



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, veintiséis (26) de julio de dos mil veintidós (2022)

DEMANDANTE:	JORGE IVAN ARDILA JARAMILLO
DEMANDADA:	ACIMAX Y OTROS SAS
TIPO DE PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
DECISIÓN:	CONFIRMA

En la fecha, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, se reunió para resolver el recurso de apelación interpuesto por los apoderados judiciales de ambas partes, en el Proceso Ordinario Laboral adelantado por el señor **JORGE IVAN ARDILA JARAMILLO** en contra de **ACIMAX Y OTROS SAS**, frente a la decisión adoptada por el Juzgado de Instancia.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN EN ESTA INSTANCIA.

PARTE DEMANDADA: Que el 25/01/2018 al demandante se le expresó de manera verbal y documental, que se encontraba en periodo de vacaciones hasta el 03/02/2018, por lo cual debía retornar a sus labores el 06 de enero de la misma anualidad (sic). Que la empresa le emitió certificación laboral el 18/12/2017 en la cual se dieron como extremos de la misma del 16/01/2017 al 15/01/2018 mediante contrato a término fijo, lo cual quiere decir que en ningún momento se tenía la intención de dar por terminado su contrato laboral, el cual se renovó por un periodo de 1 año, siendo terminado el mismo por justa causa por abandono del puesto de trabajo al no presentarse a trabajar los días 6, 7 y 8 de enero (sic) y no presentar excusa o incapacidad médica alguna. Que la terminación de tal contrato no obedeció a su condición de salud o supuesta incapacidad o limitación, ya que a la fecha del despido no se conocía el dictamen de la ARL sobre el porcentaje de su PCL; situación que no afecta el desarrollo de sus actividades o funciones a realizar dentro de la empresa; y más cuando dicha PCL no es superior al 15%.

Que no es procedente la condena por indemnización plena de perjuicios por culpa patronal, toda vez que los testigos que estuvieron presentes el día del accidente, fueron claros en establecer que la orden de cortar la caneca con la pulidora se le dio fue al señor Juan Peláez más no al demandante, quien por voluntad propia y bajo su riesgo se acercó al lugar donde se disponían a cortar la caneca, no siendo él quien manipulaba la pulidora.

La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por la Ponente, el cual se traduce en la siguiente decisión:

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

ANTECEDENTES

2

PRETENSIONES:

Declarar la existencia de un contrato laboral suscrito entre las partes a término fijo de 3 meses, prorrogado hasta convertirse en un contrato a término fijo de 1 año; que el despido lo fue injusto, ilegal e ineficaz por no contar con Autorización del Ministerio del Trabajo. Como consecuencia solicita se condene de manera principal a la demandada al reintegro del demandante a un cargo de similares o mejores condiciones al que ostentaba al momento de su desvinculación, acorde a sus condiciones médicas, junto con el correspondiente pago de salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social integral dejados de percibir. Así mismo y de manera subsidiaria, se condene al pago de la indemnización del artículo 64 del CST, la del artículo 26 de la ley 361 de 1997 y la plena de perjuicios por culpa patronal del artículo 216 del CST, en sus modalidades de lucro cesante consolidado y futuro, daño emergente y perjuicios morales, todo ello debidamente indexado.

HECHOS:

- Que el demandante se vinculó a laborar con la demandada el 16/01/2017, a través de un contrato de trabajo a término fijo de 3 meses, para realizar funciones de Bodeguero, encargado de la recepción de empaques, acomodación, cargue y descargue de mercancías de la empresa, devengando un SMLV más auxilio de transporte para cada anualidad.
- Que el 27/01/2017 sufrió un accidente de trabajo, al ayudarlo a su compañero de labores de nombre Juan Peláez, a sostener una caneca mientras éste se disponía a cortarla. Que la pulidora utilizada para dicha labor no tenía guarda de seguridad y se encontraba con el botón de encendido activado, lo que le ocasionó una grave lesión en el antebrazo derecho, con incapacidad de 110 días y con secuelas irreversibles en la pinza de la mano derecha.
- Que el contrato laboral se prorrogó de manera automática por 3 periodos de 3 meses cada uno, adicionales al inicial, hasta el 22/12/2017, fecha en la cual le fue entregada por la demandada una carta de preaviso, por demás extemporánea, informándole que su contrato vencía el 15/01/2018, cuando el mismo ya se había prorrogado por 1 año; previa entrega de la liquidación definitiva de prestaciones sociales el 12/01/2018, recordándole que se debía presentar a trabajar hasta el 15/01/2018.
- Que solicitó copia de su contrato de trabajo y del reporte del accidente de trabajo, pero el empleador le indicó que se los suministraría siempre y cuando firmara un documento en el cual aceptaba que no había sido despedido, sino que lo que se le había indicado era que se le otorgaba un periodo de vacaciones, carta que al no ser suscrita por el actor, fue firmada por 4 testigos de la misma empresa. Finalmente, que por correo le fue enviada carta denominada “terminación de contrato laboral por justa causa” ante un supuesto abandono del cargo, al no haberse presentado a trabajar a partir del 06/02/2018, fecha en la cual supuestamente terminaba su periodo de vacaciones.

- Y que después del accidente sufrido, su vida no es la misma, que las secuelas dejadas le han generado un decaimiento en su estado de ánimo y de su núcleo familiar, en tanto le impiden realizar muchas de las acciones cotidianas que este antes llevaba a cabo, como jugar deportes que incluyen el uso de las manos, la pérdida parcial de la movilidad de la pinza de su mano derecha y otras de elemental rutina en la vida diaria.

SENTENCIA:

DECLARÓ que entre las partes existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo inicialmente pactado a término fijo de 3 meses, y que luego de 3 prórrogas sucesivas se entendió renovado por 1 año, vigente entre el 16/01/2018 y el 15/01/2019, y el cual terminó de manera injusta e ilegal por el empleador. **DECLARÓ** la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo, por no solicitarse autorización previa de la autoridad administrativa del trabajo, por contar el demandante con estabilidad laboral reforzada en salud. **CONDENÓ** a la demandada a reintegrar al demandante al cargo que ostentaba como bodeguero, en iguales condiciones, pero en todo caso observando los criterios médicos laborales que indique la ARL, efectivo a partir del 16/01/2018, con el consecuente pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir, con base en el SLMV para cada año, desde esta fecha hasta aquélla en que se produzca el reintegro efectivo, debidamente indexadas, y la afiliación al SSSI y el respectivo pago de aportes adeudados por dicho interregno, asumiendo la empresa demandada los intereses moratorios causados. **AUTORIZÓ** a la empresa demandada que del valor causado por concepto de salarios y prestaciones, descuenta las sumas de \$1.325.255 y de \$149.156 que fueron canceladas al actor por concepto de liquidación definitiva de prestaciones. **CONDENÓ** al pago de la indemnización propia del artículo 26 de la ley 361 de 1997 por la suma de \$4.436.302. **DECLARÓ** que la Sociedad demandada tuvo culpa patronal en el accidente de trabajo sufrido por el demandante el día 27/01/2017; **CONDENANDOLA** al pago de la indemnización plena de perjuicios a título de perjuicio moral en suma de \$8.000.000. **ABSOLVIÓ** a la empresa demandada de las demás pretensiones de la demanda, y Condenó en Costas Procesales a la demandada y a favor del demandante.

RECURSO DE APELACION.

DEMANDANTE: Dice no estar de acuerdo con la absolución del pago del lucro cesante futuro, pues el hecho de ordenarse el reintegro y que se continúe el contrato de trabajo, no exonera a la Parte culpable de la indemnización plena de perjuicios, que por el contrario, lo que procede es condicionar el cálculo de dicha indemnización, a la fecha de finalización del contrato de trabajo por cualquier causa, al presentarse un daño irreversible que afecta la salud del trabajador y su merma de capacidad laboral.

PARTE DEMANDADA:

REINTEGRO: Dice no ser procedente la declaración de despido injusto, dado que las pruebas documentales y testimoniales son claras en indicar que la intención de la demandada fue dar vacaciones al demandante y no terminar su contrato de trabajo, pero el mismo no se presentó a laborar los días 6, 7 y 8 de febrero de 2018, razón por la cual se dio por terminado su contrato de trabajo por justa causa.

INDEMNIZACION DEL ART 26 LEY 361: Que al demandante no se le terminó su contrato por la supuesta limitación o discapacidad, dado que a la fecha de despido no se conocía el dictamen de la ARL, el cual fue del 5.04%, situación que no afecta el desarrollo de sus actividades dentro de la empresa, tan es así que actualmente el actor se encuentra

laborando como lo expresó en su declaración, realizando labores de cargue y descargue de productos, por ende queda desvirtuado que tenga una limitación que le impida seguir laborando; y que finalmente la discapacidad le fue calificada en un porcentaje inferior al 15% lo cual no da lugar al reconocimiento de la indemnización.

CULPA PATRONAL: Y que tampoco está de acuerdo con la indemnización de los perjuicios morales, dado que no es de recibo el argumento de la cónyuge del demandante, consistente en que la situación familiar ha cambiado pues el actor ya no le ayuda en los quehaceres del hogar, ya que el actor se encuentra laborando y por fuera de su hogar. Que ella tampoco es precisa en su declaración al manifestar que a su hijo le tocó dejar sus estudios en razón del accidente laboral sufrido por el padre, afirmando más adelante que su hijo dejó los estudios luego de que el demandante dejó de laborar en la empresa, pues se trata de situaciones que no tienen un nexo causal.

CONSIDERACIONES DE LA SALA.

- **Competencia:** Principio Consonancia art. 66A del C.P. T. y S.S., adicionado, art 35 de la L. 712 de 2001.
- **Objeto:** Determinar si en el presente caso, la relación laboral que unía a las partes fue finalizada con o sin justa causa; si se probó o no que el demandante al momento de la terminación de su contrato de trabajo, se encontraba en estado de debilidad manifiesta, y si el mismo fue finalizado por el empleador desconociendo esa situación. Y si es procedente o no el pago de la indemnización por concepto de lucro cesante futuro e indemnización de perjuicios morales con ocasión del accidente de trabajo sufrido por el trabajador. Veamos:

En el presente caso, no es objeto de discusión, pues así fue aceptado por las partes, el contrato laboral suscrito entre éstos el 16/01/2017 y de conformidad con la cláusula segunda del mismo, su duración lo fue inicialmente por un periodo fijo de 3 meses, que se prorrogó en un comienzo por 3 periodos iguales (fls. 25 a 33 y 351 a 359 anexo 01 expediente digital); como tampoco, la existencia del accidente de trabajo sufrido por el demandante el 27/01/2017 (folios 65 a 68).

DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Al respecto, los artículos 45 y 46 del C.S.T. establecen:

“DURACION. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.”.

...

“...1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente...”.

TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO LABORAL POR PARTE DEL EMPLEADOR.

En esta materia, es necesario que el demandante pruebe el hecho del despido para que se invierta la carga de la prueba, es decir, para que el empleador tenga la obligación de probar la existencia de la justa causa para realizarlo.

Sobre el particular, la C.S.J Sala de Cas. Lab. en Sent. del 19 de oct/16, Rad. 48.059, M.P Jorge Mauricio Burgos Ruiz, sostuvo:

“En materia de terminación del contrato de trabajo **le corresponde al trabajador probar la existencia del despido colocando al empleador en la obligación de probar la existencia de la justa causa** so pena de que tenga que declararse que no existió”.

Y en SL4430 del 20/09/2021, Radicación N.º 83046, M.P SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO, dicha Corporación señaló:

Con tal enfoque, esta Sala en sentencia CSJ SL417-2021 haciendo alusión a CSJ SL4691-2018, CSJ SL13681-2016, CSJ SL3288-2018, CSJ SL, 9 ago. 2011, rad. 41490, entre otras, explicó que «quien alega un despido indirecto debe demostrar la terminación unilateral del contrato, que los hechos generadores sí ocurrieron y que estos fueron comunicados al empleador en la carta de dimisión».

Pues bien, no es objeto de discusión al interior del presente proceso que el contrato inicial que unió a las partes lo fue a término fijo inferior a un año (3 meses, folios 25 a 33 y 351 a 359) suscrito el 16/01/2017 y que la última prórroga del contrato por igual periodo lo fue del 16/10/2017 al 15/01/2018, por lo cual el empleador tenía que preavisar la terminación del vínculo laboral del actor antes del 14/12/2017, inclusive, para evitar la prórroga automática del contrato laboral; pero esta solo se efectuó mediante comunicaciones del 22/12/2017 y 12/01/2018 (fls. 47 y 49), los que no fueron tachados, desvirtuados o controvertidos por la parte demandada, -y con las cuales por demás se prueba la terminación del contrato laboral del trabajador por parte del empleador-, extendiendo su vigencia hasta el 15/01/2019, es decir, por el término de 1 año.

Y es que la parte demandada no logró probar en el Proceso que su intención nunca fue dar por terminado el contrato laboral del actor, sino concederle las vacaciones, como tampoco que la terminación del contrato del trabajador se dio por justa causa al no presentarse éste a laborar los días 6, 7 y 8 de febrero de 2018, luego del vencimiento de las mismas, pues no hay prueba alguna de que previo a la terminación de su contrato laboral, la empleadora le haya notificado la concesión de tal derecho, lo cual solo vino a ocurrir en comunicación del 25/01/2018 (folio 373), es decir, 8 días después de tal terminación, al indicarle: “Ud. se encuentra en periodo de vacaciones del 16/enero al 03/febrero del presente año, debiendo regresar a laborar el día 6 del mismo” el cual a todas luces no solo es extemporáneo, sino que no se encuentra firmado por el trabajador sino por 4 empleados de la empresa demandada, no siéndole oponible al actor.

Así las cosas, y en aplicación del Principio de libre apreciación de las pruebas, considera la Sala que se incumplió con los requisitos señalados en el numeral 1 del artículo 46 del C. S. del T. y de la S. S., operando la prórroga automática del mismo a uno a término fijo de un año, es decir, hasta el 15/01/2019, pudiéndose dar por terminado solo en esa fecha, no antes como ocurrió. Situación que nos lleva a declarar que la terminación del contrato laboral del actor se dio de forma unilateral y sin justa causa como bien lo dedujo el A quo. **CONFIRMA.**

ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA.

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es del siguiente tenor:

“(…) ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado **por razón de su limitación**, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a 180 días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el C.S. del T. y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren. (Exequible Sentencia C-531 de 2000, M.P. Dr. ÁLVARO TAFUR GALVIS). (Subraya y resalto propio)

Y la Ley 1618 de 2013, “por la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con y/o discapacidad” en el numeral 1° del artículo 2°, define quiénes son las personas en tal situación:

“Artículo 2°. Definiciones. Para efectos de la presente ley, se definen los siguientes conceptos:

1. Personas con y/o en situación de discapacidad: **Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.**”.

Al respecto, la C.S.J. Sala de Cas. Lab. en la SL1360 del 11/04/2018, Rad 53394, M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, sostuvo:

“En esta dirección, la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado **en su deficiencia física, sensorial o mental**. Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo.

Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que **«ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación», lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.**

Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el perjuicio de la discapacidad del trabajador. 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”.

Postura acogida también por dicha Corporación en la Sala de Descongestión Laboral, en la SL 528 del 24 de febrero de 2021, Rad 78147, M.P. JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO, reiterando la SL 2586 del 15 de Julio de 2020, en la que se precisó:

“...en los casos de las personas con discapacidad es necesario que la facultad del empleador para terminar los contratos a término fijo tenga una dosis mínima de racionalidad o de objetividad, precedida de motivos creíbles y objetivos, que descarten sesgos discriminatorios. De modo que, si se alega que la decisión

está libre de estos prejuicios, necesariamente es el empleador quien tiene el deber de demostrar que ello es así, aportando el medio de convicción de la objetividad de su decisión. Y tal prueba no es otra que aquella que acredite que la necesidad empresarial para la que fue contratado el trabajador, desapareció, pues no de otra forma podría justificarse la no renovación del contrato.”

Ahora, la Corte Constitucional en ST 434 del 01/10/2020, M.P DIANA FAJARDO RIVERA sostuvo:

“ ...

4.7 ...la protección constitucional dependerá de los siguientes tres presupuestos básicos:

(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. Sobre cada uno de los mencionados presupuestos conviene indicar lo siguiente:

(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*. Con la Sentencia SU-049 de 2017 se explicó que el deber constitucional de solidaridad se activa con la pérdida de capacidad laboral en un grado considerable, o la experimentación objetiva de una “dolencia o problema de salud” que afecte sustancialmente el desempeño en condiciones regulares de las labores de las cuales se obtiene un sustento. La jurisprudencia de esta Corte ha estudiado diferentes casos en los cuales ha evaluado si la condición de salud del accionante efectivamente impide o no de forma significativa el normal desempeño laboral, ante lo cual ha concluido, lo siguiente:

1. La condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral se acredita, entre otros casos, cuando:

(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad, al momento del despido existen recomendaciones médicas, y se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.

(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.

(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.

(d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de pérdida de capacidad laboral (en adelante PCL) tiene lugar antes del despido”.

Criterio reiterado en la SU 049 del 02/02/2017, Magistrada ponente MARÍA VICTORIA CALLE CORREA y en la ST 237 del 26/07/2021, Magistrado ponente JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS.

Si bien esta Sala de decisión laboral con fundamento en dicha SU viene acogiendo el criterio consistente en prescindir de la calificación de la pérdida de capacidad laboral al momento de la terminación del vínculo como requisito indispensable para declarar el derecho de un trabajador a la estabilidad ocupacional; lo cierto es que con base en la jurisprudencia referida se advierte el deber de estudiar cada caso en particular con el fin de determinar el estado de debilidad manifiesta en que se encuentra la persona por su estado de salud. Veamos:

PRUEBAS.

DOCUMENTAL:

- Reporte del accidente de trabajo del empleador a la ARL Sura el 27/01/2017 (folios 65 a 68).
- Formato de investigación de accidentes de trabajo elaborado por ARL Sura el 30/03/2017 (folios 69 a 75).
- Recomendaciones médicas emitidas al actor por la ARL Sura el 18/05/2017 por 30 días (folio 117).
- Carta elaborada por el empleador, de fecha 19/05/2017, en la cual certifica un total de 110 días de incapacidad del trabajador, y aplica restricciones dadas por la ARL Sura (folio 55).
- Certificado de la ARL Sura del 01/09/2017 en la cual solicita mantener recomendaciones médicas para el trabajador por 30 días para medición laboral (folio 119).
- Comunicación del 02/10/2017 dirigida por la ARL Sura al empleador en la cual prorroga las recomendaciones médicas laborales temporales del trabajador, las cuales tienen vigencia desde el 07/10/2017 al 07/01/2018 (folio 121).
- Cita médica de Consulta por la EPS Sura el 09/11/2017 en la cual le asignan cita con MSI en enero de 2018 (folio 297).
- Calificación de PCL emitida por la ARL Sura el 27/03/2018 en la cual se le establece al demandante una PCL del 4.46% con F.E 07/03/2018 (folios 89 a 105).
- Calificación de PCL efectuada por la JRCL el 27/07/2018 en la cual modifica el porcentaje de PCL del actor, estableciéndole un 5.04% con F.E del 07/03/2018 (folios 107 a 115).

La prueba documental obrante al interior del Proceso permite concluir a la Sala que el actor **sí tiene derecho a la protección constitucional**, por las siguientes razones:

Al momento del preaviso de la terminación de su contrato de trabajo (22/12/2017, folio 47), éste presentaba unas condiciones de salud que le impedían o dificultaban significativamente el desempeño de sus labores, conociendo el empleador tal estado de salud en momento previo al despido, -siendo éstos los 2 primeros presupuestos para tener tal derecho- ya que presentaba recomendaciones médicas temporales, las cuales fueron acogidas diligentemente por la empresa (folios 117 a 121), y se encontraba en tratamiento médico pendiente (folio 297), a la luz de lo dispuesto por la Corte Constitucional en la antes aludida ST 434 del 01/10/2020, num. 1. Lit.(c). Y en cuanto al último presupuesto señalado por la Corte en la citada providencia, se tiene que el empleador no probó en el Proceso una justa causa para finalizar el contrato laboral del actor, pues como bien se señaló precedentemente, no logró demostrar que haya sido el trabajador quien abandonó su cargo.

Adicional a ello, La Sala echa de menos el examen médico de retiro del trabajador, a fin de verificar si en el mismo se advertía la persistencia de la enfermedad sufrida por él y así establecer si en ese momento su condición de salud no le impedía significativamente el normal desempeño laboral.

De tal manera en criterio de la Sala, estas pruebas en conjunto permiten colegir de manera inequívoca, que la terminación del contrato laboral del actor, se hizo con ocasión o por causa del estado de salud del mismo, siendo procedente su reintegro y el pago de la Indemnización por despido en Estado de debilidad manifiesta, como bien lo ordenó el Juez de Instancia. **CONFIRMA.**

9

CULPA PATRONAL.

INDEMNIZACIÓN PERJUICIOS MORALES:

Aunque la calificación realizada al actor le asignó una pérdida de capacidad laboral del 5.04%, lo cierto es que también estuvo sometido a 110 días de incapacidad laboral y a continuar trabajando con restricciones y recomendaciones médicas.

En cuanto a la carga de la prueba de los mismos, la Corte S. de J. Sala de Cas. Lab. ha sostenido que en los casos donde el trabajador fallece a causa de un accidente laboral, este tipo de perjuicio se presume en sus seres queridos, en cuyo caso la aflicción es obvia.

Lo anterior da a entender que en los casos donde no ocurra la muerte del trabajador, los perjuicios morales sí deben ser probados; y en este caso, en el Proceso únicamente obra la declaración proveniente de la cónyuge del actor (RCM -folio 311-), quien al respecto refirió que a causa del accidente laboral, su esposo (demandante) no volvió a ser el mismo, estaba deprimido, que hacía ejercicio pero a raíz del evento no volvió hacer deporte, que se volvió muy callado, no volvió a salir, no me volvió ayudar en los quehaceres del hogar a raíz del dolor que le ocasionaba su mano (video anexo 05).

En SL 492 del 10/02/2021, Rad 67176, M.P OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR, indicó:

perjuicios morales
...

Si bien el daño moral se ubica en lo más íntimo del ser humano y por lo mismo resulta inestimable en términos económicos, no obstante, a manera de relativa satisfacción, es factible establecer su cuantía. Para ello, es pertinente referir lo expuesto por esta Corte en sentencia CSJ SL 32720, 15 oct. 2008, que se reiteró en el fallo CSJ SL4665-2018, en cuanto a que la tasación del pretium doloris o precio del dolor, queda a discreción del juzgador, teniendo en cuenta el principio de dignidad humana consagrado en los artículos 1 y 5 de la Constitución Política, ya que según lo ha sostenido esta Corporación, en esa misma decisión, **«para ello deberán evaluarse las consecuencias psicológicas y personales, así como las posibles angustias o trastornos emocionales que las personas sufran como consecuencia del daño».**

Y en SL 18360 del 30 de agosto de 2017, Rad 45654, M.P JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN señaló:

“Como consecuencia de ese suceso, al demandante no se le permitió apoyo, por lo que debía utilizar muletas (f.º 82), situación que le produjo una pérdida de capacidad laboral del 35.25%, lo que sin lugar a dudas le ocasionó dolor, aflicción, tristeza, entre otros sentimientos, por esa razón, para la Corte resulta evidente el perjuicio moral padecido por el trabajador, y por ende, su indemnización se tasaré en \$15.000.000,00”.

Al respecto considera la Sala, que las secuelas que le dejó al actor el accidente de trabajo sufrido por el mismo, tales como, el compromiso de sus facultades de locomoción en su mano derecha, le produjo aflicción, ya que no puede llevar una vida completamente normal como antes lo hacía, lo que da lugar a **CONFIRMAR** la condena por este concepto.

Finalmente, y no por ello menos importante soslaya la Sala que la condena impuesta y confirmada en esta sede, lo es frente a los perjuicios morales causados a la víctima directa (demandante); en la medida que, no fue objeto de apelación los perjuicios morales que se pudieron llegar a causar frente a las víctimas indirectas (cónyuge e hijo), y aún en gracia de discusión, no existe prueba fehaciente y suficiente que permita determinar los antecedentes emocionales sufridos por dicho grupo familiar (víctimas indirectas) que conlleven a su condena.

INDEMNIZACIÓN LUCRO CESANTE FUTURO:

La Corte S. de J. Sala de Cas. Lab. en SL 2862 del 03/07/2019, Rad. 61454, M.P GERARDO BOTERO ZULUAGA, consideró:

“De igual forma, se ha sostenido por parte de esta Sala, que en tratándose de lucro cesante, debe distinguirse el pasado o consolidado y el futuro. El primero es el que se genera desde la ruptura o terminación del vínculo contractual y hasta la fecha de proferirse la sentencia; y por el segundo, debe entenderse aquel que se ocasiona desde la calenda en que se emite la providencia y hasta el cumplimiento de la edad, conforme a la expectativa de vida probable del trabajador; así se sostuvo en la sentencia CSJ SL.18360-2017, en la que se dijo: «En torno al lucro cesante, debe entenderse el dinero que se dejó de percibir por la ocurrencia del daño, el cual comprende el lucro cesante pasado y el futuro, siendo el primero el que se causa a partir de la finalización del contrato de trabajo, es decir, el 23 de septiembre de 1998, hasta la fecha de esta 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» (Negrillas fuera de Texto original).

...

En ese orden, y conforme a lo dicho con anterioridad, **no se evidencia la causación de lucro cesante consolidado y futuro, en la medida en que, pese a la pérdida de capacidad laboral generada por el accidente laboral sufrido por el accionante, no hubo disminución o mengua en sus ingresos que permita evidenciar la generación de perjuicios de esta naturaleza, ello en razón, se reitera, a que su contrato laboral con la aquí enjuiciada continuó vigente y por ende, percibiendo su asignación mensual y demás derechos prestacionales, sin que se tenga certeza de cuando ocurrió el finiquito del mismo, pues como quedó plasmado en el fallo fustigado, para la calenda en que este se profirió, continuaba laborando y devengando su salario.**

En punto del debate, se pronunció recientemente la Sala en sentencia CSJ SL1361-2019, en donde se sostuvo:

Respecto del lucro cesante, debe señalarse que no hay lugar a imponer condena por este concepto, al no encontrarse acreditada su causación, ello teniendo en cuenta que estos corresponden a lo que la trabajadora dejó de recibir en razón de la ocurrencia del daño en virtud de la terminación del contrato de trabajo, lo que en este caso no ocurrió, por cuanto, como se sostiene en el informativo y no fue objeto de controversia, la actora continuó laborando al servicio de la pasiva, y fue reubicada en otro puesto en el área administrativa.

(...)

Por último, en cuanto a la pretensión subsidiaria a la que se alude en el desarrollo del ataque, respecto a que sea reconocido el lucro cesante futuro a partir de cuando se finalice la relación contractual, debe señalarse, que tal pedimento constituye un hecho nuevo, el cual está proscrito en casación laboral, toda vez que vulnera el debido proceso y el derecho de defensa y contradicción al sorprender a la contraparte con reclamaciones distintas a las inicialmente solicitadas (ver sentencia CSJSL15802-2017)” (subraya propia).

En el presente caso, esta Sala **CONFIRMARÁ** la negación de tal indemnización, por dos razones principales:

La primera, porque como bien lo dijo el A quo el trabajador deberá ser reintegrado con el correspondiente pago de salarios y prestaciones sociales por el tiempo intermedio, lo que significa que propiamente no se configura un lucro cesante; y en segundo lugar, porque pretender obtener dicha indemnización de manera condicionada a un hecho futuro e incierto, como lo pretende la parte actora en su recurso de apelación, constituye un hecho nuevo, que no fue solicitado ni debatido en la primera Instancia, lo cual entraría en contravía con el derecho de defensa y contradicción de la contraparte, tal como lo señaló la CSJ en la sentencia antes referida.

SIN COSTAS PROCESALES de 2ª I al no prosperar ninguno de los recursos interpuestos. Se compensan.

En mérito de lo expuesto, la **SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

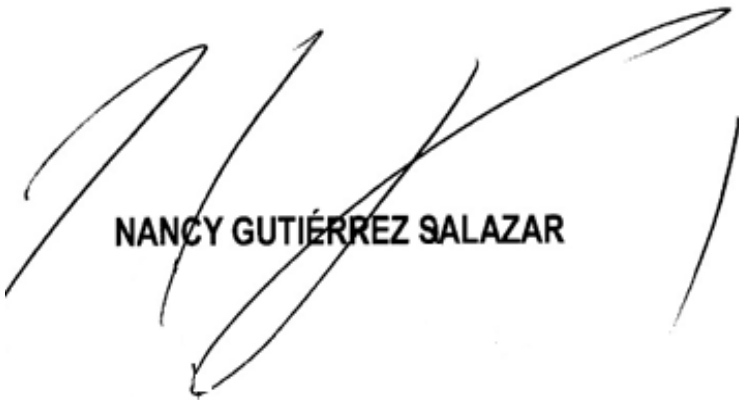
DECIDE:

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Medellín el 09 de diciembre de 2020, dentro del Proceso Ordinario Laboral promovido por el señor **JORGE IVAN ARDILA JARAMILLO** en contra de **ACIMAX Y OTROS SAS**, según las consideraciones de esta sentencia.


SEGUNDO: Sin **COSTAS PROCESALES de 2ª I**.

Lo resuelto se notifica por **EDICTO**.

Los magistrados,



NANCY GUTIÉRREZ SALAZAR



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO
MAGISTRADO

EN AUSENCIA JUSTIFICADA
MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ