El siguiente es el documento presentado por el Magistrado Ponente que sirvió de base para proferir la providencia dentro del presente proceso. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en la respectiva Secretaría.

Providencia: Sentencia de Segunda Instancia, mayo 14 de 2020

Radicación No: 66001-31-05-005-2016-00625-01

Proceso: Ordinario Laboral.

Demandante: Yeison Andrés Buitrago Arango

Demandado: La Integridad S.A. y otro

Juzgado de origen: Quinto Laboral del Circuito de Pereira

Magistrado Ponente: Alejandra María Henao Palacio

**TEMAS: CONTRATO DE TRABAJO / ELEMENTOS / PRIMACÍA DE LA REALIDAD / CULPA PATRONAL / RESPONSABILIDAD DEL BENEFICIARIO DE LA OBRA / REQUISITOS / ESTABILIDAD LABORAL / DESPIDO INJUSTO / LEY 361 DE 1997 / INDEMNIZACION PLENA DE PERJUICIOS / LUCRO CESANTE FUTURO / DAÑO A LA VIDA DE RELACIÓN.**

De conformidad con el artículo 23 del CST el contrato de trabajo es el vínculo en virtud del cual una persona natural se obliga para con otra natural o jurídica, a prestarle un servicio personal bajo la continua dependencia y subordinación de éste, recibiendo un salario como contraprestación. Siempre que se reúnan estas particularidades, se tendrá la existencia de un contrato de trabajo sin importar la denominación que se le haya querido dar por las partes…

En el contrato de trabajo, la subordinación, entendida como la facultad que tiene el empleador de exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes e instrucciones, es el elemento esencial y determinante de este tipo de relación, sin que los meros actos de examen o de seguimiento sobre el objeto contractual, puedan considerarse como tal, pues estos se derivan natural y legalmente de cualquier forma de contratación…

… al cotejarse y contrastarse dicha prueba testimonial con el resto del material probatorio recopilado en la actuación, la sala valora y encuentra de más peso o relevancia probatoria los otros medios de prueba recaudados legalmente, tales como, el contrato de obra civil suscrito entre la sociedad demandada y el señor Luis Felipe Bedoya…, que reflejan de manera más clara, que el contrato de trabajo del demandante se dio con el señor Bedoya Quintero y no con la sociedad demandada. (…)

De otra parte, tampoco puede desconocerse que las labores de mantenimiento y pintura para las cuales fue contratado el actor, no son conexas ni hacen parte del giro ordinario y normal de la sociedad demandada La Integridad S.A., por lo que, a juicio de la Sala, no resulta extraño que esta haya optado por acudir a un contrato de obra civil celebrado con el señor Bedoya Quintero para la realización de dicha labor…

… ejemplo del desarrollo del principio a la estabilidad laboral, está consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que establece una protección a las personas en situación de discapacidad o vulnerabilidad en razón de su estado de salud. La norma, en su tenor literal expresa:

“En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”. (…)

… en la sentencia SU-049 de 2017 la Sala Plena de la Corte, estableció que la estabilidad laboral reforzada cobija a todo aquel que presente una situación grave o relevante de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores; por tanto, esta protección especial no se debe limitar a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral. (…)

Frente a la pretensión de indemnización por despido injusto, la juzgadora de primera instancia, despachó negativamente esta pretensión, al igual que la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al considerar de tajo que el gestor de esta Litis no demostró el hecho del despido.

Sin embargo, al revisar la prueba que milita en las diligencias, esta Sala considera tal como lo advirtió previamente, no solo que las reglas probatorias relativas a este caso en particular, deben ser matizadas en razón a las especiales circunstancias en que el actor prestó el servicio personal y la condición de salud en que se encontró a raíz del accidente de trabajo, sino además, que existen elementos de prueba que permiten dar un enfoque diferente al asunto.

… la indemnización por perjuicios patrimoniales en la modalidad de lucro cesante, es entendida como aquellas sumas de dinero que dejaron de entrar al patrimonio de la persona con ocasión al hecho dañoso. En otras palabras, se configura cuando se deja de percibir un ingreso económico o se recibe en menor proporción a causa de un daño que ocasiona la pérdida de capacidad laboral o el fallecimiento, en cuyo caso el responsable –en este caso el empleador- está en la obligación de resarcir el daño, siempre que se demuestre que el trabajador afectado sufrió una merma en sus ingresos. En cuanto al componente futuro, objeto de disenso, corresponde a la privación de una ganancia esperada a causa de la ocurrencia del hecho lesivo y puede ser presente o futuro. (…)

… en cuanto al denominado daño a la vida de relación solicitado en el recurso, es preciso indicar que este tipo de daño se traduce en las afectaciones resultantes que inciden en forma negativa sobre la vida exterior o social del trabajador, y que lesionan exclusivamente aspectos sentimentales, afectivos y emocionales de la vida, de modo que, está encaminado a paliar en la medida de lo posible, las secuelas y padecimientos que afectan a la víctima.

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA**

**SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**

**MAGISTRADA PONENTE: ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO**

Siendo las 8 de la mañana del día 14 de mayo de dos mil veinte (2020),  la Sala  cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, conformada por los magistrados que a continuación se presentan ……… y quien les habla Alejandra María Henao Palacio, quien preside la Sala, se constituye en audiencia pública y virtual, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 82 del CPTSS y 103 del C.G.P., y en el marco de PLAN DE JUSTICIA DIGITAL Y LITIGIO EN LÍNEA, debido al aislamiento social obligatorio, ordenado por el Gobierno Nacional para combatir el Covid-19.

Esta audiencia tiene por objeto resolver los recursos de apelación interpuestos por las partes en contra de la sentencia proferida el 7 de mayo de 2019 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso ordinario laboral promovido por Yeison Andrés Buitrago Arango contra La sociedad Integridad S.A. y el señor Luis Felipe Bedoya Quintero, quien fue vinculado al trámite en calidad de litisconsorte necesario. El proceso se tramita bajo el radicado único nacional: 66001-31-05-005-2016-00625-01

IDENTIFICACION DE LOS ASISTENTES:

Para el efecto se realiza el registro de asistencia con todos los presentes solicitándoles que durante la audiencia sólo activen el micrófono en el momento que van a intervenir, en aras a preservar la calidad del sonido.

Demandante y su apoderado (especificar dirección de correo electrónico):

Demandado y su apoderado (especificar dirección de correo electrónico):

Se deja constancia por la Sala que la correspondiente identificación de los dos apoderados de las partes fue allegada por correo electrónico institucional y que en efecto corresponden a las personas que acaban de presentarse.

**I. ANTECEDENTES DEL PROCESO:**

El demandante aspira que se declare que entre él y la sociedad Integridad S.A. existió un contrato de trabajo verbal por obra o labor, desde el 12 de septiembre de 2014 hasta el 18 de agosto de 2016, y además que, existió culpa suficientemente comprobada del empleador en el accidente que sufrió. En consecuencia, pretende que se condene a la persona convocada a juicio, al pago de prestaciones sociales, vacaciones, salarios insolutos, sanción contemplada el art. 26 de la Ley 361 de 1997, la indemnización moratoria por falta de pago prevista en el artículo 65 CST, la sanción por no consignación de las cesantías, la indemnización por despido injusto y los aportes al sistema pensional. Adicionalmente, solicita se condene al pago de la indemnización consagrada en el artículo 216 del CST por culpa patronal en el accidente de trabajo, esto es, la condena por daño emergente, lucro cesante consolidado y futuro, daño a la vida en relación, perjuicios morales, indexación de las condenas, más las costas del proceso a su favor.

Como fundamento de sus pretensiones expone, en síntesis, que el 12 de septiembre de 2014 fue contratado verbalmente por la sociedad Integridad S.A**.,** en el marco de un contrato de obra o labor con el objeto de pintar el local donde funciona el Supermercado Súper Buundel cual dicha sociedad es propietario**;** que el señor Luis Felipe Bedoya Quinterocomo empleado de la Integridad, fue quien intervino en su contratación; que cumplió un horario de trabajo de 9pm – 7am, según directriz del administrador en aras de no interrumpir el normal desarrollo del establecimiento; que en la ejecución del contrato recibía instrucciones impartidas por el administrador y por el señor Luis Felipe Bedoya; que el salario fue el equivalente a un salario mínimo; que el 16 de septiembre de 2014 se accidentó durante la realización de su labor al precipitarse de los andamios desde una altura aproximada de 5mts hacia el suelo por la inestabilidad de la estructura; que nunca le fueron suministrados los elementos de protección, ni el curso de alturas, ni tampoco algún tipo de orientación por su empleador para el desarrollo de las actividades; que su contingencia fue atendida en el Hospital de Kennedy donde estuvo hasta el 17 de septiembre de 2014y luego en el Hospital San Jorge donde fue intervenido quirúrgicamente el 23 del mismo mes y año; que producto del accidente cuenta con secuelas que le dificultan realizar las labores a las que se dedicaba con anterioridad; que fue calificado con un 30,30% de PCL y por último, que nunca le fueron cancelados salarios, vacaciones, prestaciones ni incapacidades por parte del empleador demandado.

Admitida la demanda, la sociedad “La Integridad S.A.” allegó respuesta a través de apoderado judicial, en la que se opuso a las pretensiones alegando que no existió relación laboral alguna con el actor, dado que el vínculo se dio en realidad con el señor Luis Felipe Bedoya Quintero, quien no era su empleado sino un contratista independiente. En su defensa, propuso como excepciones de fondo las de “Prescripción”, “Inexistencia de la obligación contractual laboral entre el demandante y la demandada”, “Identidad plena con la norma laboral como contratista independiente del señor Luis Felipe Bedoya Quintero” y “Falta de nexo causal para establecer la solidaridad entre el demandado y el contratista independiente”, ver fls.132 a 144.

Mediante proveído del 5 de julio de 2017, la jueza del conocimiento ordenó vincular al proceso al señor Luis Felipe Bedoya Quintero, en calidad de litisconsorcio necesario por pasiva, quien tras haber sido notificado en debida forma de la existencia del proceso, se pronunció aceptando el vínculo laboral entre él y demandante y negando cualquier intervención del codemandado en aquella relación. Refirió que en calidad de contratista independiente pactó con la co-demandada La Integridad S.A. el mantenimiento de pintura del local comercial; que para realizar la labor fue él quien contrató verbalmente los servicios del actor a quien le entregó elementos de trabajo; que no es posible aceptar los extremos de la relación laboral establecidos por el actor, por cuanto el acuerdo conciliatorio al que se hace alusión en la demanda, no lo involucró. Se opuso a las pretensiones y propuso idénticas excepciones a las de su par procesal, además de” Culpa exclusiva de la víctima”. Ver folios 174 a 185.

**II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El juzgado de conocimiento dictó sentencia el 7 de mayo de 2019, en la que declaró con base en el material probatorio recopilado en la actuación, que entre Yeison Andrés Buitrago Arango y Luis Felipe Bedoya Quintero existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 12 de septiembre de 2014 y el 8 de octubre de 2014. Frente a los extremos temporales encontró como fecha de finalización del contrato de trabajo, la fecha en que el actor fue dado de alta en el hospital, y frente al salario advirtió que se probó un salario mínimo legal mensual vigente.

En consecuencia condenó al señor Bedoya Quintero a pagar en favor del trabajador los salarios, prestaciones sociales y vacaciones causados durante dicho lapso, junto con los aportes al sistema pensional con los respectivos intereses de mora, según liquidación efectuada por el respectivo fondo de pensiones. En cuanto a la sanción moratoria por no pago de salarios y prestaciones sociales, estimó acreditada la desidia del empleador al dejar a su suerte al demandante a sabiendas de su condición de salud, sin que demostrara una razón atendible y objetiva para abstraerse del pago de los derechos laborales del trabajador, razón por la que lo condenó a pagar por dicho concepto la suma diaria de $20.533 desde el 9 de octubre de 2014 y hasta el pago el pago de la obligación, conforme las voces del artículo 65 CST.

De otro lado, encontró acreditada la existencia de un accidente de trabajo ocurrido al trabajador el 16 de septiembre de 2014, ocasionado por la culpa comprobada del empleador, por lo que lo condenó a pagar la suma de $7´432.250, a título de indemnización indexada por concepto de lucro cesante consolidado.

Absolvió al señor Luis Fernando Bedoya del pago por concepto de indemnización por despido injusto, las condenas por perjuicios materiales a título de lucro cesante futuro, daño emergente, perjuicios morales y daño a la vida de relación. Condenó a la parte vencida en costas procesales las cuales fijó en un 30% de las causadas.

Frente a la sociedad La Integridad S.A., declaró probadas las excepciones de fondo propuestas, razón por la que la absolvió de las pretensiones elevadas en su contra.

Como fundamento de su decisión, indicó en primer lugar que, si bien al tenor de lo dispuesto en el artículo 24 CST, al actor le correspondía probar la prestación personal del servicio a favor de la sociedad la Integridad S.A., para que operara la presunción del contrato de trabajo frente a ésta, lo cierto es que las pruebas testimoniales daban claridad respecto a que la persona que en realidad lo contactó y contrató laboralmente fue el señor Luis Felipe Bedoya Quintero, quien pese haber sido señalado en la demanda como el Jefe de Recursos Humanos de la sociedad demandada, actuó en realidad como contratista independiente para la realización de trabajos de mantenimiento y obra dentro del establecimiento de comercio de propiedad de la demandada, siendo por tanto, el señor Bedoya Quintero el verdadero empleador del actor según las previsiones del articulo 34 CST, tal cual este lo aceptó al dar contestación a la demanda.

Al despachar las peticiones de condena y concretamente la que busca la indemnización por despido injusto, la a-quo fundó su negativa en que el actor no probó el hecho del despido unilateral por parte del empleador, argumento este que le sirvió igualmente para despachar desfavorablemente la sanción de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Respecto a la culpa patronal, luego de citar el marco normativo y jurisprudencial atinente al tema, precisó que de conformidad con la prueba recaudada en el proceso, estaba acreditado que el demandante sufrió un accidente de trabajo cuando realizaba labores de pintura dentro del establecimiento de comercio Superbum, en un andamio que se encontraba a 4 o 5 metros de altura, siendo esta una labor de alto riesgo que ameritaba que su empleador le garantizara la seguridad en el trabajo a través de los medios de protección respectivo para el trabajo en alturas que permitiera evitar un siniestro, así como la capacitación, sin embargo, no lo hizo, razón por la que accedió a la indemnización plena de perjuicios que trata el artículo 216 CST. Para su liquidación, estimó en relación con **el lucro cesante futuro** que si bien el accidente laboral dejó en el actor algunas secuelas, no hay certeza de que de ellas se derive una PCL permanente, puesto que el dictamen que en tal sentido se allegó al proceso determinó la estructuración para el 21 de julio de 2016 y no el día del accidente.

Al referirse al **lucro cesante consolidado**, estimó que la condena por dicho concepto se reduce al tiempo en que el demandante acreditó que estuvo impedido para laborar, el cual según los distintos medios de prueba lo fue hasta el 1 de mayo de 2015, cuando acudió a sesiones de fisioterapia para el fortalecimiento de sus músculos, razón por la que liquidó tal condena por un total de 7 meses y 19 días de salario, más el 25% de carga prestacional, todo debidamente indexado a la fecha de la sentencia. Respecto al **daño emergente, los perjuicios morales y daños a la vida de relación**, consideró que no existe prueba que acredite los dineros que la parte actora debió invertir para atender el infortunio laboral, ni el grado de afectación afectiva, sentimental, psíquica o emocional sufrida por el demandante ante la disminución de su capacidad laboral.

**III. RECURSOS DE APELACIÓN**

Inconformes con lo decidido, los voceros judiciales del demandante y el señor Bedoya Quintero interpusieron recurso de apelación en los siguientes términos:

**La parte actora** se mostró inconforme con: **(i)** la absolución de responsabilidad de la sociedad La Integridad S.A., pues a su juicio, en relación con esa sociedad se reúnen los elementos constitutivos de un contrato de trabajo, razón por la que debió declararse como verdadero empleador; (ii) la falta de condena al pago de la indemnización por despido injusto, para lo cual adujo textualmente “*se despacha sin fundamento de manera desfavorable la terminación injusta del contrato de trabajo, a pesar de que se demostró que existía un estado de discapacidad y tampoco hubo solicitud al ministerio, pero se demostró que el señor Felipe bedoya siguió visitando al actor, y este no tenía afiliación a seguridad social, por lo que el tema de asistencias se limita, aquí hubo abandono absoluto, por Luis Felipe y la integridad y solo se interesaron en ir a que firmara unos documentos”*; y **(iii)** la no declaratoria de perjuicios como el **lucro cesante futuro y el daño a la vida de relación,** para lo cual aduce que el dictamen estableció una pérdida de capacidad laboral, por lo que es claro que el actor tiene una minusvalía que lo imposibilita y los testigos dan fe que el actor era deportista y trabajador, hay una notoria disminución de su aspecto afectivo, de sus capacidades laboral. Afirmó que el dictamen es idóneo para determinar la pcl del 30%, sujeta a reparación.

Por su parte, el vocero judicial del señor **Luis Fernando Bedoya Quintero** indicó básicamente que la relación contractual que lo unió con el actor es de naturaleza civil, pues existió un contrato de prestación de servicios y no de trabajo como se declaró.

Alegatos en esta instancia:

En este estado alegan las partes, si asistieron y hacen uso de esa facultad.

………………………

Reanudada la audiencia y analizadas las alegaciones de los apoderados judiciales, que en síntesis reflejan los puntos debatidos por los integrantes de la Sala en proyecto registrado por la ponente, se procede - previa autorización a los demás integrantes de la Sala de decisión y apoderados a apagar sus cámaras si así lo desean - a proferir decisión de fondo teniendo en cuenta las siguientes

**IV. CONSIDERACIONES**

Los presupuestos procesales, requisitos indispensables para regular la formación y desarrollo de la relación jurídica se encuentran cumplidos a cabalidad en el caso objeto de estudio, lo cual da mérito para que la decisión que se deba tomar en esta oportunidad sea de fondo, advirtiendo la Sala que se despacharán los puntos de apelación de las partes, observando en todo caso lo dispuesto en el art. 66A del CST.

Del problema jurídico.

Atendiendo los puntos de apelación de las partes, la Sala considera que **los problemas jurídicos a resolver** se circunscriben a determinar: **en primer lugar,** si existió entre el demandante y la sociedad la Integridad S.A., un contrato de trabajo y de ser afirmativa la respuesta, dilucidar si hay lugar a la condena al pago de acreencias deprecadas en el líbelo genitor de la demanda; **en segundo lugar,** se analizará qué tipo de relación existió entre el actor y el señor Luis Fernando Bedoya Quintero; **en tercer lugar,** se determinará si resulta procedente el pago de la indemnización por despido injustificado y sin autorización del ministerio del trabajo; y finalmente, **en cuarto lugar,**  se analizará si se acreditaron los presupuestos necesarios para emitir condena a título de perjuicios por lucro cesante futuro y daños a la vida de relación.

**Desenvolvimiento de la problemática planteada**

En el presente asunto, la parte actora pretende como primera medida en el recurso de alzada, que se declare que la sociedad demandada la Integridad S.A. es responsable del pago de las acreencias laborales solicitadas en la demanda, pues a su juicio, fungió como verdadera empleadora del actor.

De conformidad con el artículo 23 del CST el contrato de trabajo es el vínculo en virtud del cual una persona natural se obliga para con otra natural o jurídica, a prestarle un servicio personal bajo la continua dependencia y subordinación de éste, recibiendo un salario como contraprestación. Siempre que se reúnan estas particularidades, se tendrá la existencia de un contrato de trabajo sin importar la denominación que se le haya querido dar por las partes, pues en virtud al principio de la primacía de la realidad sobre las formas contenido en el artículo 53 de la Constitución Política, prevalecen las condiciones reales bajo las cuales se desarrolló el negocio jurídico pactado.

En el contrato de trabajo, la subordinación, entendida como la facultad que tiene el empleador de exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes e instrucciones, es el elemento esencial y determinante de este tipo de relación, sin que los meros actos de examen o de seguimiento sobre el objeto contractual, puedan considerarse como tal, pues estos se derivan natural y legalmente de cualquier forma de contratación. La subordinación, en cambio, implica una sujeción y rompimiento total de la autonomía de quien presta el servicio personal, para determinar cómo hacerla, la cantidad y calidad en la realización de la labor, el lugar donde se desarrollará la tarea, la imposición de reglamentos, entre otros.

Pues bien, al analizar el escrito de demanda se observa que el actor en los hechos 4°, 10°, 19° y 22°, manifestó que el señor Felipe Bedoya, a quien calificó como el Jefe de Recursos Humanos de la sociedad la Integridad S.A., fue la persona que intervino en su proceso de contratación, dando el aval de aptitud para desempeñar la labor de pintura. Así mismo, que fue la persona que le impartió órdenes, quien dio aviso de la emergencia tras la ocurrencia del accidente laboral, y quien además explicó ante el personal médico que el actor se había precipitado de unos andamios mientras laboraba, tal cual quedó consignado en la historia clínica.

Por su parte, en la contestación de la demanda, por parte del señor Luis Fernando Bedoya Quintero, se observa que este confesó haber sido quien contrató verbalmente al demandante para la realización de labores de pintura en el establecimiento de comercio en mención, en atención al contrato celebrado con la Integridad S.A. sin que esta entidad hubiese sostenido ningún tipo de vínculo laboral con el actor.

Analizando los medios de prueba, se observa **a folio 152**, que entre la sociedad La Integridad S.A. y el señor Luis Felipe Bedoya Quintero, en calidad de contratista independiente, se celebró un contrato de obra civil para la realización de labores de pintura al interior del establecimiento de comercio Súper Buun, por valor de $3´800.000, cuyo plazo de ejecución sería de 15 días contados a partir del 5 de septiembre de 2014. En dicho documento, se dejó constancia que el contratista cumple con los requisitos exigidos para la ejecución de la obra, entre ellos, seguridad social, certificados de trabajo en alturas, parafiscales, entre otros, siendo responsable del personal a su cargo, el cual deberá contar también con todos los documentos de seguridad pertinentes. De igual manera obra a fl. 150, el certificado de cámara y comercio del señor Luis Felipe Bedoya, en el que se certifica la inscripción en el registro mercantil en calidad de comerciante, cuya actividad principal es la terminación y acabado de edificios y obras de ingeniería civil.

De otro lado, al escuchar la prueba testimonial citada a instancias de la parte actora, concretamente, las declaraciones de Carlos Alberto Nieto Tabares, María Lilia Arango Rojas y María Luzmila Arango Rojas, estas últimas en calidad de tía y madre del actor, respectivamente, se tiene que dichas declaraciones relatan que el demandante obtuvo el trabajo por conducto del señor Carlos Alberto Nieto Tabares, quien fue contactado inicialmente por el señor Luis Felipe Bedoya Quintero para la realización de labores de pintura del establecimiento de comercio en mención, y que en vista de que aquel no podía realizarlas y de que el señor Bedoya Quintero estaba requiriendo personal, aquel le recomendó al actor para la ejecución de esa labor. Indicaron además que el señor Bedoya Quintero era quien quedaba a cargo de las funciones dentro del establecimiento de comercio una vez el administrador cerraba la puerta, y que además fue la persona que tras la ocurrencia del accidente, estuvo pendiente, pues lo visitaba, le llevaba alimentos a la casa y era conocedor de la difícil situación por la que atravesaba.

Los citados declarantes aducen que el actor recibía órdenes e instrucciones del señor Mario Alejandro -del que no precisan su apellido-, en calidad de administrador del establecimiento de comercio Súper Buun, asegurando que era la persona que le efectuaba el pago del salario, le hacía llamados de atención y le imponía los horarios de trabajo al demandante.

Al efectuar el análisis de rigor se observa que el conocimiento que poseen los declarantes respecto de tales hechos fue obtenido por las referencias o la transmisión que sobre los mismos les hizo el propio demandante, situación que los convierte en testigos indirectos y de oídas, en consideración a que los hechos sobre los cuales versa su declaración no son fruto de la percepción propia y directa de los declarantes. No obstante, pese a que los dichos de tales testigos pueden ser catalogados como propios de un testigo “*ex auditu alieno*”, la Sala no desconoce que ante las especiales circunstancias que rodearon la prestación personal del servicio del actor - pues es claro que debía laborar en horas de la noche, recluido al interior del establecimiento de comercio SuperBuun - debe flexibilizarse la valoración de dicha prueba testimonial y analizarla en forma conjunta con los demás elementos probatorios que fueron regular y oportunamente allegados al proceso , en virtud al principio de la libre formación del convencimiento que contempla el articulo 61 GPT y de la SS, valiéndose de los principios de la sana crítica, las circunstancias del pleito y la conducta procesal de las partes.

En ese sentido, al cotejarse y contrastarse dicha prueba testimonial con el resto del material probatorio recopilado en la actuación, la sala valora y encuentra de más peso o relevancia probatoria los otros medios de prueba recaudados legalmente, tales como, el contrato de obra civil suscrito entre la sociedad demandada y el señor Luis Felipe Bedoya, (fl.152), la inscripción de este en el registro mercantil para desarrollar actividades de terminación y acabado de edificios y obras de ingeniería, la confesión que hizo al dar contestación a la demanda y, las manifestaciones realizadas por el actor en el líbelo genitor del proceso, que reflejan de manera más clara, que **el contrato de trabajo del demandante se dio con el señor Bedoya Quintero y no con la sociedad demandada.**

Con todo, si en gracia de discusión se aceptara que el administrador del establecimiento de comercio controlaba el cumplimiento o la ejecución de la labor contratada, aun sin estar presente en el lugar, pues según la versión dada por el demandante, el administrador cerraba las puertas del establecimiento a las 9 de la noche, se iba, y sólo regresaba al día siguiente a las 6 o 7 a.m.; lo cierto es que tal circunstancia no determina la presencia de subordinación laboral, si se tiene en cuenta que esa particularidad –el horario- no es exclusiva del contrato de trabajo y es connatural a todo tipo de convenio o contrato en el que se pacte una obligación de hacer, y por el contrario, sí serviría para darle cabida al siguiente razonamiento: la no presencia del administrador en el lugar donde el actor ejecutaba sus actividades durante la noche, es muestra de que existía independencia del trabajador en el desarrollo de la actividad en relación con la sociedad para quien prestaba el servicio, y que únicamente estaba sujeto a las ordenes e instrucciones que le daba el señor Luis Fernando Bedoya Quintero, con quien quedaba recluido en el lugar ejecutando la labor para la que fue contratado. Tampoco puede perderse de vista que la inscripción del señor Luis Felipe Bedoya Quintero en el registro mercantil de cámara y comercio, acredita no sólo su calidad de comerciante, sino además que su profesión o actividad habitual está relacionada con la construcción y mantenimiento de obras de construcción o ingeniería civil como la que contrató con la Integridad S.A. para el mantenimiento y pintura del establecimiento de comercio Súper Buun.

De otra parte, tampoco puede desconocerse que las labores de mantenimiento y pintura para las cuales fue contratado el actor, no son conexas ni hacen parte del giro ordinario y normal de la sociedad demandada La Integridad S.A., por lo que, a juicio de la Sala, no resulta extraño que esta haya optado por acudir a un contrato de obra civil celebrado con el señor Bedoya Quintero para la realización de dicha labor esporádica dentro de su establecimiento de comercio.

Así las cosas, la valoración conjunta de los medios de prueba permiten establecer que si bien el actor prestó sus servicios personales en las instalaciones de propiedad de la demandada La Integridad S.A., estos fueron realizados con ocasión y en virtud al contrato civil que esta celebró con el contratista Luis Fernando Bedoya Quintero, por lo que no hay lugar a declarar la existencia de la relación laboral deprecada con aquella.

De acuerdo con lo anterior, para la Sala refulge claro que la vinculación de carácter laboral del demandante lo fue con el contratista independiente **Luis Fernando Bedoya Quintero,** quien en los términos del artículo 34 del CST, es el verdadero empleador del actor.

En este punto, y para resolver de una vez **la apelación del señor Luis Fernando Bedoya Quintero**, conviene precisar que, aun cuando este de manera sorpresiva pretende a través del recurso de apelación, desligarse de la obligación a su cargo indicando que el vínculo contractual celebrado con el demandante fue de naturaleza civil y no laboral, lo cierto es que la contestación de la demanda efectuada por dicho apelante, pieza procesal que representa la voluntad de la parte llamada a responder en el juicio, contiene en este caso una verdadera confesión a través de apoderado judicial, en los términos contemplados en el artículo 193 del Código General del Proceso, relacionada con la existencia del contrato de trabajo con el actor y su calidad de verdadero empleador. Luego entonces, carece de repercusión el reproche del recurrente, máxime si como se vio en precedencia, la prueba arrimada a las diligencias da cuenta clara de la configuración de un vínculo de carácter laboral entre éste y el demandante, que además es ratificado al evidenciar que las labores para las cuales fue contratado el actor no son aquellas derivadas del ejercicio de una profesión liberal que permitan la ejecución autónoma e independiente; si se tiene en cuenta que la actividad contratada fue la de pintura y el demandante declaró ser bachiller sin ningún estudio profesional.

Así las cosas y sin que sean necesarias consideraciones adicionales, se declararán no prósperos los recursos de apelación interpuestos en ese sentido tanto por la parte actora como por el vinculado Luis Fernando Bedoya Quintero, razón por la cual se acompañará en este punto la decisión del A Quo.

Dilucidado entonces quién fungió como verdadero empleador se procede a despachar los demás asuntos de la apelación de la activa así:

En cuanto al cuestionamiento encaminado a que se acceda al pago de la **indemnización por despido injusto y la consagrada en la ley 361 de 1997**, es del caso precisar que aun cuando la sustentación trae argumentos poco claros que dificultan su análisis, la Sala, ciñéndose a la interpretación de los señalamientos efectuados contra la sentencia de primera instancia, logra evidenciar que el fundamento de dicha petición es el estado de discapacidad del actor y que el empleador no solicitó autorización al Ministerio del trabajo.

El artículo 53 de la Carta Política contiene los principios mínimos fundamentales que deben permear el derecho al trabajo en Colombia. Entre los aludidos mandatos de optimización se consagra la estabilidad en el empleo, el cual busca poner ciertos requisitos al empleador para el ejercicio de su poder de disposición, que impidan un actuar libre e incontrolado de tal facultad y que generen vulneración a los derechos de los trabajadores.

Así, dentro del marco de protección se encuentra la indemnización contenida en el artículo 64 del Código Laboral, que pena al empleador que despida sin una justa causa comprobada a su trabajador. Otro ejemplo del desarrollo del principio a la estabilidad laboral, está consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que establece una protección a las personas en situación de discapacidad o vulnerabilidad en razón de su estado de salud. La norma, en su tenor literal expresa:

*“En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

*“No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, 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”.*

Pese a lo anterior, tal principio no puede entenderse como uno de carácter inamovible, pétreo o absoluto, pues ello atentaría gravemente contra la dinámica misma de las relaciones laborales y del mercado, donde el empleador puede hacer uso de la facultad discrecional de poner fin a una relación laboral, mediante el pago de una indemnización por despido o bajo la anuencia de la autoridad de trabajo, cuando no medie una justa causa, en los casos de la estabilidad laboral reforzada.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia indicó en sentencia SL1360 del 11 de abril de 2018, radicación 53394, que el empleador debe acreditar la ocurrencia de la justa causa, so pena de que el acto se repute ineficaz, y en consecuencia, se ordene el reintegro junto con el pago de los salarios y prestaciones, más la sanción de ley, pues lo que sanciona el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es que el acto esté precedido de un criterio discriminatorio, pero no prohíbe el despido en situación de discapacidad, siempre que se funde en alguna de las casuales configurativas como una justa causa. En ese orden, añadió que la invocación de una justa causa legal excluye que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del empleado, concluyendo entonces que en esos casos no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, habida cuenta que quien alega una justa causa enerva la presunción discriminatoria, para soportarla en una razón objetiva.

Ahora bien, en relación con la magnitud de la incapacidad, la jurisprudencia patria ha discutido si sería suficiente la verificación de cualquier incapacidad, como digna de protección a la estabilidad laboral reforzada, al momento de generarse la finalización del vínculo, o si la misma, debe ser de tal entidad o dimensión que necesaria sería que alcanzara un tope mínimo (15%) de pérdida de la capacidad laboral, en orden a liquidar, en contra de la empleadora, tanto la indemnización equivalente a 180 días de salario, como a la reinstalación de la trabajadora al puesto de trabajo (art. 26 Ley 361 de 1997).

No obstante, a juicio de esta Sala, la desprotección en uno u otro evento, es la misma, puesto que ab-initio, no podría descartarse la primera hipótesis, por cuanto sería un actuar desleal de parte del empleador, frente al trabajador, disponer su desvinculación a sabiendas de la incapacidad que le aqueja al momento de producirse aquella, patentizándose entonces el acto discriminatorio. Lo anterior para concluir que en ese precepto (art. 26 Ley 361/97), como se dijo precedentemente, no se prohíbe el despido del trabajador en estado de discapacidad, “*lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio*”, el cual valga decir, no admite graduación de ninguna clase.

Así lo ha entendido la Corte Constitucional en múltiples ocasiones, al indicar que para que se dispense a un trabajador esa protección especial, sólo es necesaria la existencia de una limitación física, sensorial o sicológica para realizar su trabajo regularmente, sin requerir calificación o discapacidad declarada, certificada y cuantificada[[1]](file:///C:/Users/alita/Desktop/TRIBUNAL%20PEREIRA/SENTENCIAS%20DESPACHO/ABRIL/Abril%2030/adici%C3%B2n%20al%20rdo%202016-625%20Indemnizaci%C3%B3n%20despido%20injusto%20y%20Ley%20361%20de%201997.docx#_ftn1), al bastar, que se trate de persona en situación de vulnerabilidad por razones de salud[[2]](file:///C:/Users/alita/Desktop/TRIBUNAL%20PEREIRA/SENTENCIAS%20DESPACHO/ABRIL/Abril%2030/adici%C3%B2n%20al%20rdo%202016-625%20Indemnizaci%C3%B3n%20despido%20injusto%20y%20Ley%20361%20de%201997.docx#_ftn2), sin que sea indispensable la calificación previa de tal estado por la Junta de Calificación de Invalidez. En efecto, en la sentencia SU-049 de 2017 la Sala Plena de la Corte, estableció que la estabilidad laboral reforzada cobija a todo aquel que presente una situación grave o relevante de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores; por tanto, esta protección especial no se debe limitar a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral.

Sea lo primero señalar que tal y como lo ha precisado la jurisprudencia, para acceder al reconocimiento de la indemnización por despido injusto consagrado en el art 64 del CST, es al trabajador a quien le corresponde demostrar el hecho del despido o que la iniciativa de la terminación del contrato provino de su empleador, y a este, al empleador, acreditar la justa causa del despido demostrando que su trabajador incurrió en una conducta contraria a las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales acordadas previamente que ameriten su despido unilateral por justa causa. (CSJ SL, 2 sept. 2008, rad.32096).

Frente a la pretensión de indemnización por despido injusto, la juzgadora de primera instancia, despachó negativamente esta pretensión, al igual que la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al considerar de tajo que el gestor de esta Litis no demostró el hecho del despido.

Sin embargo, al revisar la prueba que milita en las diligencias, esta Sala considera tal como lo advirtió previamente, no solo que las reglas probatorias relativas a este caso en particular, deben ser matizadas en razón a las especiales circunstancias en que el actor prestó el servicio personal y la condición de salud en que se encontró a raíz del accidente de trabajo, sino además, que existen elementos de prueba que permiten dar un enfoque diferente al asunto.

En efecto, se tiene evidencia en el plenario de que: (i) la sociedad demandada La Integridad S.A. celebró un contrato de obra civil con el señor Luis Felipe Bedoya Quintero cuyo objeto era la realización de labores de pintura al interior del establecimiento comercial “Super Bunn”, cuyo plazo de ejecución fue pactado por días, con fecha de iniciación el 5 de septiembre de 2014, por lo que la terminación de la labor se remontaba a lo sumo, al día 19 de septiembre de ese mismo año; (ii) que el 14 de septiembre de 2014, el señor Luis Fernando Bedoya Quintero contrató de manera verbal al demandante para la realización de las labores de pintura en dicho establecimiento; (iii) que en ejecución de esa labor, el día 16 de septiembre de 2014 el actor sufrió un accidente laboral al precipitarse al suelo producto de la inestabilidad de un andamio, sufriendo varias lesiones en su cuerpo (fractura de vértebra lumbar y de la epífisis inferior de la tibia) tal como se dejó consignado en la historia clínica aportada al proceso; (iv) que fue el propio empleador Luis Felipe Bedoya quien condujo al trabajador al hospital de Kennedy ESE Salud de Pereira para que recibiera atención médica, siendo remitido posteriormente al Hospital Universitario San Jorge de esta ciudad; (v) que allí fue dado de alta el 8 de octubre de 2014, luego de ser intervenido quirúrgicamente, siendo esta la fecha que la A-quo tomó como hito final de la relación laboral, sin que tal situación haya sido objeto de reproche en esta instancia, (vi) que al trabajador nunca se le pagaron salarios y vii) que el trabajador nunca fue afiliado por parte de su empleador al sistema integral de seguridad social.

Tales situaciones demostradas en el curso del proceso, más el hecho, también acreditado, de que Luis Fernando Bedoya Quintero visitó esporádicamente a trabajador en el hospital y/o en su casa de habitación, al ser conocedor de la difícil situación de salud por la que este atravesó después de la ocurrencia del accidente de trabajo, pues está claro que debió ser sometido a varias cirugías y terapias de rehabilitación física, inclusive hasta el año 2015, según consta en la historia clínica, sin que el empleador se hubiese hecho cargo del pago del valor de la incapacidades ni de los salarios dejados de recibir; permiten a la Sala deducir que en este asunto se produjo un despido de facto, a raíz del accidente y del estado de salud del actor, sin que mediara una carta formal ni una manifestación verbal del empleador expuesta en tal sentido, de la cual pudieran dar fe los declarantes citados en el proceso.

Lo anterior, comporta en sí la estructuración de un indicio a partir de los hechos que fueron probados, que conducen a dar por acreditada la terminación del contrato de trabajo sin que mediara una justa causa comprobada por parte del empleador. Recuérdese que el indicio es un acto, circunstancia o signo suficientemente probado a través del cual el juez adquiere la certeza o la convicción de la presencia de un hecho relacionado con la controversia sometida a su consideración. En otras palabras, a partir de la existencia de un hecho debidamente acreditado o conocido en el proceso, puede el administrador de justicia inferir la existencia de otro desconocido.

Luego entonces, con las anteriores inferencias, la Sala encuentra que la juzgadora de primer grado se equivocó al momento de adoptar su decisión, pues desconoció que ante la especial condición de discapacidad y vulnerabilidad del trabajador, debido a que permaneció por largo tiempo hospitalizado y enfermo, no existió prueba contundente del despido, porque como se dijo, este simplemente aconteció de facto, dadas las circunstancias particulares del caso. De manera que, ¿Cómo se le podía exigir que presentara prueba irrefutable de su despido, a través de un testigo que relatara que el empleador de viva voz lo despidió o que le envió una carta comunicándoselo? Claramente ello no sucedió de manera formal, empero, los medios de convicción a los que se hace alusión sí permiten inferir que, ante las especiales circunstancias, el despido del trabajador se gestó por causa o razón de su estado de salud.

En ese orden, se considera que el análisis de las pruebas en tal sentido conlleva a la inevitable conclusión de que el despido del trabajador obedeció a su delicado estado de salud, sin que existiera un móvil justificatorio para que operara la ruptura del vínculo, pues de no haber ocurrido el accidente, el contrato de trabajo hubiese continuado su curso normal y habría podido incluso prolongarse eventualmente más allá de la presunta fecha de culminación de la obra, aun estando el actor incapacitado, siempre que este hubiera sido debidamente afiliado a una EPS y una ARL.

Esto, con abstracción de lo razonado por la a-quo en torno al hito final de la relación laboral, pues como se dijo, este punto no fue materia de cuestionamiento en esta sede y por tanto, debe mantenerse incólume.

De suerte que, con base en la prueba indiciaria a la que se ha hecho alusión, de la cual se deduce el despido del trabajador por razones de salud, sin que hubiere mediado alguna de las causales establecidas en ley como justas causas, es procedente imponer condena a título de indemnización por despido injusto e indemnización por discriminación a persona en situación de discapacidad, contempladas en su orden, en los artículos 64 CST y artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a razón de 30 días la primera, para un total de $616.000, y de 180 días la segunda, para un total de $3´696.000.

Por ende, se revocará parcialmente el ordinal 8° de la sentencia apelada.

Finalmente, en relación con el alcance del recurso de apelación orientado a que se acceda específicamente a los perjuicios derivados del **lucro cesante futuro y del daño a la vida de relación**, en atención a la realidad especial del demandante, quien en criterio del recurrente, presenta una notoria disminución de pérdida de capacidad laboral que afectó obviamente otras esferas de su vida personal y emocional, es preciso hacer las siguientes acotaciones:

La jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral ha decantado de manera reiterada que la prosperidad de la indemnización de perjuicios patrimoniales y extra patrimoniales derivados de la responsabilidad patronal depende de la imperiosa comprobación y concurrencia, en cada caso, de los 3 elementos de la responsabilidad civil, esto es, el daño, la culpa y el nexo causal entre el trabajo y el accidente de trabajo o la enfermedad profesional, según el caso, y de que ello afecte la salud o integridad del trabajador.

En este caso, la a-quo encontró acreditada la culpa del empleador en el accidente laboral sufrido por el actor el 16 de septiembre de 2014, ante el incumplimiento de los deberes de protección y seguridad para con su trabajador, razón por la que activó en favor de este la indemnización ordinaria y plena de perjuicios que trata el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, condenando al empleador únicamente al pago del lucro cesante consolidado, pues respecto a los demás perjuicios, estimó que quedaron huérfanos de prueba. En ese orden de ideas, conforme el recurso de la activa le corresponde a la Sala determinar si tal decisión fue o no acertada.

Se tiene en primer lugar que, la indemnización por perjuicios patrimoniales en la modalidad de lucro cesante, es entendida como aquellas sumas de dinero que dejaron de entrar al patrimonio de la persona con ocasión al hecho dañoso. En otras palabras, se configura cuando se deja de percibir un ingreso económico o se recibe en menor proporción a causa de un daño que ocasiona la pérdida de capacidad laboral o el fallecimiento, en cuyo caso el responsable –en este caso el empleador- está en la obligación de resarcir el daño, siempre que se demuestre que el trabajador afectado sufrió una merma en sus ingresos. ***En cuanto al componente futuro, objeto de disenso***, corresponde a la privación de una ganancia esperada a causa de la ocurrencia del hecho lesivo y puede ser presente o futuro.

La Sala Civil de la Corte Suprema de Justicia ha advertido que el reconocimiento de lucro cesante futuro no depende de acreditar un ingreso económico de la víctima que sea fijo, constante, asegurado, estable y permanente, pues hacer tal exigencia desconoce que la certeza del daño futuro no es absoluta, sino relativa, por lo que su ponderación debe partir de la proyección razonable y objetiva de los hechos presentes o pasados susceptibles de constatación.

La prueba del lucro cesante puede suponer algunos problemas relacionados sobre todo con la determinación de la cuantía de la ganancia frustrada, ya que el importe depende de múltiples variables, pero ello no obsta para que, aplicando el criterio de equidad que se ha autorizado en razón de principios y directrices internacionales, la sana crítica, resultados de la experiencia y el derecho interno, para asegurar a las víctimas la reparación integral, el juez pueda determinar la valoración del perjuicio cuando resulta insuficiente la información contenida en el proceso; es aquí donde la equidad permite determinar el valor sobre el que se liquidará el lucro cesante.

En los casos en que la víctima es mayor de edad y no aporta la prueba de que percibía un ingreso laboral aun demostrando que se encontraba en edad y con capacidad productiva, el juez debe calcular el perjuicio causado en la modalidad de lucro cesante teniendo en cuenta el salario mínimo legal mensual vigente si se trata de una persona no profesional (Consejo de Estado, Sección Tercera, Sentencia del 31 de mayo, 2007)

Finalmente, en cuanto a la tasación, este se causa desde el momento en que se profiere el fallo y hasta el límite de la expectativa de vida probable del trabajador, según las fórmulas establecidas vía jurisprudencial que comprenden diversas variables, entre ellas, la fecha del siniestro, la edad de vida probable, y el salario. Las fórmulas han sido prohijadas entre otros, en los fallos CSJ SL4913-2018, CSJ SL7459, CSJ SL887-2013.

Así las cosas, conforme a las pruebas recopiladas en la actuación se **tiene en primer lugar que i):** el actor presenta una pérdida de la capacidad laboral del 30.30%, estructurada el 21 de julio de 2016, según el dictamen médico laboral – prueba que valga advertir- no fue tachada ni objetada por la parte interesada. Según dicha prueba, el accidente de trabajo ocasionado por la culpa del empleador produjo una disminución de sus aptitudes, posibilidades y capacidades que afectan su ámbito patrimonial, debido a que según el dictamen referido (folios 25) el diagnóstico derivado del accidente de trabajo es “FRACTURA POR APLASTAMIENTO DE L1 DEL 50% Y FRACTURA DE LA EPIFISIS INFERIOR DE TIBIA IZQUIERDA”; dictamen en el que se anota que el demandante fue “*operado de la columna vertebral por aplastamiento vertebral con tornillo, y operado de tobillo, postura inadecuada con cifosis dorsal, espalda plana, limitación esperada con flexión de columna esperado en estos casos de fractura vertebral, herida quirúrgica dorsolumbar, tobillo izquierdo con pérdida de movilidad total de dorsiflexion y parcial de plantiflexion, perdida de movilidad de retropié de la inversión y eversión ipsalateral cojera con dificultad para carcha en talones y no hace rise completo con diagnóstico de: secuelas de fractura vertebral – artrosis postraumática de otras articulaciones*”, hallazgos éstos que se contrastan con la historia clínica arrimada a las diligencias (ver folio 72 y ss), en la que se indica que el accidente entre otras cosas le generó traumatismos no especificados en el abdomen, la región lumbosacra y de la pelvis, razón por la que debió ser intervenido quirúrgicamente y sometido a varios exámenes y tratamientos médicos, así como sesiones de terapia física a fin de mitigar las afecciones que lo aquejaban.

Y **en segundo lugar se tiene que ii)** el accidente de trabajo implicó para el demandante; no solo la imposibilidad de continuar en el empleo habitual sino además la evidencia de la incapacidad o falta de aptitud para conseguir otro trabajo, viendo disminuidas sus posibilidades de competir en el mercado laboral como consecuencia de la pérdida de su capacidad laboral; tal cual lo indicaron los declarantes CARLOS ALBERTO NIETO, y María Lilia Arango Rojas, el primero manifestó que “*Yeison antes de la labor de pintura arreglaba jardines, fincas, manejaba carros, transporte, siempre es buscando que hacer no se quedaba quieto*” y la segunda que “*él quedó muy mal, lo tuvieron que operar de la columna y colocarle un tutor en el pie” “no ha podido trabajar, en los trabajos que le dan él necesita cargar y él no es capaz, a él le duele mucho, quedo muy impedido, todo trabajo que él se consigue que tiene que llevar cajas descargar, él no es capaz*”, circunstancias éstas que permiten afirmar, conforme las breves consideraciones vertidas en precedencia, que en el caso presente en efecto se probó el perjuicio que permite la condena al pago del lucro cesante futuro, a lo cual debe adicionarse que, la probanza de estos perjuicios aunque exige suficiencia en su acreditación, no está sometida a tarifa legal de prueba.

Teniendo en cuenta lo anterior la Sala REVOCARÁ la decisión absolutoria y se liquidará el lucro cesante futuro, con base en el salario mínimo, y las demás variables expuestas previamente, en aplicación de las fórmulas matemáticas que se utilizan para estos eventos, tales como, el último salario devengado, la fecha de nacimiento, el porcentaje pérdida de capacidad laboral y la fecha de estructuración de la misma. En ese orden, efectuados los cálculos de rigor, la condena por concepto de lucro cesante futuro, conforme se ilustra en el cuadro anexo elaborado por la Sala que se pone de presente a los asistentes y hará parte integrante del acta final que se suscriba con ocasión de esta diligencia, asciende a la suma de $64.710.954.

Finalmente, en cuanto al denominado **daño a la vida de relación** solicitado en el recurso, es preciso indicar que este tipo de daño se traduce en las afectaciones resultantes que inciden en forma negativa sobre la vida exterior o social del trabajador, y que lesionan exclusivamente aspectos sentimentales, afectivos y emocionales de la vida, de modo que, está encaminado a paliar en la medida de lo posible, las secuelas y padecimientos que afectan a la víctima.

Esta especie de perjuicio puede evidenciarse en la disminución o deterioro de la calidad de vida, en la pérdida o dificultad para establecer contacto o relacionarse con las personas y cosas, en orden a disfrutar de una existencia corriente, como también en la privación que padece el afectado para desplegar las más elementales conductas que en forma cotidiana o habitual marcan su realidad. Y aunque hay que admitir que la indemnización por perjuicio de daño a la vida de relación es un ejercicio que presenta dificultades en su tasación por tratarse de un perjuicio extrapatrimonial, también lo es que el juez debe acudir a criterios de equidad, reparación integral y razonabilidad a la hora de tasar el valor de la indemnización.

Conforme lo brevemente expuesto y descendiendo al caso de marras, la Sala considera que la mera evidencia de la lesión corporal, no es suficiente para derivar más allá de los dichos que el demandante entregó en su interrogatorio de parte, que el accidente le generó impedimentos para realizar actividades sociales o familiares propias del diario vivir, o que hubiere truncado el ejercicio de su proyecto de vida, puesto que ninguno de los declarantes escuchados en el curso del proceso dio fe de ello ni se ocupó de realizar siquiera alguna manifestación al respecto; en consecuencia encuentra la Sala que no se equivocó la falladora de primera instancia al negar el resarcimiento de este tipo de afectaciones, dada la ausencia probatoria por parte del demandante para acreditarlo, razón por la que en este punto será CONFIRMADA la sentencia venida en apelación.

Con lo expuesto, quedan resueltos en su integridad los recursos de apelación interpuestos por los apoderados recurrentes.

Costas en esta instancia a cargo del vinculado Luis Felipe Bedoya Quintero, dada la improsperidad de su recurso de alzada.

En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira - Risaralda, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: ADICIONAR** el numeral 3°de la sentencia proferida el 7 de mayo de 2019 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso ordinario laboral de origen y fecha conocidos, en el sentido de **DECLARAR** que la terminación del contrato de trabajo del señor Yeison Andrés Buitrago obedeció al despido injusto fulminado por el señor Luis Felipe Bedoya en razón del estado de salud del trabajador, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

**SEGUNDO**: **ADICIONAR** el numeral 4° de la sentencia de origen y fecha conocidos, para **CONDENAR** al señor al señor Luis Felipe Bedoya Quintero a reconocer y pagar al trabajador, Yeison Andrés Buitrago Arango, la suma de $616.000 a título de indemnización por despido injusto prevista en el artículo 64 CST y, la suma de 3`696.000 por indemnización por despido en estado de discapacidad prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

**TERCERO: ADICIONAR** el numeral 7° de la sentencia de origen y fecha conocidos, para **CONDENAR** al señor Luis Felipe Bedoya Quintero a reconocer y pagar al trabajador, Yeison Andrés Buitrago Arango, la suma de **SESENTA Y CUATRO MILLONES SETECIENTOS DIEZ MIL NOVECIENTOS CINCUENTA Y CUATRO PESOS ($64.710.954)** a título de lucro cesante futuro, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

**CUARTO**: **CONFIRMAR** la sentencia en todo lo demás.

**QUINTO**: Costas en esta instancia a cargo del vinculado, Luis Felipe Bedoya Quintero.

NOTIFICACIÓN SURTIDA EN ESTRADOS.

No siendo otro el objeto de la presente audiencia, se deja constancia de su celebración y de las personas que intervinimos en esta, en acta que será puesta en conocimiento de las partes a través de correo electrónico.

Quienes integramos la sala el día de hoy.

**ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO**

Magistrada Ponente

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN OLGA LUCIA HOYOS SEPÚLVEDA**

Magistrada Magistrada

ANEXO

LIQUIDACIÓN PERJUICIOS - LUCRO CESANTE FUTURO

Nombre: Yeison Andrés Buitrago Arango

Documento identidad: C.C. 1.088.000.533

Fecha de nacimiento: 22 de septiembre de 1989

Género: Masculino

Ingresos: 1 SMMLV

Condición: Válido

Consecuencia: Incapacidad permanente

Porcentaje de incapacidad: 30.30% (Junta Regional)

**Información del evento:**

Fecha de ocurrencia: 16 de septiembre de 2014

**Fórmula Lucro cesante futuro:**

S = Ra x (1 + i)n –1

\_\_\_\_\_\_\_\_\_

i(1 + i)n

S = $332.467,89 x (1 + i)n –1

\_\_\_\_\_\_\_\_\_

i(1 + i)n

n = número de meses que componen el período indemnizable = 650.4 – 44.2 que ya calculamos, son 606.2 meses.

S = $332.467,89 x (1+0,004867)606.2 - 1

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

0,004867 (1+0,004867)606.2

S = $332.467,89 x 194.6382 = $ 64.710.954,10

**Total Lucro Cesante futuro: $64.710.954,10**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Cálculo del Periodo Futuro:** | | | | | | | | | |
|  | | | **AÑO** | **\*MES** | **DÍA** |  | | | |
| Fecha final expectativa de vida: | | | 2070 | 9 | 19 |  | | | |
| Fecha de la Liquidación: | | | 2020 | 03 | 26 |  | | | |
| Ingreso Mensual Indexado (Ra): | | | **$ 332,467.89** | | | | | | |
| Periodo Futuro (meses) n: | | | **606.20** | | | | | | |
| Indemnización Futura (S): | | | **$ 64,710,954.10** | | | | | | |