes de que transcurriera el término trienal.

Costas en ambas instancias a cargo de ACTIVOS S.A.S y DASA DE COLOMBIA S.A.S., y en favor del señor Carlos Alberto Ramírez, Dulce María, Juan David y Juan Camilo Ramírez Gañan. Se fijan como agencias en derecho en esta instancia la suma de \$2.320.000,oo para el señor Carlos Alberto, y \$2.320.000 distribuidos en igual proporción entre Dulce María, Juan David y Juan Camilo Ramírez Gañan.

En mérito de lo expuesto, la **Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **revoca**, la sentencia proferida por el Juzgado **16** Laboral del Circuito de esta Ciudad, dentro del proceso ordinario promovido por **Carlos Alberto Ramírez Londoño en nombre propio y en representación de sus hijos Dulce María, Juan David y Juan Camilo Ramírez Gañan, y, María Lucely Londoño Álvarez**, contra **DASA de Colombia S.A.S. y Activos S.A.S.**, así:

Primero: declarar la procedencia de la indemnización plena de perjuicios al evidenciarse la presencia de culpa patronal, así como la ineficacia del despido.

Segundo: Se condena a **DASA de Colombia S.A.S. y Activos S.A.S.**, a reintegrar al señor **Carlos Alberto Ramírez Londoño**, al cargo que venía desempeñando o uno de igual categoría acorde a su condición de salud, **con el pago desde la fecha del despido de salarios dejados de percibir, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social, así como a la indemnización especial equivalente a ciento ochenta días de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.**

Tercero: Se condena a **DASA de Colombia S.A.S.** a reconocer y pagar a **Carlos Alberto Ramírez Londoño**, la suma de **\$20.000.000,00** y a **Dulce María, Juan David y Juan Camilo Ramírez Gañan**, representados por su progenitor, la suma de **\$10.000.000,00 para cada uno, por concepto de perjuicios inmateriales.**

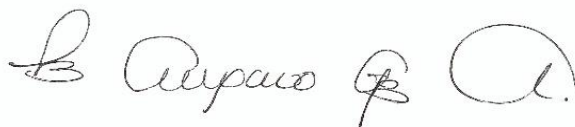
Cuarto: Las condenas impuestas deberán ser indexadas al momento del pago, conforme lo explicado en la parte motiva.

Quinto: Se absuelve de las demás pretensiones incoadas y de lo pedido por la señora **María Lucely Londoño Álvarez**.

Sexto: Costas en ambas instancias a cargo de ACTIVOS S.A.S y DASA DE COLOMBIA S.A.S., y en favor del señor Carlos Alberto Ramírez, Dulce María, Juan David y Juan Camilo Ramírez Gañan. Se fijan como agencias en derecho en esta instancia la suma de \$2.320.000,00 para el señor Carlos Alberto, y \$2.320.000 distribuidos en igual proporción entre Dulce María, Juan David y Juan Camilo Ramírez Gañan.

Lo resuelto se notifica a las partes por **EDICTO, que se fijará por secretaria por el término de un día**, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Auto AL2550-2021.

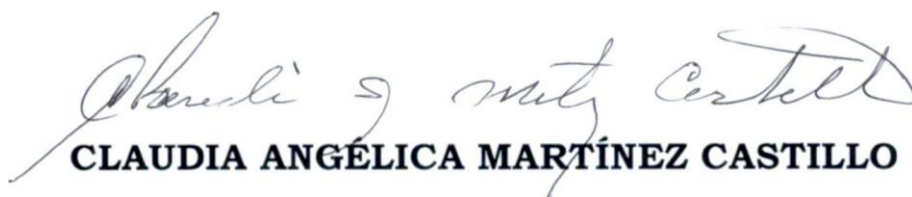
Las magistradas (firmas escaneadas)



LUZ AMPARO GÓMEZ ARITIZABAL



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ



CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO