



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, Veintiocho (28) de Octubre de dos mil veintidós (2022)

REFERENCIA: APELACIÓN DE SENTENCIA
PROCESO: ORDINARIO LABORAL -
DEMANDANTE: HERNAN DARIO CORREA CORREA
DEMANDADO: CONFECCIONES SAN JUDAS TADEO S.A.S. LIQUIDADA y CONFECCIONES
AMAPOLA S.A.S
RADICADO: 050013105 012 2014 01391 01
ACTA N°: 81

La Sala Sexta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los Magistrados **ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN y MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA** procede pronunciarse en virtud de los recursos de APELACIÓN presentados por el demandante y la codemandada SAN JUDAS TADEO S.A.S. frente a la sentencia con la cual el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín finalizó la primera instancia.

A continuación, la Sala previa deliberación sobre el asunto, como consta en el **acta 81** de discusión de proyectos, adoptó el presentado por la ponente, doctora Ana María Zapata Pérez, el cual quedó consignado en los siguientes términos:

1. ANTECEDENTES

1.1. LA DEMANDA¹

Se pretende con este proceso: **i) Se declare** que con la sociedad CONFECCIONES SAN JUDAS TADEO S.A.S existió contrato laboral a término fijo por un término de 4 meses iniciando el 25 de enero de 2012, que finalizó sin justa causa por el empleador vulnerando el derecho a la estabilidad laboral reforzada. Y que hubo culpa del empleador en el accidente de trabajo sufrido en las instalaciones de la sociedad AMAPOLA S.A.S el 6 de julio de 2012. **ii)** En consecuencia, se condena al reintegro, la afiliación al Sistema General de Seguridad Social integral y el pago de aportes a pensión por las cotizaciones desde el 24 diciembre de 2012. Se condene a la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la sanción

¹ Páginas 2 a 14 del expediente digital; folios 1 a 13.

moratoria por no consignación de cesantías del año 2013, pago de perjuicios derivados del accidente de trabajo que tasó en \$2.000.000 por perjuicios materiales, 20 SMMLV por perjuicios morales y por perjuicios a la vida de relación. Costas y agencias en derecho. **iii)** Y en contra de la sociedad AMAPOLA S.A.S solicitó se condene solidariamente por el accidente de trabajo sufrido el 6 de julio de 2012 en sus instalaciones, y costas.

Para sustentar sus pretensiones afirmó, en síntesis: **i)** Fue contratado por SAN JUDAS TADEO como técnico de confección a través de un contrato a término fijo con duración de 4 meses, iniciando el 25 de enero de 2012 y con un salario promedio mensual de \$1'350.000. Usaba los implementos y herramientas de la empresa para ejecutar su labor en sus instalaciones o sucursales. **ii)** El empleador lo envió a trabajar a las instalaciones de AMAPOLA S.A.S. con el fin de realizar mantenimiento a maquinaria y aprender procesos para implementar donde sufrió accidente de trabajo el 6 de julio de 2012 al caer por unas escalas húmedas y sin señalización, resbalando con una bolsa de producción, afirmando que en esa empresa no había un sector destinado para el almacenamiento de basura o residuos derivándose así la ocurrencia del accidente. El accidente fue reportado a la ARL. No contaba con la dotación para la realización de su labor en la empresa, no tenía calzado especializado para trabajar en zona industrial. Narra que el accidente le generó un trauma a nivel de la región lumbosacra que le produce dolores intensos y le dificulta caminar, además fue objeto de incapacidades en julio y noviembre de la misma anualidad. **iii)** El 20 de noviembre de 2012 estando incapacitado, la empresa le notificó la no prórroga del contrato para el 23 de diciembre de esa anualidad, terminándolo de manera unilateral y sin justa causa, pues la segunda prórroga finalizaba en enero de 2013. **iv)** Interpuso acción de tutela que en primera instancia protegió la estabilidad laboral reforzada ordenando el reintegro, que fue revocado en segunda instancia. Siguió generando incapacidades por su estado de salud, con dolor y dificultad para caminar. Fue reincorporado inicialmente y desvinculado el 17 de septiembre de 2013, con la liquidación y pago de las prestaciones sociales, a pesar de que para la fecha se encontraba incapacitado. Los contratos de sus compañeros fueron renovados o prorrogados siendo el suyo el único terminado. **v)** La Junta Nacional de Calificación de invalidez determinó en febrero de 2014 una PCL de 11,2% de origen laboral y en razón de ello se le otorgó una Indemnización por Permanente Parcial por valor de \$7.619.237. Finalmente aduce que su vida se vio afectada, se separó de su compañera permanente e hijo menor por no poder sostener su hogar, no puede conservar una misma posición, dejó de asistir a reuniones familiares y con amigos, y tampoco puede asistir al estadio o discotecas como distracción.

1.2. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA²

Las demandadas contestaron oportunamente, oponiéndose a las pretensiones planteando que para la fecha de terminación del contrato el demandante no había sido declarado inválido ni estaba incapacitado y su pérdida de capacidad laboral para ese momento era inferior a 5%, no presentando secuelas del accidente. La empresa siempre fue diligente y cumplidora de sus obligaciones para con sus trabajadores, proporcionándole los elementos de protección personal, entre ellos botas con platinas. Las escalas donde ocurrió el accidente estaban secas, libres de obstáculos y cumplían con las medidas de seguridad. AMAPOLA S.A.S. y SAN JUDAS TADEO S.A.S. son dos personas jurídicas distintas, el demandante no fue enviado a laborar a aquella sociedad, solo estaba en una capacitación.

Propusieron en su defensa como **EXCEPCIONES:** FALTA DE CAUSA PARA PEDIR POR INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, PRESCRIPCIÓN, BUENA FE, PAGO, AUSENCIA DE CULPA PATRONAL, SUMINISTRO DE LOS IMPLEMENTOS Y HERRAMIENTAS DE LABOR ADECUADAS, PROCEDIMIENTOS ADECUADOS Y DEBIDAMENTE DEFINIDOS.

2. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Con la sentencia del **5 de abril de 2018**³ la A quo tomó las siguientes decisiones: i) CONDENÓ a CONFECCIONES SAN JUDAS TADEO S.A.S. a pagar al demandante HERNAN DARÍO CORREA CORREA la suma de **\$11'160.000** a título de indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo vigente del 25 de enero al 23 de diciembre de 2012 y a las costas del proceso. ii) ABSOLVIÓ a CONFECCIONES AMAPOLA S.A.S de todas y cada una de las pretensiones elevadas en su contra. Incorporó al proceso el escrito presentado por el liquidador de CONFECCIONES SAN JUDAS TADEO S.A.S en liquidación (folio 344 del expediente) Para tomar estas decisiones razonó así:

- Sobre la **terminación del contrato de trabajo a término fijo**, las partes acordaron celebrarlo por un periodo de 4 meses, desde el 25 de enero hasta el 25 de mayo de 2012 que se prorrogó hasta el 25 de septiembre y luego hasta el 25 de enero del 2013; sin embargo, el empleador el 20 de noviembre de 2012 le comunicó al trabajador la no prórroga del contrato, poniéndole fin a este el 23 de diciembre del 2012. En virtud de la acción de tutela fue reintegrado manteniendo su vigencia hasta el 17 de septiembre de 2013 cuando el empleador con fundamento en el fallo de segunda instancia que revocó esa decisión, dio por terminada la relación laboral. Consideró que para la fecha del despido se trataba de la cuarta prórroga del contrato de trabajo que iba hasta el 25 de mayo de 2014 y como el empleador terminó el contrato el 17 de septiembre de

² Páginas 99 a 116 del expediente digital; folios 83 a 100.

³ Páginas 391 a 391 del expediente digital; folio 362.

2013 sin mediar justa causa, debe pagar la indemnización del artículo 64 del CST por 8 meses y 8 días, que calculó en \$11.160.000. Citó Sentencia de la CSJ con Radicado 33.643.

- De la **indemnización plena de perjuicios** del artículo 216 del CST, manifestó que estaba probado el accidente de trabajo, pero no la culpa por parte del empleador, citando así sentencias de la CSJ rad. 22175 y SL 9355 de 2017. En el caso concreto, concluyó que el empleador cumplió con la obligación de afiliarlo al sistema general de riesgos laborales y que en general tuvo diligencia y cuidado, sin que en el accidente del 6 de julio de 2012 medie culpa; para esto tuvo en cuenta el reglamento de higiene y seguridad, entre otros documentos. Aclaró además que el trabajador pertenecía a la empresa SAN JUDAS TADEO y sólo estaba en AMAPOLA en una visita.
- Sobre la **estabilidad laboral reforzada** que al contar con una PCL del 11,2% de origen profesional, no se cumple con el requisito para que se predique de su condición la estabilidad laboral reforzada, puesto que tampoco estaba incapacitado y del despido no se colige que el motivo haya sido por el estado de salud, sino que se debió a la voluntad del empleador apoyado en el artículo 46 del CST, independiente del conteo de prorrogas que no fue afortunado. Así, señaló la improcedencia del **reintegro**, de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, de la afiliación al sistema de seguridad social para el pago de aportes a pensión e indemnización moratoria.
- Y sobre las **pretensiones subsidiarias**, indicó que el contrato terminó en septiembre de 2013 por lo que no había obligación de consignar las cesantías a un fondo, bastando el pago al trabajador como sucedió, sin que se generen las indemnizaciones pues no se evidencia tampoco mala fe del empleador para vulnerar los derechos mínimos del trabajador.
- Sobre las excepciones indicó que no se configuró la prescripción porque la demanda se presentó el 26 de septiembre de 2014, antes del término de 3 años.

3. RECURSO DE APELACION

3.1. PARTE DEMANDANTE

Inconforme con la decisión, la apoderada de la parte demandante interpuso recurso de apelación entorno a dos aspectos: El primero de ellos sobre el **fuero y la estabilidad laboral reforzada**, del que adujo la errónea valoración de la prueba documental, debido a que la historia clínica da cuenta que para la fecha de terminación del contrato, sí se encontraba en una estabilidad laboral reforzada. Expuso el criterio de la Corte Constitucional para analizar no sólo el porcentaje de PCL sino la imposibilidad de desarrollar normalmente sus actividades laborales. El respecto al segundo referido a la **culpa del empleador en el accidente**, señala que la testigo a la que se dio plena credibilidad fue reticente y evasiva,

no tenía conocimiento directo de los hechos; aduce que el testimonio fue analizado de forma errónea, debiéndose acceder a las peticiones indemnizatorias.

3.2. PARTE DEMANDADA – CONFECCIONES SAN JUDAS TADEO S.A.S

El apoderado de la codemandada se opuso al pago de la indemnización por despido injusto argumentando: i) Las partes el 30 de julio de 2012 modificaron por mutuo consentimiento el término de duración del contrato extendiéndolo hasta el 23 de diciembre de 2012 y no hubo una prórroga automática hasta el 24 de enero de 2013; el contrato terminó como lo permite la ley y se le notificó con la debida antelación desde noviembre de esa anualidad. ii) Se reintegró al trabajador vía tutela, decisión que fue revocada en el mes de julio de 2013, dejando sin efecto el reintegro otorgado en primera instancia, decisión de primera instancia que perdió todos los efectos jurídicos y la empresa se ratificó en su decisión de terminar el contrato con carta del 17 de septiembre de 2013. iii) No se hicieron mal los cálculos sobre las prórrogas, pues el contrato iba hasta el 23 de diciembre y se le preavisó adecuadamente. El reintegro hizo quedar suspendida la terminación del contrato que obedeció a la expiración del plazo fijo pactado y que posteriormente fue ratificado.

4. TRÁMITE Y DETERMINACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS EN LA SEGUNDA INSTANCIA

Habiéndose corrido traslado para formular alegatos de conclusión en esta instancia⁴, ninguna de las partes presentó alegatos.

Esta Sala de Decisión es competente para conocer del proceso en virtud del recurso de apelación interpuesto por el demandante y el codemandado y por esta razón, el orden lógico del análisis será el siguiente: **i)** En primer lugar, la normativa y jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional en relación con la estabilidad laboral reforzada, para descender al caso concreto y determinar si en este caso resulta se acreditan los presupuestos para declarar la ineficacia de la terminación y la indemnización de 180 días que consagra el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Y al acreditarse en el transcurso como **hecho sobreviniente la liquidación de la empleadora en el año 2020**, se analizarán los efectos de tal determinación en relación con la pretensión de reintegro del trabajador. **ii)** Se abordará en segundo lugar, si resulta procedente acceder a la pretensión de condenar a la indemnización total y ordinaria consagrada en el artículo 216 del CST. **iii)** En tercer lugar, si se acredita la responsabilidad solidaria de la sociedad AMAPOLA S.A.S. y si es esta la jurisdicción para dirimir una eventual responsabilidad esta persona jurídica en relación con el accidente acaecido por el actor en sus instalaciones en el año 2012.

⁴ Artículo 15 Decreto 806 de 2020.

5. EL FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL OCUPACIONAL REFORZADA –DIVERSIDAD DE CRITERIOS ENTRE LAS ALTAS CORTES.

Las personas en situación de discapacidad son objeto de especial protección en nuestro ordenamiento jurídico, protección que se deriva de diversas normas de índole nacional e internacional, a raíz de los múltiples obstáculos que han encontrado para desenvolverse en los entornos sociales. Así, en virtud de lo dispuesto en los artículos 13, 47 y 54 de la Constitución Política se imponen al Estado diversas obligaciones y deberes en relación con estas personas para procurarles condiciones de igualdad real, proteger especialmente a quienes se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por sus condiciones económicas, físicas o mentales, adelantar políticas de integración social de estas personas y en particular de *“garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”*, a las cuales subyace el deber constitucional de **solidaridad** consagrado en el art. 1 de la Carta Política.

Esta protección se sustenta igualmente en tratados internacionales, como la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad de la OEA⁵, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, adoptada por la ONU⁶ y el Convenio 159 del 1 de junio de 1983 de la OIT, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas⁷.

Para lograr la protección de esta población se han proferido diversas normas a nivel nacional⁸. De manera particular, como medida de protección para la terminación del contrato de trabajo, el **artículo 26 de la Ley 361 de 1997** consagra:

Artículo 26. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, 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 ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.⁹

⁵ Ratificada por Colombia y adoptada mediante la Ley 762 de 2002. Declarada exequible por la Corte Constitucional mediante sentencia C-401 de 2003.

⁶ Ratificada por Colombia y adoptada mediante la Ley 1346 de 2004 (D.O. del 31 de julio de 2009). Declarada exequible mediante sentencia C-293 del 21 de abril de 2010.

⁷ Adoptado por Colombia mediante la Ley 82 de 1988.

⁸ Entre otras, la Ley 1618 de 2013.

⁹ Cabe anotar que el Decreto 019 de 2012 modificó la anterior norma en el sentido de incluir la excepción de no tener que acudir al Ministerio de Trabajo para autorizar el despido del trabajador si este incurría en una de las causales de despido por justa causa establecidas en la ley. Sin embargo, este fue declarado inexecutable por la sentencia C-744 de 2012.

El último inciso citado fue objeto de estudio por parte de la Corte Constitucional en la sentencia **C-531 de 2000** en la que se consideró que, en virtud de los principios de igualdad, respeto a la dignidad humana, solidaridad y protección especial de las personas con discapacidad o en estado de debilidad manifiesta, el despido o terminación del contrato de trabajo sin la plena autorización del Ministerio de Trabajo, **carece de cualquier efecto jurídico**.

5.1. SOBRE LOS SUJETOS OBJETO DE PROTECCIÓN.

En relación con este aspecto, se presenta en nuestro ordenamiento diversidad de criterios entre las cortes.

5.1.1. EL PRECEDENTE DE LA SALA LABORAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

En las sentencias **SL 679-2021, SL 572-2021, SL 711-2021, SL1039-2021, SL 1236-2021, SL 2237-2021, SL 2302-2021** la Alta Corporación ha reiterado el criterio definido de manera inveterada en relación con los sujetos de protección del **artículo 26 de la Ley 361 de 1997**, destacando que se refiere a aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una **limitación igual o superior al 15% de su pérdida de la capacidad laboral**¹⁰.

En todo caso, se ha indicado sobre esta materia la LIBERTAD PROBATORIA con fundamento en el principio de libertad probatoria y formación del convencimiento del art. 61 del CPTSS, para señalar en sentencias como la **SL 1236 -2021** que, en el evento de que no exista una calificación del grado de la limitación que pone al trabajador en situación de discapacidad, se admite que la limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentre el trabajador, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, verbigracia, cuando el

¹⁰ Debe destacarse que los Magistrados CLARA CECILIA DUEÑAS y MAURICIO LENIS, presentan SALVAMENTO o ACLARACIÓN DE VOTO según sea el caso en múltiples providencias (SL711-2021, SL1039-2021, SL 1708-2021 y SL 572-2021), en el que se apartan de la definición del sujeto de protección a partir de los porcentajes definidos en el artículo 5 de la Ley 361 de 1997 y del artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001. Sus planteamientos se sustentan en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobada por la Ley 1346 de 2009 y la Ley Estatutaria 1618 de 2013, en los que se acoge expresamente un modelo social de discapacidad, en virtud del cual la discapacidad se concibe como el resultado negativo de la correlación entre las circunstancias específicas de un sujeto y las barreras impuestas por la sociedad; ampliando así su alcance al incluir dentro de los titulares de la discapacidad a aquellos con deficiencias a *mediano plazo*. De este modo, la Convención no cuantifica el grado de la deficiencia o magnitud de las pérdidas anatómica o limitaciones funcionales. **Solo alude a deficiencia, la que bien puede darse en cualquier escala, siempre que -esto es lo relevante- en un contexto determinado impida al trabajador su integración profesional o el desarrollo de roles ocupacionales.** Así, la discapacidad según el modelo social o de derechos humanos no puede evaluarse con un dato numérico, por la elemental razón de que las barreras sociales (factores contextuales) y las restricciones o desventajas que suponen para una persona, no pueden cuantificarse.

trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, se encuentra en proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, cuenta con concepto favorable o desfavorable de rehabilitación, o cualquier otra circunstancia que demuestre su **grave estado de salud o la severidad de la lesión**, que limita en la realización de su trabajo¹¹.

5.1.2. EL PRECEDENTE DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

La Corte Constitucional ha sostenido en diversas oportunidades que la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende para quienes se encuentren en alguna de las siguientes categorías: **i)** en situación de invalidez; **ii)** en condición de discapacidad, calificados como tal conforme con las normas legales y reglamentarias; **iii)** en situación de disminución física, síquica o sensorial; o, en general, **iv)** todos aquellos que tengan una considerable afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores 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 capacidad productiva¹².

Y de manera particular en la sentencia **T 434 de 2020**, en la que analiza múltiples casos, explica que esta garantía de estabilidad ocupacional por motivos de salud, se predica de todo individuo que presente una afectación en la misma, situación particular que puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Lo anterior, con independencia de la vinculación o de la relación laboral que la preceda¹³. En términos generales comprende la prerrogativa para el trabajador de permanecer en el empleo y, por consiguiente, obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique disponer su despido¹⁴.

En la **SU-380 de 2021** replicada en la **T 293 – 2022** se reitera que la interpretación del artículo

¹¹ SL572-2021 y SL 79290 – 2021.

¹² T-837 de 2014, T-597 de 2014, T-594 de 2015, T-368 de 2016, T-188 de 2017, T-443 de 2017, T-589 de 2017 y SU-049 de 2017.

¹³ Conforme se indicó en la Sentencia SU-049 de 2017.

¹⁴ Al respecto, se encuentran, entre muchas otras, las siguientes sentencias con las cuales se verifica que la estabilidad laboral garantiza la permanencia en el empleo y el consecuente pago de salarios y prestaciones: Sentencia C-470 de 1997, T-256 de 2016, T-638 de 2016, T-188 de 2017, T-151 de 2017 y T-305 de 2018.

26 de la Ley 361 de 1997 ordena su aplicación no solo a las personas con una pérdida de capacidad laboral calificada como *moderada, severa o profunda*, sino que se extiende a toda persona en condición de salud que impide o dificulta el normal ejercicio de sus funciones.

Se concluyó que la estabilidad laboral reforzada cubre tanto a personas con una discapacidad calificada por los órganos competentes, como a aquellas que enfrentan una situación de debilidad manifiesta por razones de salud que repercuta intensamente en el desempeño de sus funciones. Su violación incluye la presunción de un móvil discriminatorio siempre que el despido se dé sin autorización de la Oficina o inspección del trabajo

5.2. SOBRE LA FINALIDAD DE LA PROTECCIÓN Y LAS CARGAS PROBATORIAS DE LAS PARTES

Si bien existe diversidad de criterios entre las Altas Cortes en relación con los sujetos objeto de protección del fuero de estabilidad consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo cierto del caso es que ambas corporaciones coinciden en que la finalidad de este fuero se sustenta en la **protección frente a la discriminación laboral** en razón de la condición de discapacidad o de salud según sea el caso; dejando claro que la anuencia previa por parte de la autoridad del trabajo vigoriza la garantía pero no constituye la esencia de la protección, pues su omisión genera una presunción de despido discriminatorio **susceptible de ser desvirtuada**, siendo del resorte del empleador **demostrar la existencia de una causal objetiva** para el despido o la terminación del contrato.

En efecto, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia a partir de la sentencia **SL1360-2018 del 11 de abril**¹⁵, replicada en muchas otras como la **SL3520-2018 del 15 de agosto**¹⁶, **SL260-2019 del 30 de enero**¹⁷, **SL2548-2019 del 10 de julio**¹⁸ y **SL635-2020 del 26 de febrero**¹⁹, decidió **rectificar** su criterio en cuanto al alcance de la norma que se viene analizando, al señalar:

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 prejuicio 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. Con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, **a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el**

¹⁵ Rad. 53394. M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.

¹⁶ Rad. 69399. M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.

¹⁷ Rad. 71395. M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.

¹⁸ Rad. 69150. M.P. FERNANDO CASTILLO CADENA.

¹⁹ Rad. 69.357 M.P. GERARDO BOTERO ZULUAGA.

juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues **resulta ilógico prohibir el despido del trabajador «por razón de su limitación» y al tiempo vedarlo cuando este (sic) fundado en un motivo ajeno a su situación. Si, la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada”.**

(Negritas y subrayas intencionales)

Y desde esa perspectiva, resulta también relevante la postura asumida en el último tiempo por el Alto Tribunal de Casación en relación con los casos en los que el trabajador se encuentra vinculado bajo la modalidad de **contrato a término fijo**²⁰ o en casos de **contrato con duración por obra o labor**²¹. Y es esta la misma línea de pensamiento que en la actualidad define la Corte Constitucional²²; en efecto, en la sentencia **T 434 de 2020** ha precisado que, en todo caso, además de la autorización de la Oficina del Trabajo, la protección constitucional depende de los siguientes tres presupuestos básicos: i) **que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido** y ii) **que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación**.²³

En relación con este último requisito, ha expresado en los mismos términos que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia; que si bien opera la presunción a favor del trabajador despedido cuando la terminación del vínculo se produjo sin la autorización de la autoridad laboral²⁴; esta presunción se puede desvirtuar porque la carga de la prueba se traslada al empleador, **a quien le corresponde demostrar que el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular sino que obedeció a una justa causa**.²⁵ Así, en la sentencia **T 041 de 2019** se expresa:

“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**. (Subrayado por fuera del texto)

²⁰ SL 1236 -2021 y SL 711 -2021.

²¹ SL 3520- 2018 y SL 1708-2021.

²² Ver sentencias T – 041 de 2019, T- 052 de 2020 y T- 020 de 2021.

²³ T-215 de 2014 y T-188 de 2017.

²⁴ T-642 de 2010, T-690 de 2015 y T-188 de 2017.

²⁵ SU-049 de 2017 y T-589 de 2017.

Así se advierte que, al margen del sujeto de la protección, lo cierto del caso es que estando en presencia de un despido o terminación del contrato, cualquiera sea su modalidad o duración; la garantía foral opera cuando no se cuenta con la previa autorización de la oficina del Trabajo **salvo que se desvirtúe por el empleador la presunción de despido discriminatorio, acreditando una causal objetiva de terminación, como una justa causa de despido.**

5.3. CASO CONCRETO – SE ACREDITA EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y SE CONDENA A LA INDEMNIZACIÓN DE 180 DÍAS DE SALARIO INDEXADA

Para comenzar el análisis y en tanto se ha presentado discrepancia respecto a los extremos temporales derivados del contrato de trabajo suscrito por las partes, debemos comenzar por analizar ese aspecto.

En la sentencia se consideró que el contrato suscrito el 25 de enero de 2012 iba hasta el 25 de mayo de esa anualidad, que se prorrogó dos veces más hasta el 25 de enero de 2013, no encontrando ajustado a derecho el preaviso del 20 de noviembre de 2012. SAN JUDAS TADEO S.A.S se opone a este análisis, poniendo de presente una modificación del contrato que lo extendió hasta el 23 de diciembre de 2012.

El acervo probatorio muestra que las partes suscribieron un contrato de trabajo a término fijo el **25 de enero de 2012**²⁶ con una duración de 4 meses, que se extendía hasta el **24 de mayo** de esa anualidad. Como no se preavisó la finalización del contrato, en los términos del artículo 46 del CST²⁷, es claro que éste se prorrogó automáticamente por primera vez por un período de **4 meses**: Del **25 de mayo** al **24 de septiembre de 2012**.

Ahora, el **30 de julio de 2012**²⁸, estando incursos en esa **primera prórroga**, las partes firmaron un otro sí en el que pactaron que el contrato se extendería hasta el **23 de diciembre de 2012**, modificación que no contraría lo estipulado en la Ley pero que debe entenderse como una **segunda prórroga** por un término inferior al inicialmente pactado: Del **25 de**

²⁶ Páginas 29 a 32 del expediente digital; folios 21 a 24.

²⁷ ARTICULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO. El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente. 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. 2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) **períodos iguales o inferiores**, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

²⁸ Página 142 del expediente digital; folio 118.

septiembre al 23 de diciembre de 2012, por **menos de 3 meses**. Lo anterior, porque el legislador con la modificación que introdujo con la Ley 50 de 1990 al artículo 46 del CST consagró la posibilidad de la prórroga en los contratos a término fijo inferior a un año solo por períodos iguales o inferiores al inicialmente pactado, de manera que mal puede entenderse que con este otro sí se estuviese regulando una primera prórroga del 25 de mayo al 23 de diciembre de 2012 por casi 7 meses, superando con creces el término inicial²⁹.

Así, en criterio de esta corporación, fue en atención a esta modificación que el empleador emitió preaviso el **20 de noviembre de 2012**³⁰ informando de la terminación del contrato de trabajo el **23 de diciembre** de esa anualidad, en razón de la fecha de terminación pactada en el otro sí³¹. Pero efectuada esta aclaración, lo que corresponde ahora es verificar si para el 23 de diciembre el actor ostentaba la protección de estabilidad laboral reforzada que afirma la activa en el recurso al invocar el precedente constitucional.

En efecto, en la sentencia de primera instancia acogiendo la posición de las codemandadas en la contestación que se sustenta en la jurisprudencia de la **Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia**, se determinó que en este proceso no se acreditó que el pretensor tuviese una limitación de índole moderada, severa o profunda, es decir, con una PCL superior al 15% para poder afirmar la protección de la estabilidad laboral reforzada. Y adujo que el señor HERNAN DARIO no demostró que la dolencia que padecía en su momento le impidiera desarrollar normalmente la labor para la cual fue contratado. Y que la terminación del contrato laboral no se hizo en razón de la enfermedad.

Pues bien, tal como se ha analizado **in extenso** en el **capítulo 5.1. de esta providencia**, es claro que existe diversidad de criterios entre las Altas Cortes en relación con quiénes son los sujetos de protección de la estabilidad reforzada consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en concordancia con los artículos 1, 13, 47 y 54 de la Carta Política: **i) De acuerdo con el precedente de la Jurisdicción Ordinaria, la protección de que trata el art. 26 de la Ley 361 de 1997 se refiere a personas con una pérdida de la capacidad laboral igual o superior al quince por ciento (15%); ii) El precedente constitucional ha definido que la protección recae, a favor de personas que presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares**, pudiéndose constatar de manera objetiva, que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación.

²⁹ Numeral 2 del artículo 46 del CST, antes citado.

³⁰ Página 41 y 136 del expediente digital; folios 31 y 114.

³¹ Página 142 del expediente digital; folio 118.

Y esta Sala de Decisión en diversas oportunidades, **atendiendo a la situación fáctica de los casos concretos** se ha apartado de manera respetuosa de la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. En relación con esta decisión, podrían argumentarse razones de seguridad jurídica, buena fe, certeza y previsibilidad en la aplicación del derecho, así como el derecho a la igualdad de trato. Pero se ha encontrado por la Sala que la argumentación que presenta el órgano encargado de la guarda de la Constitución va dirigida a la protección de los derechos fundamentales a la seguridad social, la igualdad y la seguridad jurídica de las personas que, tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada por sus condiciones de salud. Desde esa perspectiva, se ha indicado que las percepciones, convicciones y divergencias frente al problema jurídico que se debate en este tipo de procesos, se debe canalizar a través de sólidos y persuasivos argumentos, estructurados acorde con la dimensión social de la Constitución Política de 1991, según la cual, la legislación del trabajo y de la seguridad social, tiene un carácter fundamentalmente tuitivo de los trabajadores y afiliados; por tanto, antes que ser un ordenamiento represor o sancionatorio, procura proteger a los asociados, garantizándoles condiciones de vida justas.

Y se efectúan estas consideraciones previas, porque en este proceso se discute el fuero de estabilidad laboral del señor **HERNAN DARIO CORREA CORREA** a quien le fue terminado su contrato el **23 de diciembre de 2012**. Sobre este despido, el señor CORREA expone en la demanda que el 1 de diciembre se reintegró a sus actividades³² tras incapacidades que duraron hasta el 30 de noviembre³³ con restricciones médico laborales. La demandada CONFECCIONES SAN JUDAS TADEO S.A.S admite que el actor tuvo varias incapacidades, pero que para la fecha de la terminación no tenía restricciones laborales, citando para ello la argumentación de la sentencia de tutela de segunda instancia.

Pues bien, en el plenario se acredita que en vigencia de la relación laboral el señor CORREA fue enviado a CONFECCIONES AMAPOLA S.A. a realizar unas capacitaciones, lugar en donde el **06 de julio de 2012** tuvo un accidente al caer por unas escaleras. Como consecuencia de ese accidente, se le prescribieron una serie de incapacidades que fueron informadas por la ARL SURA³⁴:

Accidente	Inicio de incapacidad	Fin de incapacidad	Tipo
6 de julio de 2012	6 de julio de 2012	10 de julio de 2012	Inicial

³² Hecho 14 de la demanda.

³³ Hecho 12 de la demanda; que aduce fueron prorrogadas las incapacidades de julio.

³⁴ Página 351 del expediente digital; folio 324. Data del 26 de julio de 2016. Además advierte que le fue reportado un segundo accidente del 23 de agosto de 2012, pero que sobre ese no le fueron prescritas incapacidades temporales al señor CORREA.

	11 de julio de 2012	12 de julio de 2012	Prorroga
	13 de julio de 2012	16 de julio de 2012	Prorroga
	19 de noviembre de 2012	20 de noviembre de 2012	Prorroga
	21 de noviembre de 2012	27 de noviembre de 2012	Prorroga

Así, se evidencia que en el expediente constan incapacidades que persistieron hasta el mes de noviembre como consecuencia del accidente de trabajo; y que incluso el señor HERNAN DARÍO estaba incapacitado cuando se emitió el preaviso de no renovación del contrato, siendo esta **una primera alerta sobre su condición de salud**.

Se encuentra además que, el **3 de enero de 2013** en concepto de aptitud laboral de retiro se estableció que el demandante se encontraba con patología laboral en estudio por las secuelas del accidente de trabajo sufrido el 06 de julio de 2012³⁵, así en el acápite de retiro:

CON PATOLOGÍA LABORAL EN ESTUDIO
POR MOTIVO DE: AUN CON SECUELAS DE A. TRABAJO DEL 6/07/12 QUE NO HA TERMINADO DE ESTUDIARSE.
PENDIENTE RESONANCIA MAGNETICA, EMG Y EVALUACIÓN POR MÉDICO LABORAL. SU ACCIDENTE NO HA SIDO CALIFICADO. REQUIERE TERMINACIÓN DE TRATAMIENTO Y CERRAR EL CASO.

Luego, en observaciones y recomendaciones aparece:

OTRAS OBSERVACIONES
NOTA: REQUIERE TERMINACIÓN DE ESTUDIO DE A. DE TRABAJO Y CERRAR EL CASO POR SU ARP.

Por lo que puede concluirse que a la fecha del despido del 23 de diciembre de 2012 e incluso a la fecha del preaviso, **el actor sí se encontraba amparado por la estabilidad laboral reforzada**; pues tenía una afectación en su salud que lo llevó a estar incapacitado hasta el 27 de noviembre³⁶ durante 6 días, y ello da cuenta de que se trata de una **afectación de salud importante**, que seguía bajo estudio y requería atención médica. Y si bien al momento de la desvinculación el 23 de diciembre de 2012 no reportaba una incapacidad ni había obtenido la calificación de la pérdida de capacidad laboral, lo cierto es que la empresa tenía conocimiento de su estado de salud como se colige del examen de egreso antes relatado, en el que se enuncia que el señor CORREA estaba pendiente de unos exámenes bajo control médico³⁷.

Era tan clara y delicada la afectación de salud, que ese estado posteriormente se consolidó en una situación más grave que se evidenció en el periodo en el que fue reintegrado a la empresa en virtud de una decisión constitucional e incluso con posterioridad al segundo despido, veamos:

³⁵ Página 36 del expediente digital; folio 27.

³⁶ 25 días antes de la terminación del contrato.

³⁷ Véase T-305 de 2018, en relación al expediente T-6.603.198.

De acuerdo con el acervo probatorio tras el reintegro del **20 de junio de 2013** ordenado por el fallo de tutela de primera instancia³⁸, la situación de salud del demandante se agravó drásticamente conforme los certificados de licencias o incapacidades expedidos por SALUDCOOP EPS entre el 6 de julio y el 14 de septiembre de 2013³⁹.

Origen	Código	Inicio de incapacidad	Fin de incapacidad	Tipo
Enfermedad general	M511	6 de julio	8 de julio	Inicial
Enfermedad general	G551	22 de julio	26 de julio	Prórroga
Accidente de trabajo	M545	27 de julio	29 de julio	Nueva
Accidente de trabajo	M545	30 de julio	1 de agosto	Prórroga
Accidente de trabajo	M545	2 de agosto	3 de agosto	Prórroga
Enfermedad general	M544	5 de agosto	9 de agosto	Prórroga
Enfermedad general	M545	10 de agosto	12 de agosto	Prórroga
Enfermedad general	M545	13 de agosto	15 de agosto	Prórroga
Enfermedad general	M511	21 de agosto	23 de agosto	Prórroga
Enfermedad general	M545	24 de agosto	26 de agosto	Prórroga
Enfermedad general	M544	27 de agosto	29 de agosto	Prórroga
Enfermedad general	M545	31 de agosto	1 de septiembre	Prórroga
Enfermedad general	M511	2 de septiembre	8 de septiembre	Prórroga
Enfermedad general	M545	9 de septiembre	11 de septiembre	Prórroga
Enfermedad general	M511	12 de septiembre	14 de septiembre	Prórroga

Aparecen además historias clínicas del señor HERNAN DARIO también aportadas por CAFESALUD del año 2013⁴⁰:

Fecha	Ámbito	Origen	Diagnóstico
5 de julio	Urgencias ⁴¹	Enfermedad general	M541
22 de julio	Urgencias ⁴²	Enfermedad general	G551
26 de julio	Consulta externa ⁴³	Accidente de trabajo	M545
5 de agosto	Urgencias ⁴⁴	Enfermedad general	M544
10 de agosto	Urgencias ⁴⁵	Enfermedad general	M545
13 de agosto	Urgencias ⁴⁶	Enfermedad general	M545
14 de agosto	Evolución consulta ⁴⁷	Enfermedad general	M519
21 de agosto	Urgencias ⁴⁸	Enfermedad general	M511
24 de agosto	Urgencias ⁴⁹	Enfermedad general	M545

³⁸ Página 135 del expediente digital; folio 113.

³⁹ Páginas 364 a 378 del expediente digital; folios 336 a 350.

⁴⁰ CD 2 aportado como respuesta de CAFESALUD a oficio previo, a partir de PDF 24 en adelante.

⁴¹ Consulta por dolor en la pierna izquierda que se agudiza con el movimiento, se afirma que el trauma no es reciente.

⁴² La consulta fue por "Tengo una hernia y me duele mucho" "Dice que ha tenido que seguir trabajando a pesar de su diagnóstico". Se recomienda además Reposo en casa y calor local en la espalda.

⁴³ Hace referencia a accidente sufrido en julio de hace 1 año, al caer por escaleras; manifiesta dolor en la pierna izquierda y la cintura; se advierte cojera en la pierna izquierda

⁴⁴ Relata que sus dolores aumentan con el movimiento.

⁴⁵ Indica que la mover una máquina sintió dolor en la región lumbar baja, que ha estado realizando sus actividades laborales habituales.

⁴⁶ Manifiesta que en el trabajo lo pusieron a mover unas máquinas y se le desató dolor desde la cadera hasta la punta del pie izquierdo.

⁴⁷ Se le **emiten recomendaciones médicas para laborar**; en este caso narró **que laborando se le ponía trabajo pesado** y a raíz de ello le dolía la cintura y que debe caminar con bastón.

⁴⁸ Consulta por evolución de dolor, cuadro clínico de 3 horas.

⁴⁹ Como motivo de consulta aduce dolor de espalda.

27 de agosto	Urgencias ⁵⁰	Enfermedad general	M544
31 de agosto	Urgencias ⁵¹	Enfermedad general	M545
7 de septiembre	Evolución consulta ⁵²	Enfermedad general	M545
12 de septiembre	Urgencias ⁵³	Enfermedad general	M511
13 de septiembre	Evolución consulta ⁵⁴	Enfermedad general	M519

Así, se verifica por esta corporación que desde el **5 de julio de 2013** el señor CORREA consultaba constantemente por dolores en su pierna y espalda baja, sus dolencias se relacionan con **el accidente de trabajo sufrido en julio de 2012** y aunque procuró realizar sus actividades laborales habituales, los diversos movimientos inherentes a la labor (movimiento de máquinas y esfuerzos físicos) agravaron su condición de salud; viéndose precisado al uso de bastón, viéndose debilitado en la posición de pie y que el estar sentado agudizaba sus dolencias, sintiéndose limitado funcionalmente para el desempeño de las actividades laborales que le correspondían como mecánico de máquinas de confección.

Se evidencia la evolución de los diagnósticos M511, M519, M544, M545 y G551 que según la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de la salud⁵⁵ así como el CIE-10; corresponden a trastorno de disco lumbar y otros con radiculopatía, trastorno de discos intervertebrales no especificado, lumbago con ciática, lumbago no especificado y compresiones de la raíces y los plexos nerviosos en enfermedades neoplásicas; quedando demostrado así que se trató de un problema de salud progresivo **cuyo origen fue el accidente del 6 de julio de 2012.**

Se destaca además que, estando desempeñando sus labores el **14 de agosto de 2013** se le emitieron recomendaciones para poder desempañar la labor en razón de su condición de salud y hasta **por lo menos durante dos meses**⁵⁶; referidas a la restricción del movimiento de la columna (entre 0 y 20 grados de flexión), alternar la postura sedente con la de pie mínimo cada hora, restricción de manipulación, levantamiento y transporte de cargas sin ayudas mecánicas hasta 10kg y realización de pausas activas cada 2 horas. Lo que se

⁵⁰ Narra que desde el día anterior tuvo pérdida de fuerza en el miembro inferior izquierdo y se remite al accidente.

⁵¹ Se relata que el paciente con antecedente de hernia discal, "consulta por dolor en la región lumbar desencadenado **después de esfuerzo físico**. Ingresa por dolor y limitación".

⁵² Se remite al accidente de la caída por las escaleras, narra empeorar si se queda una misma posición, que si se queda de pie le da debilidad y sentado se agudiza en dolor; que **en la empresa no siguen las recomendaciones** y que al mover una máquina desarrolló dolor en la espalda y ambos pies.

⁵³ Narra que desde las 11 am presenta dolor en la región lumbosacra, **que está limitado funcionalmente**; que consulta por tener dolor lumbar.

⁵⁴ Se indica que el paciente fue despedido a sabiendas de tener procesos médicos pendientes; se indica que requiere nueva evaluación de ortopedia y fisioterapia. **Se le remite a ortopedia de columna y medicina laboral. Se recomienda cita con medicina laboral si lo reintegran.**

⁵⁵ <https://ais.paho.org/classifications/chapters/pdf/volume1.pdf>

⁵⁶ Página 42 del expediente digital; Folio 32.

acompaña con el anterior análisis de las historias clínicas en las que se relata que se veía afectado después de realizar esfuerzo físico y movimiento de unas máquinas.

Y se registra historia clínica del **17 de septiembre de 2013** con la que se comprueba una atención por urgencias en el Hospital San Juan de Dios en el Santuario⁵⁷, relacionada con los diagnósticos M545 y G551 de origen de enfermedad laboral, que dio lugar a una incapacidad de 5 días⁵⁸. Siendo evidentes las afectaciones de salud del señor CORREA CORREA para el **17 de septiembre de 2013** derivadas del accidente de trabajo, el empleador pasó por alto su situación y decidió desvincularlo fundándose en el fallo de tutela de segunda instancia que revocó la medida provisional de reintegro ordenada; sin tampoco acudir en esta oportunidad al Ministerio de Trabajo, constituyendo de nuevo una flagrante vulneración a la estabilidad laboral reforzada del señor HERNAN DARÍO.

Y siguiendo con el análisis de la prueba en orden cronológico, se verifica en el examen de egreso del **20 de septiembre de 2013**⁵⁹ con ocasión de esta nueva terminación del vínculo, la evidente afectación de la salud del actor: i) Se indica que el paciente tiene una hernia “QUE NO TIENE NADA QUE VER CON EL ACCIDENTE OCURRIDO EN JULIO DE 2012 – ESTÁ SIENDO MANEJADO POR LA EPS Y ESTÁ PROGRAMADO PARA CIRUGÍA”, reportándose también en ese mismo documento, en el acápite de enfermedades y accidentes de trabajo el ocurrido el 7 de julio de 2012, en el que se advierten como secuelas “DOLOR LUMBAR Y PERDIDA DE FUERZA EN M. INF. IZQ”. ii) En el de revisión por sistemas se destaca “DOLOR EN LA CINTURA CON “PIERNA IZQUIERA ENCALAMBRADA”, ESTÁ EN FISIOTERAPIA Y HA MEJORADO – EL MANEJO HA SIDO POR LA EPS. DICE QUE LE DIAGNOSTICARON HERNIA DE LA COLUMNA Y ESTÁ PROGRAMADO PARA CIRUGÍA”. iii) En la ampliación de hallazgos se relata dolor exagerado al tocar la columna del cuello al sacro con *lasague* positivo para las dos piernas, que no levanta las extremidades ni dobla las rodillas por dolor en la pierna izquierda. Finalmente, se indican como diagnósticos M519 y M545⁶⁰.

Aparece recomendación posterior de SC CENTRAL ESPECIALISTAS CMF SAN JUAN en la que se indica que es necesaria evaluación con ortopedia y que en caso de ser reintegrado al trabajo debe acudir a medicina laboral⁶¹. Finalmente, el 12 de febrero de 2014 se informa

⁵⁷ Se indica dolor intenso y *lasague* positivo bilateral (*Prueba para verificar si la flexión provoca dolor*).

⁵⁸ Página 43 a 46 del expediente digital; folios 25 a 36. Incapacidad a página 47, folio 37.

⁵⁹ Páginas 37 a 30 del expediente digital; folios 28 a 30.

⁶⁰ Prueba para verificar si la flexión provoca dolor.

⁶¹ Página 59 del expediente digital; folio 48. Data del 13 de noviembre de 2013.

al señor CORREA que fue calificado con una PCL del 11,2% en atención al accidente del 6 de julio de 2012⁶².

De lo que se puede concluir que el accidente sufrido el 6 de julio de 2012 al servicio de SAN JUDAS TADEO S.A.S. generó al demandante un deterioro importante en su estado de salud que empeoró progresivamente, que no sólo estaba latente para la fecha del preaviso de no renovación del contrato en noviembre de 2012 y la terminación del 23 de diciembre de ese año; sino que también fue reconocida por el empleador en examen de egreso del 3 de enero de 2013 y que de nuevo se le puso en conocimiento con el reintegro con recomendaciones por parte de la EPS y múltiples incapacidades que se mantuvieron incluso para el 17 de septiembre de 2013 fecha de la segunda terminación, y que se evidencia tal como ha quedado visto en el examen de egreso generando como resultado final una calificación de PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL en febrero de 2014 con una PCL del 11.2%.

Y la Sala llama la atención sobre este punto para destacar, que el empleador no se puede desentender de las afectaciones de salud de sus trabajadores, pues este tipo de actitudes abusivas y desinteresadas van en contravía de los postulados de igualdad y la estabilidad laboral de los trabajadores (artículo 13 y 53 de la Constitución Política). Para esto, la Corte Constitucional ha desarrollado el concepto de igualdad en las relaciones laborales entorno al postulado de solidaridad⁶³:

“(…) el llamado expreso de la norma superior a que las relaciones entre las personas se desarrollen bajo el principio de la solidaridad, debe extenderse a aquellas de carácter laboral. En ese sentido, las relaciones laborales deben respetar principios constitucionales que, como el de solidaridad, permiten a las partes reconocerse entre sí, como sujetos de derechos constitucionales fundamentales, que quieren desarrollar su plan de vida en condiciones mínimas de dignidad, y que para hacerlo, requieren apoyo del Estado y de los demás particulares, especialmente, en aquellas situaciones en las que las desigualdad material, la debilidad física o mental, o la falta de oportunidades, les imponen obstáculos mayores en la consecución de sus metas.”⁶⁴

Es así como para esta corporación la terminación del contrato del 23 de diciembre de 2012 contextualizada con los hechos posteriores y la segunda terminación del 17 de septiembre de 2013, desconocieron la situación de debilidad manifiesta del señor CORREA, por lo que se impone declarar su ineficacia, sin perjuicio de la sanción prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consagrada específicamente para casos como el analizado, que implica para el empleador la obligación de efectuar el pago de una suma equivalente a ciento ochenta días de salario.

⁶² Página 60 del expediente digital; folio 49.

⁶³ T-305 de 2018, que cita textualmente T-217 de 2014.

⁶⁴ Corte Constitucional. Sentencia T-217 de 2014 (MP María Victoria Calle Correa).

Aunado a lo anterior, y conforme las referencias efectuadas en el **acápite en el 5.2** de esta sentencia, debe destacarse lo definido en la **SL572 del 24 de febrero de 2021**, con ponencia del Magistrado Luis Benedicto Herrera Díaz, en la que se expuso:

“Por esta razón se destaca el carácter relevante que tiene una calificación técnica descriptiva del nivel de la limitación que afecta a un trabajador en el desempeño de sus labores; sin embargo, en virtud del principio de libertad probatoria y formación del convencimiento, en el evento de que no exista una calificación y, por lo tanto, se desconozca el grado de la limitación que pone al trabajador en situación de discapacidad, esta limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo”.

Conforme a lo anterior, es claro que no se requiere la determinación de un porcentaje de pérdida de capacidad laboral, pues, aunque la misma se constituye en el medio probatorio técnico más idóneo, la situación de discapacidad del trabajador puede constatarse a partir de otros elementos probatorios, que lleven al juez a la convicción de la discapacidad de quien reclama el fuero de estabilidad laboral.

Es de anotar que, tratándose de un contrato a término fijo, y que en la terminación de contrato se adujo como causal principal el vencimiento del plazo, la cual es una causal objetiva para la terminación del vínculo laboral, la H. Corte Suprema de Justicia ha indicado que, tratándose de trabajadores amparados por el fuero de salud, *“sólo se tendrá como causal objetiva, **si el empleador demuestra la extinción de las causas que le dieron origen al contrato o de la necesidad empresarial**, pues si ello no ocurre, **se presume que la decisión de no renovar el contrato estuvo revestida de una conducta discriminatoria**, ello no opera en este tipo de vínculo frente a cualquier afectación a la salud, solo aplica en los casos de trabajadores con discapacidad, es decir, aquellos que logran acreditar que se encuentran en los rangos de protección aceptados por la jurisprudencia de la Corte” (SL 711 DE 2021).*

Es que tratándose de personas en esta condición la Corte ha estimado que para la finalización de esta modalidad contractual debe acreditarse cierto grado de racionalidad y objetividad, así como una argumentación creíble y objetiva libre de sesgos discriminatorios. En este sentido en la sentencia **SL 2586 de 2020** ha señalado:

[...] 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.

Y en este caso, no fue demostrado por el empleador que el cargo ocupado por el actor hubiese desaparecido de la organización empresarial para la época de la terminación, para explicar de este modo la no renovación del contrato; por el contrario, resulta claro que dada la naturaleza y actividad de la empresa, el cargo de técnico en confección era necesario y lo siguió siendo con posterioridad al despido del 23 de diciembre de 2012, pues tras el reintegro realizado en junio de 2013 el empleador dispuso que regresara a ocuparlo.

Así, se **REVOCARÁ** la decisión adoptada en primera instancia en relación con la condena a la indemnización por despido por sin justa causa, sin que resulte entonces relevante el análisis de los argumentos de la sociedad recurrente por sustracción de materia. En efecto, al concluirse que el señor HERNAN DARIO estaba amparado por la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se declarará **la ineficacia del despido** y se condenará al pago de una **indemnización de 180 días de salario** ante el incumplimiento en la obligación de solicitar la autorización al Ministerio del Trabajo que se cuantifica en la suma de **OCHO MILLONES CIEN MIL PESOS (\$8.100.000)**⁶⁵ y sobre la que procede la **INDEXACIÓN** calculada con la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{ÍNDICE FINAL} \times \text{VALOR A INDEXAR} - \text{VALOR A INDEXAR}}{\text{ÍNDICE INICIAL}} = \text{VALOR INDEXACIÓN}$$

Los valores con los que ha de remplazarse la fórmula deben ser:

ÍNDICE FINAL correspondiente al **IPC** para la **fecha en que haya de efectuarse el pago**

ÍNDICE INICIAL correspondiente al **IPC** para vigente **a la fecha de la causación de cada concepto**

VALOR A INDEXAR que se refiere al **monto de cada concepto**

Siendo el **ÍNDICE INICIAL** el **IPC** vigente al momento del despido– **23 de diciembre de 2012**; **ÍNDICE FINAL** el **IPC** vigente al momento del pago de la obligación y el valor a indexar **OCHO MILLONES CIEN MIL PESOS (\$8.100.000)**.

La indexación es procedente, porque las sumas se encuentran afectadas por la devaluación de la moneda derivada de una economía inflacionaria como la nuestra, siendo claro que esta condena no implica el incremento del valor del crédito, ya que su función consiste únicamente en evitar la pérdida del poder adquisitivo de la moneda y la

⁶⁵ Teniendo como salario mensual narrado en el HECHO SEGUNDO de la demanda y admitido por la demandada, que era de \$1.350.000 para el año 2012; para un salario diario por valor de \$45.000, que corresponde para 180 días a la suma de \$8.100.000.

consecuente reducción del patrimonio de quien accede a la administración de justicia, causada por el transcurso del tiempo⁶⁶.

5.4. LA IMPOSIBILIDAD FÁCTICA DEL REINTEGRO ANTE EL HECHO SOBREVINIENTE RELACIONADO CON LA SUPRESIÓN, DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN DE LA SOCIEDAD EMPLEADORA

En este proceso se acredita la existencia de un hecho sobreviniente, cual es la disolución y liquidación de CONFECCIONES SAN JUDAS TADEO S.A.S. lo que es determinante para el análisis de la pretensión de reintegro y las indemnizaciones que de allí se derivan. Al respecto conviene señalar:

- Con memorial del 10 de agosto de 2017, el apoderado de SAN JUDAS TADEO S.A.S manifestó que la empresa se encontraba inactiva y no contaba con personal vinculado laboralmente, para lo que allegó constancia del contador de la empresa⁶⁷.
- Con misiva del 4 de abril de 2018, el liquidador de la Sociedad SAN JUDAS TADEO S.A.S informó de la apertura del proceso de liquidación por adjudicación de la empresa y solicitó ciertos documentos para la inclusión y reconocimiento del crédito litigioso dentro del proyecto de calificación y graduación de crédito adelantado en el proceso ante la Superintendencia⁶⁸. Aportó además auto del 30 de enero de 2018 (2018-02-001367) de la Superintendencia de sociedades en el que se declara terminado el proceso de reorganización de la sociedad y se decreta de manera oficiosa la apertura del proceso de liquidación⁶⁹.
- Consultada la *Baranda virtual* de la Superintendencia de Sociedades⁷⁰ en el proceso de referencia⁷¹ se halló auto del **31 de enero de 2020**⁷² con el que se declaró terminado el proceso liquidatorio de los bienes de SAN JUDAS TADEO S.A.S EN LIQUIDACIÓN por adjudicación y se ordenó a la Cámara de Comercio la cancelación de matrícula mercantil de la sociedad⁷³.

En este sentido, se encuentra que actualmente la empresa ya no existe y ello impide de facto el reintegro del trabajador⁷⁴. Al respecto, la Corte Suprema de Justicia ha adoctrinado:

⁶⁶ **Artículo 16 de la Ley 446 de 1998 y SL 359 -2021.**

⁶⁷ Páginas 379 a 380 del expediente digital; folios 351 a 352.

⁶⁸ Página 382 del expediente digital; folio 354.

⁶⁹ Páginas 383 a 389 del expediente digital; folios 355 a 360.

⁷⁰ <https://servicios.supersociedades.gov.co/barandaVirtual/#!/app/procesos#verpdf>.

⁷¹ El NIT de la empresa bajo el cual se efectuó la consulta en el aplicativo es 900.281.200.

⁷² ANEXO 1.

⁷³ Que se respalda además en oficio del 27 de abril de 2020, ANEXO 2.

⁷⁴ SL 1450 de 2019; SL 4984 de 2017; SL 8155 de 2016.

En efecto, para que sea factible la reinstalación de un empleado, es imprescindible que la entidad a la cual va a ser reincorporado exista físicamente, pues es un ilógico pretender la reubicación a una entidad que, sencillamente, ha desaparecido material y jurídicamente, como acá ocurre en virtud del certificado mercantil adosado al juicio y al cual la Sala le atribuye plena eficacia para demostrar la liquidación total de la EADE.

En el derecho de las obligaciones, el tema de la «imposibilidad sobrevenida» ha sido objeto de estudio por parte de la doctrina autorizada, en el sentido que en las hipótesis de imposibilidad sobrevenida y definitiva del débito primario (reintegro), procede «el equivalente pecuniario de este: *perpetuatur obligatio* en la *estimatio pecunia* (art. 1731 c.c.)»⁷⁵. Lo que significa que de no ser posible el cumplimiento de la obligación in natura, por ejemplo, por extinción de la entidad en la cual debía ser reintegrado un trabajador, procede la entrega de un subrogado pecuniario, que de una u otra forma satisfaga el derecho del trabajador.

El tema en cuestión no ha sido ajeno a la jurisprudencia de esta Corporación, como puede verse en la sentencia CSJ SL, 30 abr. 1998, rad. 10425:

«El Tribunal acierta cuando sostiene que el cierre total del lugar donde prestaban el servicio los demandantes hace imposible el reintegro, porque esa es una verdad axiomática. Más aún, para que una obligación exista es necesario que sea física y jurídicamente posible, de manera que una persona no puede obligarse por un acto o declaración de voluntad a cumplir lo imposible y de la misma manera el juez no puede gravar al demandado, con una decisión judicial suya, a que cumpla un hecho o un acto materialmente imposible.»⁷⁶

En estos casos entonces, como no puede accederse a la pretensión de reintegro, debe procederse a la indemnización económica para compensar los derechos del trabajador en los términos ya tratados por la jurisprudencia de la Corte Suprema con fundamento en el criterio de la Corte Constitucional⁷⁷:

Por ello y en aras de garantizar la materialidad del derecho a la justicia efectiva, la Sala, en reemplazo del aludido reintegro y a título compensatorio, considera procedente disponer el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir desde la fecha de la desvinculación del demandante hasta la fecha de culminación de la liquidación de la entidad, debidamente indexados, así como los respectivos aportes al sistema de seguridad social y parafiscales, por el mismo lapso.

Siendo, así las cosas, se discriminarán los valores adeudados de la siguiente manera:

- Por el período **24 al 31 de diciembre de 2012** y a partir de la liquidación efectuada el 23 de diciembre⁷⁸ corresponde un total de **NOVENTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS SESENTA Y CUATRO PESOS (\$94.364)** conforme el siguiente detalle:

2012: 24 al 31 de diciembre	
Salarios	\$360.000
Cesantías	\$45.431 ⁷⁹
Intereses a las cesantías	\$18.933 ⁸⁰

⁷⁵ HINESTROSA Fernando: *Tratado de las Obligaciones*. Universidad Externado de Colombia. 3ª Edición. Pág. 779.

⁷⁶ Sentencia SL 19441 de 2017, que cita la tesis de SL 8155 de 2016, reiterada además en SL 4566 de 2017.

⁷⁷ En sentencias como **T-360 de 2007 y T-550 de 2000**.

⁷⁸ Página 137 del expediente digital.

⁷⁹ Teniendo en cuenta que se pagó \$1.304.569; y que calculada la diferencia es de \$45.431.

⁸⁰ Teniendo en cuenta el valor anterior, el 12% de los intereses de las cesantías corresponde a \$162.000; y fue pagado \$143.067, restando la suma de \$18.933.

Prima	\$30.000
Vacaciones	\$15.000

- En relación con el **año 2013**, es claro que con ocasión de la decisión constitucional de primera instancia el actor fue reintegrado a SAN JUDAS TADEO S.A.S el **20 de junio de 2013** siendo nuevamente desvinculado el **17 de septiembre de 2013**⁸¹. Efectuado el cálculo de los siguientes períodos: **1 de enero - 19 de junio** y del **17 de septiembre al 31 de diciembre** el valor total adeudado por ese año es de **DOS MILLONES QUINIENTOS CINCUENTA Y TRES MIL NOVECIENTOS SETENTA Y CINCO PESOS (\$2.553.975)** conforme el siguiente detalle:

2013: 1 de enero al 19 de junio y 18 de septiembre al 31 de diciembre	
Salarios	\$12.240.000 ⁸²
Cesantías	\$945.114 ⁸³
Intereses a las cesantías	\$150.124 ⁸⁴
Prima de servicios I	\$675.000 ⁸⁵
Prima de servicios II	\$311.364 ⁸⁶
Vacaciones	\$472.373 ⁸⁷

- La pasiva reconocerá a partir del **año 2014** y hasta el **31 de enero de 2020** los salarios, prestaciones sociales (cesantías, intereses cesantías, prima legal) y vacaciones, teniendo en cuenta el valor del salario para el cargo de técnico – mecánico de máquinas, que en todo caso no puede ser inferior al salario mínimo legal de cada anualidad.
- Los conceptos causados a partir del año 2012 y hasta enero de 2020 será indexados al momento del pago efectivo, de acuerdo con lo fórmula previamente indicada en esta providencia y por las mismas razones
- De otro lado, y ante el hecho sobreviviente de la liquidación de la empresa, debe también considerarse que, **si bien es un modo legal de terminación de los contratos de trabajo**, no constituye una justa causa de despido. Por esta razón, conforme a lo previsto en el artículo 46 del CST y atendiendo al efecto del reintegro aquí ordenado, la relación laboral continuó sin solución de continuidad de la siguiente manera:

Vinculación	Fecha inicio	Fecha fin	Tiempo
-------------	--------------	-----------	--------

⁸¹ Página 131 del expediente digital. Se reporta como fecha de ingreso el 20 de junio de 2013 y como fecha de retiro el 17 de septiembre de 2013.

⁸² De los meses de enero a mayo y octubre a diciembre en valor de 1.350.000; más 19 días de junio (\$855.000) y 13 días de septiembre (\$585.000) en proporción.

⁸³ Resultante de la diferencia ya pagada de 404.886.

⁸⁴ Atendiendo al valor anterior y el valor ya pagado de \$11.876.

⁸⁵ No hay prueba del pago de esta prestación, ni siquiera proporcional entre el 20 y el 30 de junio de 2013, por lo que se condena en su totalidad.

⁸⁶ Teniendo en cuenta lo ya pagado por valor de \$363.636.

⁸⁷ El valor pagado y tenido en cuenta es de \$202.627.

Inicial	25 de enero de 2012	24 de mayo de 2012	4 meses
Prórroga 1	25 de mayo de 2012	24 de septiembre de 2012	4 meses
Prórroga 2	25 de septiembre de 2012	23 de diciembre de 2012	2,96 meses
Prórroga 3	24 de diciembre de 2012	23 de abril de 2013	4 meses ⁸⁸
Prórroga 4	24 de abril de 2013	23 de abril de 2014	12 meses
Prórroga 5	24 de abril de 2014	23 de abril de 2015	12 meses
Prórroga 6	24 de abril de 2015	23 de abril de 2016	12 meses
Prórroga 7	24 de abril de 2016	23 de abril de 2017	12 meses
Prórroga 8	24 de abril de 2017	23 de abril de 2018	12 meses
Prórroga 9	24 de abril de 2018	23 de abril de 2019	12 meses
Prórroga 10	24 de abril de 2019	23 de abril de 2020	12 meses

Así, la última prórroga de 12 meses iba hasta el 23 de abril de 2020, siendo entonces procedente condenar a la indemnización consagrada en el artículo 64 del CST por el período comprendido entre el **31 de enero** y el **23 de abril de 2020**, que resulta claramente compatible con las condenas al pago de salarios y prestaciones dejados de percibir en los términos del precedente de la Sala de Casación Laboral⁸⁹.

El valor de la indemnización será calculado por la pasiva con el salario del cargo de TÉCNICO DE CONFECCIÓN para el año 2020 que en ningún caso podrá ser inferior al mínimo legal; y pagada de **forma indexada calculándola con la fórmula ya indicada**, teniendo como **ÍNDICE INICIAL** el **IPC** vigente para el **31 de enero de 2020**.

- Finalmente, se condenará al pago de las cotizaciones al Sistema General de Pensiones en la AFP a la cual se encuentre afiliado el actor, así:
 - Entre el **24 de diciembre de 2012** y el **19 de junio de 2013**, y entre el **17 de septiembre** y el **31 de diciembre de 2013** teniendo como IBC \$1.350.000 mensuales.
 - Entre el **1 de enero de 2014** al **31 de enero de 2020** teniendo como **IBC** el salario reconocido por la empresa para el cargo de técnico de confección – mecánico de máquinas de confección en cada anualidad, que en todo caso no podrá ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente.

6. LA INDEMNIZACIÓN POR CULPA PATRONAL – ART. 216 DEL CST -

En la demanda se narra que el **6 de julio de 2012** HERNÁN DARÍO CORREA se encontraba desarrollando la actividad encomendada por el empleador en las instalaciones de AMAPOLA S.A.S en Sabaneta y sufrió un accidente de trabajo al caer por las escaleras, siendo reportado por el empleador. El accidente fue bajando del segundo piso, se resbaló en una bolsa de producción, las escalas se encontraban húmedas y sin señalizar. Resaltó

⁸⁸ Teniendo en cuenta que según el artículo 46 del CST, las prórrogas son por el tiempo inicialmente pactado, salvo que se pacte un término inferior.

⁸⁹ **SL 4984-2017, SL 1042-2015, SL 1042-2015**

que en la empresa no estaba señalizado el sector de almacenamiento de residuos los que estaban regados en el suelo y por ello la ocurrencia del accidente. Advierte además que no contaba con calzado especial para trabajar en zona industrial⁹⁰.

Al contestar estos hechos se planteó por las codemandadas⁹¹ que HERNÁN DARÍO CORREA no fue enviado a laborar AMAPOLA S.A.S sino que se encontraba en un proceso de capacitación; que el actor sí se resbaló en las escaleras que estaban secas y limpias, libres de cualquier objeto y con antideslizantes. Aduce además que al actor se le suministraron todos los elementos de protección personal para el desempeño de sus labores y que el día del accidente no estaba adelantando ninguna actividad, estaba en una capacitación.

Para absolver de la pretensión en la sentencia se adujo que si bien se acreditó la ocurrencia del accidente y una PCL del 11.2%, sin embargo concluyó que no se demostró la culpa del empleador en el accidente a partir de la valoración del acervo probatorio, concretamente de la declaración del testigo traído al proceso por las demandadas, señalando que según la prueba documental y la inspección locativa en SAN JUDAS y al lugar del accidente, no existía factor de riesgo para la fecha de su ocurrencia⁹², y que el empleador cumplió con la diligencia y cuidados exigidos por las normas que regulan la materia.

Es contra esta decisión y análisis que la activa plantea su inconformidad en el recurso haciendo énfasis en la valoración del testimonio, señalando que la declarante fue reticente, evasiva, no sabía ni recuerda donde estaba cuando ocurrió el accidente; insistiendo en la errónea valoración de la prueba y la procedencia de la condena a esta indemnización.

Pues bien, para efectuar el análisis es claro que se presentó un accidente el 6 de julio de 2012 en las instalaciones de CONFECCIONES AMAPOLA S.A.S. donde el trabajador por disposición de su empleador se encontraba realizando una visita para conocer los procesos de producción.

Sea lo primero señalar que en relación con la indemnización plena de perjuicios del artículo 216 del CST, la disposición normativa consagra que para su procedencia se debe estar en

⁹⁰ Hechos del 6 al 10 de la demanda

⁹¹ Contestación a los hechos 6 a 10 de la demanda.

⁹² Citó para ello, folios 278 (página 302 del expediente digital) del formato de inspección locativo que data del 3 de octubre de 2013; y formato de control de entrega de elementos de protección personal y registro de asistencia a eventos de capacitación, de folios 239 a 245 con fecha del 3 de octubre de 2012 (páginas 263 a 269 del expediente digital).

frente de una **culpa suficientemente comprobada del empleador** en el accidente de trabajo o la enfermedad profesional. Esto implica:

[...]además de la demostración del daño a la integridad o a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo, la prueba del incumplimiento del empleador a los deberes de protección y seguridad que, según lo preceptuado por el artículo 56 ibídem, de modo general le corresponden.⁹³

Sobre los deberes de protección y seguridad, ha adoctrinado la Corte que el incumplimiento de estos conlleva a la indemnización ordinaria y plena de perjuicios señalando:

“Los deberes de protección y seguridad que tiene el empleador con su trabajador le imponen comportarse y conducirse en el desarrollo y ejecución de la relación de trabajo de conformidad con los intereses legítimos del trabajador, los cuales, a su vez, le demandan tomar las medidas adecuadas, atendiendo las condiciones generales y especiales del trabajo, tendientes a evitar que aquél sufra menoscabo de su salud o integridad a causa de los riesgos del trabajo. Cuando ello no ocurre así, esto es, cuando se incumplen culposamente estos deberes que surgen del contrato de trabajo emerge, entonces, la responsabilidad del empleador de indemnizar ordinaria y totalmente al trabajador los daños causados” (Sentencia CSJ Laboral, 30 de junio de 2005, rad. 22656).⁹⁴

Así entonces, cuando se pretende la indemnización del artículo 216 del CST, lo que se hace es un análisis del incumplimiento de los deberes de prevención⁹⁵ que le corresponden al empleador por una acción o control mal ejecutado o por una omisión a su cargo. Puntualmente, ha indicado la Corporación:

En otras palabras, **la culpa se ha de comprobar de cara a los deberes de prevención de los riesgos laborales que corresponden al empleador y se configuren como causa adecuada de la ocurrencia del infortunio laboral. Para establecer la culpa, se evaluará la conducta del empleador, esto es, si él actuó con negligencia o no en el acatamiento de los deberes de velar por la seguridad y protección de sus trabajadores que le corresponden para evitar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, bajo el estándar de la culpa leve que define el art. 63 del CC.**⁹⁶ (Negrita intencional).

Por ello, en principio la carga de la prueba de la culpa del empleador le corresponde al demandante, quien debe acreditar las circunstancias de hecho que dan cuenta de la existencia de una falencia en un control ejecutado, omisión o acción del empleador, que deriva en el incumplimiento total o parcial de las obligaciones de prevención⁹⁷. Sin embargo, excepcionalmente cuando el trabajador argumenta la culpa desde la **omisión de las obligaciones de protección y seguridad** a cargo del empleador, **le basta enunciar la omisión de ellas** para que la prueba se traslade a quien ha debido obrar con diligencia, y es entonces el empleador quien debe probar que cumplió con sus deberes de

⁹³ SL 659 de 2013.

⁹⁴ SL 659 de 2013.

⁹⁵ Sentencia SL 1897 de 2021, reiterada en SL 2594 de 2021.

⁹⁶ SL 1897 de 2021.

⁹⁷ SL 5154 de 2020, citada en SL 1897 de 2021; Sentencia Rad. 39631 de 2012; SL 7056 de 2016; SL 5300 de 2021.

prevención, cuidado de la salud, seguridad e integridad de sus trabajadores. Esto en armonía con los artículos 167 del CGP⁹⁸ –Antes 177 CPC- y 1604 del CC⁹⁹.

Esta postura que se ha venido perfilando desde años atrás en sentencias como la del proceso con Radicado 23656 de 2005¹⁰⁰, sostenida a lo largo del tiempo en sentencias como **Rad. 39631 de 2012, SL 7181 de 2015, SL 13653 de 2015, SL 7056 de 2016, SL 17026 de 2016, SL 12707 de 2017, SL 2168 de 2019, SL 2206 de 2019, SL 2336 de 2020, SL 5154 de 2020, SL 1897 de 2021 y SL 2594 de 2021**, se puede concretar de la siguiente forma:

Cuando el trabajador edifica la culpa del empleador en un comportamiento omisivo de las obligaciones de protección y de seguridad asignadas al empleador, como se trató en el caso de autos, **la jurisprudencia de la Corte ha precisado que, por excepción, a los accionantes les basta enunciar dichas omisiones (teniendo en cuenta que las negaciones indefinidas no requieren de prueba) para que la carga de la prueba que desvirtúe la culpa se traslade a quien ha debido obrar con diligencia en los términos del artículo 1604 del Código Civil**. 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 trabajadores¹⁰¹. [...] (Negrita intencional).

En el caso concreto y a partir de las situaciones fácticas narradas en la demanda, la Sala no comparte la tesis planteada en la sentencia en la que se concluyó que el empleador fue diligente, por los siguientes:

En primer lugar, a partir de las normas que regulan las obligaciones del empleador en relación con la protección de la salud de los trabajadores y los deberes de garantizar **la prestación del servicio en un contexto seguro**¹⁰², éste tiene a su cargo diversas responsabilidades: **i)** Suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles, y sobre la forma, métodos y sistemas que deban observarse para prevenirlos o evitarlos. **ii)** Proveer al

⁹⁸ **ARTÍCULO 167. CARGA DE LA PRUEBA.** Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

⁹⁹ **ARTICULO 1604. RESPONSABILIDAD DEL DEUDOR.** [...] La prueba de la diligencia o cuidado incumbe al que ha debido emplearlo; la prueba del caso fortuito al que lo alega.

¹⁰⁰ Citada en Rad. 26126 de 2006 y reiterada en SL 7181 de 2015: «Ciertamente, una vez se demuestra que la causa eficiente del infortunio fue la falta de previsión por parte de la persona encargada de prevenir cualquier accidente, como medida de seguridad adoptada al efecto por la empresa, la carga dinámica de la prueba se traslada a ésta, dada su calidad de obligada que no cumple satisfactoriamente con la prestación debida, de conformidad con el artículo 216 del CST en concordancia con las normas que regulan la responsabilidad contractual».

¹⁰¹ SL 1897 de 2021, reiterada en SL 2594 de 2021.

¹⁰² Código Sustantivo del Trabajo artículo 57 numerales 1, 2 y 3, artículo 1, 21 literales c y d y 62 del Decreto 1295 de 1994, en el que se consagra una importante obligación en cabeza del empleador: Suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles, y sobre la forma, métodos y sistemas que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.

La Ley 9 de 1979 artículos 80, 84 literales a, b, c, d y g, artículo 98, 111 y 125. Decreto 614 de 1984 y Decreto 1072 de 2015

Resoluciones 1016 del 31 de marzo de 1989, 2400 de 1979 artículo 2 literal g) y Resolución 2013 de 1986 del Ministerio de Trabajo y Seguridad social.

trabajador los elementos de protección adecuados conforme a la labor desarrollada; Equipos y herramientas de trabajo en buen estado de conservación; Capacitación sobre la actividad a desarrollar, en materia de prevención de accidentes y sobre el uso de herramientas, maquinarias y elementos de protección. **iii)** Debe realizar exámenes médicos periódicos en aquellos eventos en que la actividad realizada por el trabajador así lo exija, etc. **iv)** Debe procurar una disposición adecuada de las instalaciones e infraestructura en general, con el fin de que el medio de trabajo sea sano y adecuado, para disminuir de este modo el riesgo en la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Así, debe concluirse sin lugar a dudas que el **empleador es el principal responsable de los riesgos originados en el ambiente de trabajo y de la salud de los trabajadores**, por lo que debe implementar toda una serie de medidas destinadas a prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo. Se hace necesario que la adopción de tales medidas se realice en su integridad, pues de nada sirve entregar elementos de protección si no se capacita sobre su utilización y se vigila su uso; de la misma manera resulta inane entregar elementos de protección si las herramientas de trabajo o los equipos, con los que o sobre los que se trabaja están defectuosos, pues el riesgo de la ocurrencia del accidente de trabajo persiste. No será suficiente entregar elementos de protección y herramientas de trabajo en buen estado y capacitar sobre su uso, si el medio en el que se desarrolla la actividad (la infraestructura, el espacio, los bienes sobre los que se labora) está dispuesto de modo tal que genera riesgos para la salud y la vida del trabajador. **Se trata entonces de la implementación de todo un conjunto de medidas, siendo el empleador el principal responsable de hacerlo**¹⁰³.

En segundo término, en relación con las normas que regulan la seguridad y la salud en el sector TEXTIL y de la CONFECCIÓN, tenemos la Ley 378 de 1997¹⁰⁴, en su artículo 13 plantea desde los servicios de salud en el trabajo de manera general que:

Artículo 13. Todos los trabajadores deberán ser informados de los riesgos para la salud que entraña su trabajo.

Y sobre los **elementos de protección personal** la Ley 9 de 1979 dispuso¹⁰⁵:

Artículo 122. Todos los empleadores están obligados a proporcionar a cada trabajador, sin costo para éste, elementos de protección personal en cantidad y calidad acordes con los riesgos reales o potenciales existentes en los lugares de trabajo.

Artículo 123. Los equipos de protección personal se deberán ajustar a las normas oficiales y demás regulaciones técnicas y de seguridad aprobadas por el Gobierno.

¹⁰³ Corte Suprema de Justicia Sala Laboral: Radicado 16782 del 13 de diciembre de 2001; radicado 22175 del 26 de febrero de 2004; Radicado 23489 del 16 de marzo de 2005, Radicado 29644 del 2 de octubre de 2007.

¹⁰⁴ Ley aprobatoria de Tratado – Convenio 161 de la OIT, sobre los servicios de salud en el trabajo.

¹⁰⁵ “Por la cual se dictan medidas sanitarias”.

Artículo 124. El Ministerio de Salud reglamentará la dotación, el uso y la conservación de los equipos de protección personal.

En este mismo sentido, la Resolución 2400 de 1979 del Ministerio del Trabajo y la seguridad social¹⁰⁶ regula en los artículos 170 y 177 lo referente a la ropa de trabajo, equipos y elementos de protección a cargo del empleador, entre otros, el uso de **calzado de seguridad**. Por otro lado, sobre la infraestructura e instalaciones para el desarrollo del trabajo se regula lo referente a la señalización protección y demás características necesarias para prevenir accidentes (artículos 206 y 655). Y en los artículos 95 y 641 de manera concreta sobre las escaleras, siendo claro que en ellas se incrementa el riesgo de accidentalidad.

El recuento normativo también pone en evidencia que en nuestro ordenamiento jurídico existe desde años atrás una regulación en esta materia, que atendió a la necesidad de establecer medidas orientadas a disminuir o eliminar los riesgos propios de esta actividad de alto riesgo, consagrándose desde el año 1979 normatividad expresa sobre los lugares de trabajo y elementos de protección. Así, atendiendo al hecho indudable del riesgo de la actividad de del sector de confección, está claramente reglada con múltiples obligaciones para el empleador porque con su actividad se pone en peligro la integridad de los trabajadores.

Pues bien, las demandadas fundan su defensa en que las escalas estaban en condiciones óptimas para su uso y que el demandante fue dotado con elementos de protección personal como guantes, **botas con platinas**, tapa oídos y tapabocas para el desempeño de sus labores. Sin embargo, valorando las pruebas del expediente según lo tratado sobre las cargas probatorias, así como las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo en la INDUSTRIA TEXTIL, esta Corporación llega a una conclusión distinta, veamos:

El material documental allegado por las partes es el siguiente:

- Formato de inscripción de comité paritario de salud ocupacional o vigía del 19 de noviembre de 2008 de AMAPOLA S.A.S. por el periodo 2008-2010¹⁰⁷. El acta de conformación de comité paritario de salud ocupacional que data del 8 de junio de 2013¹⁰⁸.
- Manual de sistema de vigilancia epidemiológica para la conservación auditiva, sin AUTOR, que data de noviembre de 2012¹⁰⁹. Este programa solo trata los efectos en la

¹⁰⁶ Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

¹⁰⁷ Páginas 146 a 149 del expediente digital; folios 122 a 125.

¹⁰⁸ Páginas 180 y 181; folios 156 y 157.

¹⁰⁹ Páginas 150 a 175 del expediente digital; folios 126 a 151.

salud de la exposición al ruido y demás situaciones relacionadas con el oído en AMAPOLA S.A.S.

- Documento denominado “ASESORÍA NORMAS DE SEGURIDAD EN EL OFICIO DE CORTE” sin fecha y sin autor, que trata las normas de seguridad para el operario de corte y el ayudante en AMAPOLA S.A.S.¹¹⁰
- Tabla de control de entrega de elementos de protección del 15 de agosto de 2013¹¹¹: No se identifica la empresa.
- Tablas de registro de actividades de CAPACITACIÓN en el tema de riesgos por ruido, auto cuidado de manos, manejo adecuado de residuos sólidos, prevención y control de fuego – brigada de emergencias, plan de emergencia de AMAPOLA S.A.S. que datan del año 2013¹¹².
- Formato de inspección locativo de AMAPOLA S.A.S del **7 de junio de 2013** donde se indica de las escaleras y los pisos que están “en buen estado”¹¹³.
- Documento de sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de febrero de 2014 en el que se identifica la creación del SG-SST en AMAPOLA S.A.S.¹¹⁴
- Tabla de capacitación de terapias de aversión con imágenes de postura de febrero de 2014 en AMAPOLA S.A.S.¹¹⁵.
- Reglamento de higiene y seguridad industrial de SAN JUDAS TADEO S.A.S. en el que se reconocen los factores de riesgo de la empresa, sin fecha.¹¹⁶
- Anexo de protocolo general de emergencias en un formato de diagrama¹¹⁷.
- Manual de procedimientos de evaluaciones médicas profesionales del **1 de octubre de 2012**¹¹⁸.
- Constancias de ENTREGA DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL del año 2012 del elemento tapabocas en SAN JUDAS TADEO S.A.S.¹¹⁹
- Control de entrega de elementos de protección de octubre de 2012 - sin la identificación de la empresa¹²⁰.
- Registro de asistencia de eventos de capacitación de octubre¹²¹ y noviembre¹²² sobre pausas activas en SAN JUDAS TADEO S.A.S.

¹¹⁰ Páginas 176 a 179; folios 152 a 155.

¹¹¹ Página 182, folio 158.

¹¹² Páginas 183 a 198; folios 159 a 174.

¹¹³ Páginas 199 a 201; folios 175 a 177.

¹¹⁴ Páginas 202 a 237 del expediente digital; folios 178 a 213.

¹¹⁵ Páginas 238 a 241; folios 214 a 217.

¹¹⁶ Páginas 243 a 245 del expediente digital; folios 219 a 221.

¹¹⁷ Páginas 246 a 247; folios 222 a 223.

¹¹⁸ Páginas 248 a 252 del expediente digital; folios 224 a 228.

¹¹⁹ Páginas 253 a 262 del expediente; folios 229 a 238.

¹²⁰ Páginas 263 y 264, folios 239 y 240.

¹²¹ Páginas 269; folio 245.

¹²² Páginas 265 a 268; folios 241 a 244.

- Registro de asistencia a evento de seguridad en manos de 18 de septiembre de 2012 en SAN JUDAS TADEO S.A.S.¹²³
- Registro de asistencia despliegue campaña de aseo y orden del 31 de mayo de 2012 en SAN JUDAS TADEO S.A.S.¹²⁴.
- Registro de capacitaciones de primeros auxilios, sensibilización de orden y aseo de 2011 SAN JUDAS TADEO S.A.S.

125

- Estándar de seguridad de confección de la empresa SAN JUDAS TADEO que data de JUNIO de 2013¹²⁶.
- Formato de inspección locativo de la planta de confecciones de SAN JUDAS TADEO del 3 de octubre de 2013¹²⁷; ficha de inspección de señalización sin fecha¹²⁸; lista de verificación de orden y aseo del 11 de abril de 2013¹²⁹.
- Sistema de evaluación de riesgos y peligros de octubre de 2014 de SAN JUDAS TADEO con identificación de múltiples riesgos¹³⁰ y matriz de peligros de febrero de 2014¹³¹.

Lo primero que debe indicarse es que el accidente de trabajo ocurrió el **6 de julio de 2012** y se acepta por la demandada que el actor se resbaló bajando unas escalas cuando se encontraba en las instalaciones de AMAPOLA. Y si bien afirma que no fue enviado laborar allí sino a que recibiera unas capacitaciones, lo cierto del caso es que no se acredita en manera alguna que le hubiesen suministrado un elemento de seguridad indispensable para prevenir la ocurrencia del accidente: El **calzado de seguridad**.

Es que justamente para evitar este tipo de accidentes es que el empleador debe suministrar el calzado de seguridad que garantice la estabilidad corporal del trabajador en el medio de trabajo. Y si bien el trabajador estaba por fuera de las instalaciones de CONFECCIONES TADEO S.A.S. lo cierto es que se encontraba por cuenta de su empleador recibiendo capacitaciones en las instalaciones de otra empresa de confecciones, expuesto a los mismos riesgos, en los que tal elemento de protección cumpliría la misma función: protegerlo de deslizamientos, caídas de objetos e incidentes similares.

Y se advierte que la abundante prueba documental no permite identificar el **suministro del elemento de protección** que se echa de menos en la demanda; tampoco se prueba que

¹²³ Página 271 a 273; folios 247 a 249.

¹²⁴ Páginas 274 a 279; folios 250 a 255.

¹²⁵ Páginas 282 a 289; folios 258 a 265.

¹²⁶ Páginas 290 a 301; folios 266 a 277.

¹²⁷ Páginas 302 a 304 del expediente digital; folios 278 a 280.

¹²⁸ Página 306; folio 282.

¹²⁹ Página 307; folio 283.

¹³⁰ Páginas 308 a 323; folios 284 a 299

¹³¹ Páginas 324 a 340; folios 300 a 316.

las escalas de AMAPOLA S.A.S tuviesen **antideslizantes para la prevención de caídas y accidentes** como se afirma en la contestación¹³², ni se allegan elementos de convicción sobre la señalización y el estado en que se encontraban las escaleras el día del siniestro:

- Los documentos aportados por AMAPOLA S.A.S. corresponden a fechas posteriores, incluyendo entre ellos el **Formato de inspección locativo** realizado once meses después el **7 de junio de 2013**, en el que si bien se indica que las escaleras y los pisos están “en buen estado”¹³³ lo cierto es que con estas pruebas no se acredita que las **escalas en las que ocurrieron los hechos** tenían **antideslizantes** para el **6 de julio de 2012**, como para concluir que carece de relevancia la falta de suministro de calzado de seguridad.
- De otro lado SAN JUDAS TADEO S.A.S presenta constancias de entrega de tapabocas, irrelevantes en relación con lo que es objeto de discusión en el proceso y en los que no tampoco aparece el señor HERNAN DARÍO CORREA. Respecto a él sólo reposa un control de entrega de elementos de protección realizado en fecha posterior al accidente (**3 de octubre de 2012**) en el que se registra que recibe guantes vaqueta y de caucho con hilaza, así como protector auditivo de intersección desechable.
- También son posteriores al accidente las capacitaciones brindadas al señor CORREA sobre pausas activas del 29 de octubre de 2012¹³⁴ y de seguridad de manos el 18 de septiembre de 2012¹³⁵; y las demás pruebas respecto a esta obligación de prevención que al parecer son del año 2012 reposan en documentos ilegibles¹³⁶. Las del año 2011 que se aportan no resultan pertinentes para lo debatido, toda vez que el actor se vinculó laboralmente el 25 de enero de 2012. Y carecen igualmente de relevancia los demás documentos allegados por SAN JUDAS TADEO S.A.S. que son de fecha posterior al accidente de trabajo, incluyendo un informe de inspección locativa que da cuenta del estado de sus instalaciones, lugar distinto a aquel en el que ocurrió el accidente.

Por otro lado, se verificaron los interrogatorios de parte y testimonios rendidos en la diligencia de 5 de abril de 2018. El señor **HERNAN DARÍO CORREA** narró que fue enviado a AMAPOLA para aprender un proceso productivo a implementar en la planta de SAN JUDAS TADEO y bajando del segundo piso se accidentó en las escalas quedando inmovilizado. Afirma que la empresa no le había suministrado elementos de protección.

El representante legal de SAN JUDAS TADEO S.A.S. dijo ser su liquidador y no suministró información alguna sobre el accidente; circunstancia semejante ocurre con el representante legal de AMAPOLA S.A.S. quien se identificó como promotor nombrado por

¹³² Contestación al hecho 8.

¹³³ Páginas 199 a 201; folios 175 a 177.

¹³⁴ Página 269, folio 245.

¹³⁵ Página 273, folio 249.

¹³⁶ Páginas 280 a 281; folios 256 y 257.

la Superintendencia de Sociedades en el proceso de reorganización en el que se encontraba esa empresa, pero nada refirió en relación con las circunstancias que rodearon los hechos.

Finalmente, **EUNICE HOYOS LOPEZ** como testigo y en su calidad de administradora de la planta de CONFECCIONES AMAPOLA narró que se dio cuenta del accidente del señor CORREA por comentarios en la empresa, pero no lo presenció. Dice que AMAPOLA S.A.S. tenía programa de salud ocupacional, que en general eran diligentes en ese tema manteniendo los espacios de la empresa para la libre circulación habilitados con la señalización correspondiente y papel antideslizante. Y que en caso de accidentes era el Departamento de Salud Ocupacional el que se encargaba.

Así, en criterio de esta corporación, es claro que el trabajador debió ser dotado con implementos de seguridad entre ellos un **calzado de seguridad** que (...) “le permitieran desplazarse de forma adecuada, evitando deslizamientos y otros incidentes de este tipo según el suelo del área de trabajo¹³⁷”. Destaca la Sala que las codemandadas no niegan la importancia de este elemento de seguridad e incluso se afirma expresamente el haber suministrado botas con platinas¹³⁸, pero esto no fue demostrado en el proceso y de acuerdo con el precedente jurisprudencial analizado, la carga de la prueba del cumplimiento de esta obligación estaba a cargo del empleador¹³⁹, quien es el que debe acreditar que actuó con diligencia y cumplió con sus deberes de prevención y cuidado de la salud, seguridad e integridad de sus trabajadores para exonerarse así de la culpa que se le endilga.

Tratándose de fábricas y empresas de producción del sector textil, los elementos de protección personal cobran especial relevancia, en tanto, ciertas actividades que allí se desarrollan exponen a los trabajadores a riesgos que deben ser cubiertos por los empleadores, lo que se observa con claridad en la matriz de riesgos aportada por las codemandadas, que aun siendo posterior al accidente, evidencia trabajos de alto riesgo y con tareas críticas¹⁴⁰; y se advierte también en su Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial¹⁴¹ en el que se establecieron procesos de inducción al trabajador en las

¹³⁷ Literales A y C del artículo 178 de la Resolución 2400 de 1979. a) Ofrecer adecuada protección contra el riesgo particular para el cual fue diseñado; c) Adaptarse cómodamente sin interferir en los movimientos naturales del usuario.

¹³⁸ En respuesta al hecho 10 de la demanda; página 100 del expediente digital, folio 84.

¹³⁹ Se reitera la línea jurisprudencial que desarrolla la carga de la prueba en cabeza del empleador: **Rad. 39631 de 2012, SL 7181 de 2015, SL 13653 de 2015, SL 7056 de 2016, SL 17026 de 2016, SL 12707 de 2017, SL 2168 de 2019, SL 2206 de 2019, SL 2336 de 2020, SL 5154 de 2020, SL 1897 de 2021 y SL 2594 de 2021.**

¹⁴⁰ Páginas 318 y 334; folios 294 y 310.

¹⁴¹ Página 244; folio 220.

actividades que debe desempeñar en materia de prevención y seguridad¹⁴²; **capacitaciones de las que tampoco se acredita el que hubiesen sido brindadas antes del 6 de julio de 2012.**

Y es a partir del análisis precedente, que la Sala no comparte la decisión de la A quo respecto a la responsabilidad del empleador, pues queda plenamente demostrado que el empleador no actuó con la diligencia y cuidado requeridos: **i) No dotó al trabajador de elementos de protección adecuados conforme a la labor desarrollada, y de manera puntual en relación con el accidente acaecido, de un calzado de seguridad para evitar deslizamientos y otros incidentes de este tipo** como el ocurrido el **6 de julio de 2012**. Ni siquiera se demuestra que para esa fecha se le hubiese suministrado la dotación de calzado de labor establecida en la Ley para los trabajadores a pesar de que en la contestación se afirma su entrega. Los elementos de protección fueron entregados al demandante **con posterioridad a la ocurrencia del accidente**. **ii) Tampoco se prueba que antes del accidente** el actor hubiese recibido instrucción adecuada sobre los riesgos y peligros que pudieran afectarle, ni sobre la forma, métodos y sistemas que debía observar para prevenirlos o evitarlos. Solo se demuestran **capacitaciones** sobre el uso de los elementos de protección para la prevención de accidentes efectuadas **después del siniestro laboral**. **iii) Resulta huérfana de prueba la afirmación de la contestación referida a que las escaleras en las que ocurrió en el accidente tenían antideslizantes** ni que contaran con la señalización adecuada; no se trajo al plenario ninguna prueba que dé cuenta de ello como para concluir que **la ausencia de calzado de seguridad fuese sustituida por la protección que contaban las instalaciones AMAPOLA S.A.S., lugar en el que estuvo varios días por disposición del empleador.**

Siendo entonces el empleador el principal responsable de los riesgos originados en el ambiente de trabajo y de las repercusiones de ello en la salud del trabajador, el conjunto normativo analizado y el acervo probatorio lleva a la Sala al convencimiento que en este caso el accidente de trabajo sufrido por el señor **HERNAN DARÍO CORREA** el **6 de julio de 2012** en las instalaciones de AMAPOLA S.A.S. ocurrió por culpa comprobada del empleador, porque en ese lugar se encontraba realizando las actividades encomendadas sin el elemento de protección apropiado ni la capacitación previa adecuada para evitar deslizarse por unas escalas de las que tampoco se acredita el cumplimiento de condiciones óptimas de seguridad; caída que le generó una Pérdida de Capacidad Laboral del **11.2%**.

¹⁴² Artículo 6 del reglamento de higiene y seguridad industrial. Página 245; folio 221.

6.1. LA CONDENA A LA INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS.

En virtud de lo anterior, la Sala pasará a estudiar las pretensiones de pago de perjuicios solicitados en la demanda: materiales, morales y perjuicios a la vida de relación.

6.1.1. PERJUICIOS MATERIALES.

Sobre los PERJUICIOS MATERIALES, cabe precisar que estos han sido clasificados como lucro cesante consolidado y futuro, y daño emergente: El **LUCRO CESANTE** hace referencia al dinero que se dejó de percibir por la ocurrencia del daño, comprende el lucro cesante pasado y el futuro, entendiendo por el primero, el que se causa a partir de la finalización del contrato de trabajo o fecha de estructuración¹⁴³, 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, para lo cual, se toma el lucro cesante mensual y se proyecta hasta la esperanza de vida del actor, obteniendo, de esa forma, una serie de pagos futuros, los cuales se traen a valor presente de la fecha de la providencia, en atención a que el pago se efectúa de manera anticipada¹⁴⁴.

6.1.1.1. Respecto del lucro cesante consolidado, podría pensarse que no hay lugar a imponer condena por este concepto al haber encontrado procedente el reintegro en razón a que es titular de la estabilidad laboral reforzada¹⁴⁵. La Corte Suprema así lo ha definido, pero para aquellos casos en los que se reintegra efectivamente al trabajador y no se tiene noticia de una fecha de la terminación del vínculo. Sin embargo, en el caso concreto al tener información de la **fecha de la terminación del contrato de trabajo** por la liquidación de la sociedad, la situación cambia, en tanto se hace evidente que **el actor deja de percibir ingresos desde ese momento**.

Para la Sala no es posible calcular estos valores, porque se desconoce el salario que le correspondería al trabajador al **31 de enero de 2020** (fecha de terminación del contrato¹⁴⁶); por lo que se pasará a explicar la **fórmula a utilizar**¹⁴⁷ a modo de ejemplo¹⁴⁸ atendiendo a los siguientes parámetros válidos para el mes de OCTUBRE de 2022:

¹⁴³ En caso de que el trabajador demuestre que, sus ingresos se vieron reducidos porque además del salario devengado, desarrollaba **otras actividades** que le representaban ingresos y que desde la fecha de estructuración del accidente o enfermedad no pudo hacer más. Al respecto véase SL 2845 de 2019 y SL 1361 de 2019.

¹⁴⁴ Radicado 38760 Mp: Jorge Luis Quiroz Alemán; Fecha: 29 de junio de 2016.

¹⁴⁵ SL 2845 de 2019, SL 1361 de 2019 y SL 2494 de 2020

¹⁴⁶ Si se tuviese el salario del año 2020 podría liquidarse este concepto teniendo como extremos 31 de enero de 2020 (fecha de la terminación del contrato) y el 28 de octubre de 2022 que es la fecha de esta sentencia.

¹⁴⁷ Expuesta detalladamente en **SL 1207 de 2018**.

¹⁴⁸ Los parámetros del cuadro son la base para la liquidación del **lucro cesante consolidado y futuro**.
Pág. 35

Parámetro	Información
Fecha de nacimiento:	19 de abril de 1973 ¹⁴⁹
Fecha de estructuración:	6 de julio de 2012.
Fecha de terminación del vínculo laboral	31 de enero de 2020
Pérdida de Capacidad Laboral:	11,2%
Edad a la fecha de la Sentencia:	49,5
Expectativa de vida a la fecha de la sentencia ¹⁵⁰ :	32,5
Fecha de la sentencia:	28 de octubre de 2022
Interés legal mensual (Art. 1617 CC):	0,5%

NOTA: A la fecha de liquidación de este concepto, deberán cambiarse las siguientes variables:

- **EDAD A LA FECHA DE LA SENTENCIA** por la edad que al momento de la liquidación tenga el señor CORREA
- EXPECTATIVA DE VIDA por la que corresponda según la Resolución 1555 de 2010 anexa para el caso de los hombres según la edad de ese momento
- FECHA DE LA SENTENCIA, reemplazándola por la fecha efectiva de liquidación.

Siguiendo con el ejemplo, para el **lucro cesante consolidado** debe tenerse en cuenta la actualización de los valores pasados (Sn) y el lucro cesante mensual (LCM).

$$\text{Fórmula lucro cesante consolidado: } Sn \times LCM$$

La **actualización de los valores pasados (Sn)** es la interacción entre el interés legal mensual(i) que equivale a 0,005 y el número de meses entre el **1 de febrero de 2020 y el 28 de octubre de 2022** (n) que corresponde a **33,33 meses**¹⁵¹ en la fórmula determinada por la CSJ.

Para la liquidación real, deberá calcularse (n) teniendo en cuenta el **número de meses de diferencia** entre el **1 de febrero de 2020** y esa **fecha de liquidación**.

$$Sn: \frac{(1+i)^n - 1}{i} = \frac{(1+0,005)^{33,33} - 1}{0,005} = 36,170$$

Al resolver la fórmula, encontramos que esta actualización de valores (Sn) da una **cifra de 36,170**, que luego deberá multiplicarse por el LCM.

¹⁴⁹ Se verificó de los exámenes médicos de ingreso y de egreso (Páginas 33 y 38; folios 25 y 29 respectivamente); así como de la historia clínica aportada de SC CENTRAL ESPECIALISTAS CMF SAN JUAN (Página 56; folio 46).

¹⁵⁰ Resolución 1555 de 2010 que se adjuntará como ANEXO 3.

¹⁵¹ Se restan las fechas y da un total de 1000 días; que dividido 30 para traducirlo en meses, da un total de 33,33.

Fórmula lucro cesante consolidado: $36,170 \times LCM$

Ahora, para calcular el **Lucro Cesante Mensual (LCM)** debe tenerse en cuenta la actualización del salario y la PCL de la persona.

Para actualizar el salario:

- (1) Se toma el salario devengado en 2020 para el cargo de **TÉCNICO EN CONFECCIÓN(S)**.
- (2) Se multiplica ese salario (s) por el IPC de septiembre de 2022 (que es el mes inmediatamente anterior a la sentencia), de 122,63 según el histórico del DANE, que corresponde al IPC final – IPC f. **Para la liquidación real, deberá tenerse en cuenta el IPC del mes inmediatamente anterior a la liquidación**¹⁵².
- (3) Y luego ese valor se divide por el IPC de 31 de enero de 2020 (que es la fecha de terminación del contrato), consultado en el histórico del DANE es de 104,24¹⁵³; que corresponde al IPC inicial – IPC i.

$$\text{Actualización de salario: } \frac{(s) \times IPC f}{IPC i} = \frac{(s) \times 122,63}{104,24}$$

Teniendo este salario actualizado, se multiplica por la PCL, que en este caso es de **11,2%** y así se obtiene el LCM, que se reitera, debe multiplicarse por la cifra **36,170**, para así obtener el LUCRO CESANTE CONSOLIDADO.

$$\text{Lucro Cesante consolidado: } 36,170 \times \left[\frac{(s) \times 122,63}{104,24} \times 11,2\% \right]$$

Adviértase que, para la liquidación real de este concepto, los valores **36,170** de Sn y el IPC final **122,63** varían según el momento de la liquidación; los demás se mantienen.

6.1.1.2. LUCRO CESANTE FUTURO.

Para la Sala no es posible calcularlo porque se desconoce el salario que le correspondería al trabajador al **31 de enero de 2020** (fecha de terminación del contrato)¹⁵⁴.

Igual que con el lucro cesante consolidado, **a modo de ejemplo**¹⁵⁵, atendiendo a los siguientes parámetros válidos para el mes de **OCTUBRE de 2022**, se realizará la liquidación del lucro cesante futuro:

¹⁵² Certificado por el DANE consultable aquí: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/precios-y-costos/indice-de-precios-al-consumidor-ipc> en índices - series empalme.

¹⁵³ ANEXO 4.

¹⁵⁴ Salario para el cargo de **TECNICO EN CONFECCIÓN**

¹⁵⁵ Los parámetros del cuadro son la base para la liquidación del **lucro cesante consolidado y futuro**.
Pág. 37

Parámetro	Información
Fecha de nacimiento:	19 de abril de 1973 ¹⁵⁶
Fecha de estructuración:	6 de julio de 2012.
Fecha de terminación del vínculo laboral	31 de enero de 2020
Pérdida de Capacidad Laboral:	11,2%
Edad a la fecha de la Sentencia:	49,5
Expectativa de vida a la fecha de la sentencia ¹⁵⁷ :	32,5
Fecha de la sentencia:	28 de octubre de 2022
Interés legal mensual (Art. 1617 CC):	0,5%

NOTA: A la fecha de liquidación de este concepto deberán cambiarse las variables:

- EDAD A LA FECHA DE LA SENTENCIA por la edad que al momento de la liquidación tenga el señor CORREA
- EXPECTATIVA DE VIDA por la que corresponda según la resolución 1555 de 2010 anexa para el caso de los hombres según la edad de ese momento
- FECHA DE LA SENTENCIA, reemplazándola por la fecha efectiva de liquidación.

Para el **LUCRO CESANTE FUTURO**, debe tenerse en cuenta el **cálculo a futuro** (An) y el **lucro cesante mensual** (LCM).

$$\text{Fórmula lucro cesante futuro: } An \times LCM$$

El **cálculo a futuro** (An) es la interacción entre el **interés legal mensual** (i) que equivale a 0,005 y la **expectativa de vida probable** calculada desde el 28 de octubre de 2022 que es de 32,5 años (n)¹⁵⁸ que corresponde a 390 meses¹⁵⁹ en la fórmula determinada por la CSJ.

Adicionalmente, este valor de **(n)** deberá recalcularse para la fecha real de liquidación, teniendo en cuenta la **edad del actor para ese momento** y la expectativa de vida **según la Resolución 1555 de 2010**.

$$An: \frac{(1+i)^n - 1}{i \times (1+i)^n} = \frac{(1+0,005)^{390} - 1}{0,005 \times (1+0,005)^{390}} = 171,406$$

Al resolver la fórmula, encontramos que el cálculo a futuro **(An)** da una **cifra de 171,406**, que luego deberá multiplicarse por el LCM.

¹⁵⁶ Se verificó de los exámenes médicos de ingreso y de egreso (Páginas 33 y 38; folios 25 y 29 respectivamente); así como de la historia clínica aportada de SC CENTRAL ESPECIALISTAS CMF SAN JUAN (Página 56; folio 46).

¹⁵⁷ Resolución 1555 de 2010 que se adjuntará como ANEXO 3.

¹⁵⁸ Nótese que la variante n en esta fórmula es distinta a la del lucro cesante consolidado; **no puede hacerse con el mismo valor de n de la fórmula pasada**.

¹⁵⁹ Se toma 32,5 años y se multiplica por 12 para convertirlo en meses; son 390 meses.

Fórmula lucro cesante futuro: 171,406 × LCM

El **Lucro Cesante Mensual** es el mismo que se obtuvo en la fórmula anterior, de lucro cesante consolidado, entonces la fórmula para este ejemplo es:

$$\text{Lucro cesante futuro: } 171,406 \times \left[\frac{(s) \times 122,63}{104,24} \times 11,2\% \right]$$

Adviértase que, para la liquidación real de este concepto, los valores 171,406 de An y el IPC final 122,63 varían según el momento de la liquidación; los demás no varían.

6.1.1.3. Sobre el **DAÑO EMERGENTE** hace referencia a los gastos o erogaciones dinerarias en las que incurrió el trabajador en virtud del accidente de trabajo. Para la condena sobre este concepto, el demandante aportó once recibos de gastos en transporte del año 2013¹⁶⁰, que se relacionaron como recibos de caja de transporte para terapia “emanados de los señores Nelson Gennis Alvarez y Fabián Vergara”, así como dos facturas de venta:

No.	Fecha	Descripción	Valor	Taxi – placa	Conductor
1	Febrero	Transporte ARP SURA	\$180.000	TNG 089	Nelson Álvarez
2	Febrero	Transporte ARP SURA	\$120.000	TNG 089	Nelson Álvarez
3	Marzo	Transporte	\$180.000	TNG 089	Nelson Álvarez
4	Abril	Transporte	\$130.000	STX 031	Fabián Vergara
5	Mayo	Transporte	\$170.000	TNG 089	Nelson Álvarez
6	Junio	Transporte	\$190.000	STX 031	Fabián Vergara
7	Julio	Transporte	\$190.000	TNG 089	Nelson Álvarez
8	Agosto	Transporte	\$180.000	STX 031	Fabián Vergara
9	Septiembre	Transporte	\$210.000	STX 031	Fabián Vergara
10	Octubre	Transporte	\$190.000	TNG 089	Nelson Álvarez
11	Noviembre	Transporte	\$90.000	STX 031	Fabián Vergara

Emisor	Descripción	Fecha	Valor	Referencia
Centro médico Nueva Vida Limitada ¹⁶¹	Consulta médica	26 de agosto de 2014	\$27.000	No. 131442
Droguería Plenitud de Vida ¹⁶²	(Múltiples medicamentos)	26 de agosto de 2014	\$75.900	No. 0405

Documentos privados que no fueron tachados de falso ni desconocidos por la demandada reputándose auténticos en los términos del artículo 244 del CGP¹⁶³, debiendo tenerse como

¹⁶⁰ Páginas 50 a 55 del expediente digital; folios 40 a 45.

¹⁶¹ Página 61; folio 50.

¹⁶² Página 62; folio 51.

¹⁶³ **ARTÍCULO 244. DOCUMENTO AUTÉNTICO.** [...] Los documentos públicos y los privados emanados de las partes o de terceros, en original o en copia, elaborados, firmados o manuscritos, y los que contengan la reproducción de la voz o de la imagen, se presumen auténticos, mientras no hayan sido tachados de falso o desconocidos, según el caso. [...]

erogaciones en las que incurrió el demandante con ocasión del accidente, que se calculan en **UN MILLÓN NOVECIENTOS TREINTA Y DOS MIL NOVECIENTOS PESOS (\$1'932.900)**, suma que además deberá ser indexada.

6.1.2. PERJUICIOS INMATERIALES

6.1.2.1. En lo referente a los **PERJUICIOS MORALES**, resulta pertinente recordar lo que sobre este aspecto enseña la Corte Suprema de Justicia en su Sala Laboral¹⁶⁴ en el sentido de indicar que el daño moral debe ser analizado desde dos perspectivas, los objetivados y subjetivados; **i)** Los primeros, son aquellos daños resultantes de las repercusiones económicas de las angustias o trastornos síquicos que se sufren a consecuencia de un hecho dañoso; y, **ii)** los segundos, los que exclusivamente lesionan aspectos sentimentales, afectivos, y emocionales que originan angustias, dolores internos, síquicos, que lógicamente no son fáciles de describir o de definir. En cuanto a su liquidación, la Sala Laboral a doctinado de manera pacífica que es menester aplicar las reglas de la experiencia, pues su tasación se hace al «*arbitrium judicis*», lo que significa que el juzgador está en la capacidad de tasar libremente el monto de dicha indemnización¹⁶⁵, sin que ello signifique que se haga de manera caprichosa, sino fincada en circunstancias particulares que rodeen el asunto en cuestión.

Y respecto de la tasación de la indemnización moral por lesiones personales la Sala Plena de la Sección Tercera del Consejo de Estado en sentencia de 28 de agosto de 2014, expediente 31172¹⁶⁶ unificó su jurisprudencia en torno a que la reparación de este tipo de afectaciones tenía su fundamento en el dolor o padecimiento que se causaba a la víctima directa, familiares y demás personas allegadas. De igual forma, dicha sentencia fijó como referente para la tasación, la valoración de la gravedad o levedad de la lesión reportada por la víctima, estimación que se efectúa a partir del porcentaje de pérdida de la capacidad laboral. Así entonces, los baremos de indemnización se plasmaron en el siguiente cuadro, criterios que se aplican actualmente¹⁶⁷:

Indemnización de perjuicios Morales (perjuicio inmaterial) Sentencia de unificación del Consejo de Estado 31172 del 28 de agosto de 2014.

¹⁶⁴ CSJ SL4794-2018, CSJ SL1525-2017, CSJ SL, 6 jul. 2011, rad. 39867.

¹⁶⁵ CSJ SL10194-2017, SL17547-2017, SL 1525 – 2017.

¹⁶⁶ C.P. Olga Mélida Valle de De la Hoz

¹⁶⁷ CONSEJO DE ESTADO, SECCIÓN TERCERA, SUBSECCIÓN A, Consejera ponente: MARÍA ADRIANA MARÍN, Bogotá D.C., diecinueve (19) de marzo de dos mil veintiuno (2021), Radicación: 05001-23-31-000-2010-01818-01 (48898).

GRAFICO No. 2					
REPARACION DEL DAÑO MORAL EN CASO DE LESIONES					
	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5
GRAVE DAD DE LA LE SIÓN	Víctima directa y relaciones afectivas conyugales y paterno-filiales	relación afectiva del 2º de consanguinidad o civil (abuelos, hermanos y nietos)	Relación afectiva del 3º de consanguinidad o civil	Relación afectiva del 4º de consanguinidad o civil.	Relaciones afectivas no familiares - terceros damnificados
	SMLMV	SMLMV	SMLMV	SMLMV	SMLMV
Igual o superior al 50%	100	50	35	25	15
Igual o superior al 40% e inferior al 50%	80	40	28	20	12
Igual o superior al 30% e inferior al 40%	60	30	21	15	9
Igual o superior al 20% e inferior al 30%	40	20	14	10	6
Igual o superior al 10% e inferior al 20%	20	10	7	5	3
Igual o superior al 1% e inferior al 10%	10	5	3,5	2,5	1,5

En el presente caso, se observa que, como consecuencia del accidente de trabajo, el demandante tuvo una mengua en su capacidad laboral del **11.2%** certificado por parte de la JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ, como consecuencia del accidente sufrido el 6 de julio de 2012¹⁶⁸. En este proceso está la prueba del accidente, de las deficiencias físicas del trabajador, las limitaciones en el desarrollo laboral y del nexo causal del primero respecto de estas que se expuso ampliamente al inicio de este análisis, las que indudablemente provocan de manera objetiva el daño moral. En criterio de esta corporación la suma deberá ser **fijada en 20 SMLMV**.

6.1.2.2. En lo atinente a los perjuicios por **DAÑO DE VIDA DE RELACIÓN**, conforme a la línea de pensamiento de la Sala Laboral de la CSJ¹⁶⁹, estos se originan por el:

[...] menoscabo en la vida de relación social, que no se equipara a la aflicción íntima, que se padece en el interior del alma, calificada como daño moral subjetivo, ni tampoco con la pérdida de la capacidad laboral, que es estimable en dinero a partir del grado de invalidez establecido por las Juntas Calificadoras; **es el daño que afecta la aptitud y disposición a disfrutar de la dimensión de la vida en cualquiera de sus escenarios sociales; es una afectación fisiológica, que aunque se exterioriza, es como la moral, inestimable objetivamente, y por tanto inevitablemente sujeta al arbitrio judicial.** (Negrillas fuera de texto)

En el proceso no se probaron los supuestos de hecho que permitan concluir que con el accidente el señor CORREA hubiese tenido un perjuicio en la vida de relación; no hay prueba de que se hubiese afectado por ejemplo, su capacidad de relacionarse en

¹⁶⁸ Página 60 del expediente digital; folio 49.

¹⁶⁹ CSJ SL, 22 ene. 2008, rad. 30621, CSJ SL, 30 oct. 2012, rad. 39631 y SL4913-2018

sociedad¹⁷⁰, tampoco trajo pruebas sobre las supuesta afectaciones de su vida familiar, del ausentarse en las reuniones familiares y con amigos, o de privarse de actividades como la asistencia al estadio o discotecas, pues no bastan las afirmaciones efectuadas en la demanda si esta situación no se prueba.

6.1.2.3. En lo referente al **DAÑO A LA SALUD**, la Sala de Casación Laboral en sentencia **SL 440 de 2021** advierte que el Consejo de Estado, Sección Tercera, 28 ag. 2014, rad. 31170 volvió al criterio expuesto en las decisiones CE, Sección Tercera, 14 sep. 2011, radicados 19031 y 38222, en las cuales, en lo que interesa, se precisó que los daños a la vida de relación y a la alteración de las condiciones de existencia son categorías autónomas que no comprenden el daño a la salud o afectación a la integridad psicofísica. De allí resulta claro que **los daños a la vida de relación son distintos a los daños a la salud y por ende cada uno es indemnizable.**

El daño a la salud comprende diversas esferas de la persona, razón por la que no sólo está circunscrito a la interna, sino que comprende aspectos físicos y psíquicos. Este tipo o clase de perjuicio es posible tasarlo o evaluarlo, de forma más o menos objetiva, **con base en el porcentaje de invalidez.** Por ello, ha de advertirse que, conforme a las sentencias de unificación del 28 de agosto de 2014, expos. 31.172 y 31.170 proferidas por la Sala Plena de la Sección Tercera del Consejo de Estado, este daño a la salud se repara con base en dos componentes: **i)** Uno objetivo determinado con base en el porcentaje de invalidez decretado y **ii)** Uno subjetivo, que permitirá incrementar en una determinada proporción el primer valor, de conformidad con las consecuencias particulares y específicas de cada persona lesionada.

Así pues, a partir de los precedentes invocados, la reparación al daño en la salud está sujeta a lo probado en el proceso, única y exclusivamente para la víctima directa, en cuantía que no podrá exceder de 100 S.M.L.M.V, de acuerdo con la gravedad de la lesión, debidamente motivada y razonada, conforme a la siguiente tabla, teniendo en cuenta las siguientes variables conforme a lo que se encuentre probado en cada caso concreto: - La pérdida o anomalía de la estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica (temporal o permanente) - La anomalía, defecto o pérdida producida en un miembro, órgano, tejido u otra estructura corporal o mental. -La exteriorización de un estado patológico que refleje perturbaciones al nivel de un órgano. - La reversibilidad o

¹⁷⁰ SL 492 de 2021, SL 4570 de 2019, SL 633 de 2020, SL 1361 de 2019, Consejo de Estado Rad. 05001-23-31-000-1997-01172-01(31170) del 28 de agosto de 2014.

irreversibilidad de la patología. - La restricción o ausencia de la capacidad para realizar una actividad normal o rutinaria. - Excesos en el desempeño y comportamiento dentro de una actividad normal o rutinaria. - Las limitaciones o impedimentos para el desempeño de un rol determinado. - Los factores sociales, culturales u ocupacionales. - La edad. - El sexo. - Las que tengan relación con la afectación de bienes placenteros, lúdicos y agradables de la víctima. - Las demás que se acrediten dentro del proceso.

GRAVEDAD DE LA LESIÓN	VÍCTIMA
Igual o superior al 50%	100 SMMLV
Igual o superior al 40% e inferior al 50%	80 SMMLV
Igual o superior al 30% e inferior al 40%	60 SMMLV
Igual o superior al 20% e inferior al 30%	40 SMMLV
Igual o superior al 10% e inferior al 20%	20 SMMLV
Igual o superior al 1% e inferior al 10%	10 SMMLV

A partir de los criterios plasmados en el precedente enunciado, y al contar el demandante con una pérdida de capacidad laboral del **11.2%**, la Sala concluye que en el plenario y de acuerdo con el amplio análisis efectuado sobre el estado de salud del actor, se acredita un daño a la salud que debe de ser reparado por el empleador omiso en el cumplimiento de sus obligaciones. La condena por este concepto debido a la gravedad de la lesión sufrida por el demandante asciende a **VEINTE (20) SALARIOS MINIMOS MENSUALES LEGALES VIGENTES**.

6.2. DE LA RESPONSABILIDAD DE CONFECCIONES AMAPOLA S.A.S

El demandante pretende que se condene solidariamente a la empresa AMAPOLA S.A.S al pago de las indemnizaciones derivadas del accidente de trabajo sufrido el 6 de julio de 2012, pero esta corporación no encuentra el fundamento de la pretensión.

En el **acápite 6** de esta providencia se han analizado *in extenso* los elementos estructurales de la indemnización de perjuicios consagrada en el artículo 216 del CST regulada a cargo del empleador, y es ésta la que se ha encontrado acreditada en el proceso. No se ha afirmado ni comprobado que AMAPOLA S.A.S. funja en tal condición, ni que se beneficiase directa o indirectamente de la prestación personal su servicio. Se trata de un tercero, ajeno al vínculo laboral existente con CONFECCIONES SAN JUDAS S.A.S. sin que tampoco se acrediten los elementos consagrados en los artículos 34 o 35 del CST o algún evento de intermediación ilegal.

Así, si bien fue en AMAPOLA S.A.S. el lugar donde se presentó el accidente, lo cierto es que a partir del acervo probatorio allegado al plenario y lo preceptuado en el artículo 2 del

Código Procesal del Trabajo la Sala carece de competencia para resolver sobre cualquier responsabilidad que pudiese afirmarse respecto de dicha sociedad frente al actor, asunto que corresponde a la Jurisdicción Civil en el marco de una responsabilidad civil extracontractual.

7. CONCLUSIONES.

De conformidad con el análisis precedente, se revocará la sentencia para en su lugar, DECLARAR que el señor CORREA CORREA es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada y en razón de ello acreedor de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en valor de **OCHO MILLONES CIEN MIL PESOS (\$8.100.000)** que deberá ser indexada según la fórmula expuesta en la parte motiva.

Se condenará al pago de salarios, prestaciones sociales dejadas de percibir en los siguientes períodos, y que deberán ser indexadas al momento del pago:

- Entre el **24 y el 31 de diciembre de 2012**,
- Entre el **1 de enero y el 19 de junio de 2013**
- Y ante la imposibilidad del reintegro, del **18 de septiembre de 2013 hasta el 31 de enero de 2020**.

Se condenará al pago de las cotizaciones en pensiones durante estos períodos en la AFP a la cual se encuentre afiliado el actor, para los años de **2012 y 2013** con un IBC de \$1.350.000; y a partir del **1 de enero de 2014** hasta el **31 de enero de 2020** teniendo como IBC el salario correspondiente para el cargo de TECNICO EN CONFECCIÓN para cada anualidad, que en ningún caso puede ser inferior al mínimo legal.

Se condenará al pago de la **indemnización por despido sin justa causa**, correspondiente al valor de los salarios entre el **31 de enero y el 23 de abril de 2020**, que deberá ser calculada con el salario del cargo de TECNICO EN CONFECCIÓN vigente para enero de 2020, que deberá ser indexada al momento del pago.

Y por concepto de INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS, se condenará a la empleadora a pagar los siguientes conceptos:

- Por LUCRO CESANTE CONSOLIDADO y FUTURO las sumas que se obtienen de aplicar las fórmulas explicados en la parte motiva (6.1.1.y 6.1.2), teniendo en cuenta la fecha de la liquidación, la edad y la expectativa de vida del actor a la fecha de la liquidación, conforme lo explicado detalladamente.

- Por DAÑO EMERGENTE, la suma de **UN MILLÓN NOVECIENTOS TREINTA Y DOS MIL NOVECIENTOS PESOS (\$1'932.900)** valor que debe indexarse al momento del pago.
- Por PERJUICIOS MORALES, **20 Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes**
- Por DAÑO A LA SALUD **20 Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes**

8. COSTAS

Como se REVOCA la sentencia en su integridad, se **CONDENA en COSTAS** a la sociedad SAN JUDAS TADEO S.A.S en **AMBAS INSTANCIAS**, en los términos del **artículo 365 numeral 4 del CGP**. Agencias en segunda se fijan **DOS MILLONES DE PESOS (\$2.000.000)**. Al salir adelante el recurso de la parte actora, no se le imponen costas.

9. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, La Sala Sexta del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, DECIDE:

REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín, de acuerdo con las razones expuestas en esta providencia, para en su lugar efectuar las siguientes DECLARACIONES Y CONDENAS:

PRIMERO: SE DECLARA que el señor HERNAN DARÍO CORREA CORREA es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, de acuerdo con el análisis efectuado en la parte motiva. En consecuencia, se CONDENA a la **SOCIEDAD SAN JUDAS TADEO S.A.S** al pago de:

- **OCHO MILLONES CIENTO MIL PESOS (\$8.100.000)** por concepto de indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.
- Por el período causado entre el **24 y el 31 de diciembre de 2012** las siguientes sumas: **TRESCIENTOS SESENTA MIL PESOS (\$360.000)** por salarios, **CUARENTA Y CINCO MIL CUATROCIENTOS TREINTA Y UN PESOS (\$45.431)** por cesantías, **DIECIOCHO MIL NOVECIENTOS TREINTA Y TRES PESOS (\$18.933)** por intereses, **TREINTA MIL PESOS (\$30.000)** por prima de servicios, **QUINCE MIL PESOS (\$15.000)** por concepto de vacaciones.
- Por el año 2013, por los períodos **1 de enero - 19 de junio** y del **17 de septiembre al 31 de diciembre**, las siguientes sumas: **DOCE MILLONES DOSCIENTOS CUARENTA MIL PESOS (\$12.240.000)** de salarios, **NOVECIENTOS CUARENTA Y CINCO MIL CIENTO CATORCE PESOS**

(\$945.114) por cesantías, **CIENTO CINCUENTA MIL CIENTO VEINTICUATRO PESOS (\$150.124)** de intereses a las cesantías, **SEISCIENTOS SETENTA Y CINCO MIL QUINIENTOS PESOS (\$675.500)** por la prima de servicios correspondiente al primer semestre, **TRESCIENTOS ONCE MIL TRESCIENTOS SESENTA Y CUATRO PESOS (\$311.364)** de la prima de servicios del segundo semestre, **CUATROCIENTOS SETENTA Y DOS MIL TRESCIENTOS SETENTA Y TRES PESOS (\$472.373)** por las vacaciones de esa anualidad.

- A partir del mes de enero del **año 2014** y hasta el **31 de enero de 2020**, pagará los salarios, prestaciones sociales (cesantías, intereses cesantías, prima legal) y vacaciones, teniendo en cuenta el valor del salario para el cargo **TECNICO EN CONFECCIÓN** que en todo caso no puede ser inferior al salario mínimo legal de cada anualidad.
- Los conceptos causados a partir del año 2012 y hasta enero de 2020 serán indexados al momento del pago efectivo, de acuerdo con la fórmula y criterios indicados en la parte motiva de la providencia.
- Se condena al pago de las **cotizaciones al Sistema General de Pensiones** en la AFP a la cual se encuentre afiliado el actor, así:
 - Entre el **24 de diciembre de 2012** y el **19 de junio de 2013**, y entre el **17 de septiembre** y el **31 de diciembre de 2013** teniendo como IBC \$1.350.000 mensuales.
 - Entre el **1 de enero de 2014** al **31 de enero de 2020** teniendo como **IBC** el salario reconocido por la empresa para el cargo de **TECNICO EN CONFECCIÓN** de cada anualidad, que en todo caso no podrá ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente.
 - Se condena al pago de la **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA**, correspondiente a los salarios causados entre el 31 de enero y el 23 de abril de 2020, con el salario el último salario reconocido por la empresa para el cargo de **TECNICO EN CONFECCIÓN** para enero de 2020, que en todo caso no podrá ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente. Suma que deberá ser debidamente indexada al momento del pago.

SEGUNDO: Se DECLARA que se encuentra suficientemente comprobada la culpa del empleador SAN JUDAS TADEO S.A.S en el accidente de trabajo sufrido por parte HERNÁN DARIO CORREA CORREA el **6 de julio de 2012**. En consecuencia, se CONDENA al pago de:

- LUCRO CESANTE FUTURO y CONSOLIDADO que deberá ser liquidado en los términos explicados en la parte motiva según la fórmula definida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, teniendo en cuenta la **fecha de la liquidación, la edad y la expectativa de vida del actor para ese momento**.

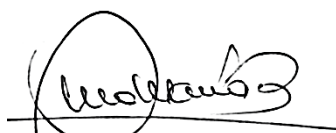
RADICADO 050013105 012 2014 01391 01

- **UN MILLÓN NOVECIENTOS TREINTA Y DOS MIL NOVECIENTOS PESOS (\$1'932.900)** por DAÑO EMERGENTE. Suma que deberá ser debidamente indexada al momento del pago.
- VEINTE (20) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes por concepto de PERJUICIOS MORALES.
- VEINTE (20) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes por concepto de DAÑO A LA SALUD

TERCERO: Se absuelve de las demás pretensiones a la sociedad SAN JUDAS TADEO S.A.S. y se absuelve de todas las pretensiones incoadas en su contra de la sociedad CONFECCIONES AMAPOLA S.A.S.

QUINTO: Se condena en costas a SAN JUDAS TADEO S.A.S. Agencias en derecho en segunda **DOS MILLONES DE PESOS (\$2.000.000).**

Los Magistrados,



ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ



DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN



MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA



RADICADO: 050013105 – 012-2014-01391-01

SENTENCIA del //28/10/2022

Con este código puede acceder a la actuación de segunda instancia, **para ello debe tener una cuenta de Microsoft**. Enlace en caso de no tener lector QR:

https://etbcsj-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des06sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/Eq8Q4agZAVVOsorbL7AIBFYB1IT3QzyRR3B9OFe6asdrIlg?e=bWuldW