



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 3

JORGE PRADA SÁNCHEZ
Magistrado ponente

SL3293-2024
Radicación n.º 97887
Acta 44

Bogotá, D. C., cuatro (4) de diciembre de dos mil veinticuatro (2024).

La Sala procede a emitir sentencia de instancia dentro del proceso que promovió **MANUEL DE JESÚS CAMARGO JIMÉNEZ** contra **AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. -AVIANCA S.A.-** y la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO SERVICOPAVA.**

Dado que el error en el número de la cédula de ciudadanía del actor, no fue óbice para que se allegara el certificado de pagos requerido, no se atenderá la petición de su apoderado.

I. ANTECEDENTES

Mediante sentencia CSJ SL1319-2024, esta Sala casó la proferida el 29 de julio de 2022 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.D., en cuanto confirmó la decisión absolutoria del *a quo*. Para mejor proveer, dispuso requerir a Servicopava y Avianca S.A., para

que certificaran en forma detallada todos los pagos efectuados al actor, entre el 23 de septiembre de 2008 y el 30 de noviembre de 2017.

Avianca S.A. contestó que sus bases de datos no registran vínculo laboral con el actor. La Cooperativa de Trabajo Asociado (CTA), Servicopava, respondió la orden conforme consta en el memorial adosado al cuaderno de la Corte, expediente digital.

Surtido el traslado de rigor, las partes no se pronunciaron.

II. CONSIDERACIONES

Para absolver a las demandadas, la juez singular asentó que los servicios prestados por el actor a Avianca S.A., fueron en el marco de un vínculo asociativo con Servicopava. Por esa razón, negó los derechos reclamados en la demanda.

Entonces, basta lo expuesto en sede extraordinaria para desvirtuar esa premisa. Contrario a lo que dedujo el *a quo*, la documentación que da cuenta de la relación asociativa, e incluso el relato del actor acerca de la forma en que fue vinculado y se le realizaron pagos a través de la cooperativa demandada, apenas representan el ropaje con el que se pretendió revestir el vínculo, pero no muestran la realidad de la labor. A ello, se suma el garrafal error de exigir que la parte actora acreditara «*la subordinación permanente del demandante en relación a Avianca*», siendo que, demostrados

los servicios prestados en favor de esa empresa, como en efecto ocurrió, lo que correspondía era auscultar el material probatorio en busca de medios de convicción que desvirtuaran la presunción de contrato de trabajo que gravitaba sobre el litigio, en favor del trabajador (art. 24 CST).

En todo caso, como quedó dicho en sede extraordinaria, los medios de prueba exhiben que la relación que existió fue de stirpe laboral. Claramente, las labores ejecutadas por el actor en el área de operaciones de la aerolínea eran propias de su objeto social y fueron efectuadas bajo continua supervisión y vigilancia de la división de talento humano de esa empresa, que formulaba las políticas de la prestación del servicio.

Dicho de otra manera, el escenario fáctico que emerge del expediente da cuenta de apenas aparentes procesos de tercerización, en realidad dirigidos a ocultar la existencia de verdaderas relaciones laborales con Avianca S.A.; entre otras, la del actor. Tal cual lo explicó recientemente la jurisprudencia, signos distintivos como la supervisión y control directo del beneficiario del servicio, el uso de locales, herramientas e insumos suministrados por aquel y la inserción del trabajador en la organización empresarial, como aquí se vio, resultan útiles y definitivos a la hora de verificar la existencia de una relación de trabajo subordinada (CSJ SL5042-2020; CSJ SL4479-2020; CSJ SL4344-2020 y CSJ SL981-2019).

Conforme lo anterior, el actor tiene razón en su alzada,

dirigida al logro del propósito anotado; en consecuencia se revocará la sentencia de primer grado. En su lugar, se declarará la existencia de un contrato de trabajo entre el actor y Avianca S.A., ejecutado entre el 23 de septiembre de 2008 y el 30 de noviembre de 2017, extremos que no se encuentran en discusión a esta altura de la actuación.

Por eso mismo, se declararán no probadas las excepciones de ausencia de relación laboral, ausencia de prestación de servicios, inexistencia de subordinación, inexistencia de las obligaciones que se demandan, cobro de lo no debido, libertad de empresa, buena fe, inexistencia de las obligaciones, indebida aplicación de las normas legales, actividad no misional, enriquecimiento ilícito, no naturaleza salarial de los pagos realizados al actor y falta de prueba, propuestas por Avianca S.A. Tampoco, las de inexistencia de la obligación y del contrato de trabajo y buena fe, que blandió Servicopava.

Lo que sigue es ocuparse de las pretensiones de condena, de acuerdo con el esquema de principales y subsidiarias planteado por el promotor del proceso.

En primer lugar, la Sala abordará la aspiración de reconocimiento de los emolumentos e incentivos concedidos a los trabajadores de la aerolínea, junto con la indemnización del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. Luego, verificará la procedencia de la indemnización plena de perjuicios. Y, por último, se ocupará de la petición de reintegro con sustento en el artículo 26 de la Ley 361 de

1997, junto con la indemnización prevista en esa norma; en subsidio de ello, la indemnización del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

En ese horizonte, discurrirá también sobre las excepciones formuladas para enervar dichas aspiraciones, que pueden resumirse en compensación, pago, cobro de lo no debido, prescripción, ausencia de estabilidad laboral reforzada, *«no existencia de pérdida de capacidad laboral»*, ausencia de culpa en enfermedad o accidente del actor, y *«no causalidad entre perjuicios, hechos u omisiones»*.

Importa recordar que según sentencias CSJ SL2084-2023, CSJ SL5595-2019, CSJ SL377-2023 y CSJ SL2084-2023, hay compensación entre los valores reclamados en el marco de una relación laboral presunta y los recibidos a título de compensación ordinaria o de otras figuras propias del esquema asociativo, *«independientemente del nombre que le quisieron dar, [porque] en la realidad simple y llanamente corresponden a los conceptos legales y prestacionales que ordena la ley en una relación laboral»*.

Así mismo, en el expediente reposa el Régimen de Compensaciones de la Cooperativa de Trabajo Asociado (fls. 385 a 446), Servicopava. Allí se fijaron los emolumentos que los asociados percibían por su labor, a saber:

ARTÍCULO 1: es una compensación toda retribución económica que perciba el trabajador asociado por su aporte de trabajo en la Cooperativa y con base en los resultados del mismo. Por su naturaleza, características, y de conformidad

con la ley, la compensación no constituye salario.

ARTÍCULO 2. De conformidad con la ley, las compensaciones a los trabajadores asociados de la Cooperativa se establecen teniendo en cuenta la función del trabajo, la especialidad, el rendimiento, la cantidad y calidad del trabajo asociado aportado.

ARTÍCULO 3. La Cooperativa por el aporte de trabajo de sus asociados podrá reconocer las siguientes clases de compensaciones:

Compensación Ordinaria Mensual

Compensación

Extraordinaria Mensual

Compensación de Pago Diferido

Compensación por Descanso

ARTÍCULO 4. Compensación Ordinaria Mensual: Es la que recibe el trabajador asociado en forma periódica, para atender en forma corriente sus necesidades personales y familiares. En ningún caso el monto de esta compensación podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente, o proporcional de acuerdo al tiempo trabajado.

Parágrafo: Por decisión del Consejo de Administración, el monto de la compensación ordinaria mensual podrá ser una suma básica igual para todos los asociados.

ARTÍCULO 5. Compensación por Tarea: Consiste en pagar el valor de la compensación por cada pieza, lote, transacción o unidad que procese el asociado.

ARTÍCULO 6. Compensación Única: Compensación que incorpora la compensación ordinaria fija, la semestral y la compensación anual, la cual se podrá aplicar para los que reciben compensaciones iguales o superiores a uno punto tres (1.3) salarios mínimos legales mensuales vigentes y hasta trece (13) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

ARTÍCULO 7. Compensación Integral: Esta compensación equivale a un pago periódico quincenal o mensual que incorpora y paga en su integridad la compensación ordinaria a que tiene derecho el trabajador asociado más el equivalente a la compensación semestral, a la compensación anual y a la compensación extraordinaria. Esta compensación sólo se podrá aplicar para los trabajadores asociados que reciben en su totalidad una suma igual o superior a trece (13) salarios mínimos legales mensuales vigentes incluidas todas las compensaciones anteriores.

ARTÍCULO 8. Compensación Extraordinaria Mensual: En la medida que las circunstancias económicas de la Cooperativa lo permitan y en cumplimiento de los objetivos de la misma en el sentido de remunerar equitativamente el aporte de trabajo de los asociados y de mantener los puestos de trabajo, ésta podrá acordar compensaciones extraordinarias mensuales a favor del trabajador asociado.

ARTÍCULO 9. El trabajador asociado que preste sus servicios asociativos en día Dominical o Festivo, podrá recibir un recargo del 75% de la compensación ordinaria fija diaria y adicionalmente tendrá derecho a un día de descanso.

ARTÍCULO 10. La Cooperativa podrá compensar a los trabajadores asociados que presten sus servicios asociativos en su horario nocturno, entre las 10:00 p.m. a 06:00 a.m., con un incremento del 35% sobre la compensación ordinaria fija.

ARTÍCULO 11. Cuando el trabajo asociativo se ejecute por turnos, no se aplicará lo estipulado en el artículo precedente, sino que se compensará conforme a lo pactado con el trabajador asociado.

ARTÍCULO 12. El trabajo suplementario establecido podrá ser compensado así: Si el tiempo suplementario es diurno, con un incremento del 25% y si es nocturno, con un incremento del 35% adicional valor compensado por el tiempo en jornada ordinaria.

ARTÍCULO 14. Compensación de Pago Diferido: La Cooperativa podrá reconocer una compensación de pago diferido, la cual no se promediará con las compensaciones ordinarias y extraordinarias mensuales y su pago será como lo determine el Administración de la Cooperativa y no tendrá efecto para, compensaciones, cotizaciones y demás derechos económicos establecidos a favor del trabajador asociado.

ARTÍCULO 13. La Cooperativa cancelará al trabajador asociado su compensación ordinaria en dinero moneda legal colombiana por periodos diarios, semanales, quincenales o mensuales vencidos. Los incrementos a la compensación

ordinaria por trabajo suplementario en días festivos, se cancelará al final del tiempo en que se haya causado, o en su defecto en el periodo siguiente:

[...]

ARTÍCULO 15. Compensación por descanso: Todo trabajador asociado que cumpla un año de labores asociativas en la Cooperativa, podrá disfrutar de un periodo de descanso anual remunerado de mínimo quince (15) días calendario durante el cual recibirá proporcionalmente la compensación ordinaria y extraordinaria mensual que esté devengando el día en que comience a disfrutar de él.

ARTICULO 16. Cuando el trabajador asociado reciba una compensación ordinaria variable, los días de descanso anual se liquidará promediando lo devengado en los últimos doce (12) meses.

ARTÍCULO 17. Para el evento del reconocimiento en dinero del descanso anual compensado al trabajador asociado que se desvincule de ésta sin haber disfrutado de dicho descanso en los términos previstos en el régimen de trabajo asociado, la base para la liquidación será la de un año de labores asociativas o fracción.

Parágrafo: La aplicación de los artículos anteriores del presente régimen se podrá efectuar siempre y cuando el fondo establecido para este fin, disponga de los recursos suficientes y la Cooperativa no registre pérdidas en ese momento.

ARTICULO 18. Conforme al régimen de trabajo asociado, el trabajador asociado que se desvincule de la Cooperativa por exclusión, que tenga como causal la ejecución de acto delictuoso contra sus compañeros de trabajo o de los bienes de la Cooperativa o por daño material grave causado intencionalmente, pierde el derecho a recibir el saldo que tuviere a su favor por compensación anual. El valor retenido al trabajador asociado excluido por esta causa, irá primero a cubrir los daños ocasionados o en su defecto a incrementar el fondo de solidaridad.

[...]

ARTICULO 20. Auxilio Semestral: La Cooperativa reconocerá a cada uno de sus Trabajadores Asociados un Auxilio Semestral. El valor a cancelar será el equivalente al ocho punto treinta y tres por ciento (8.33%) provisionado mensualmente del total de las compensaciones ordinarias y extraordinarias y se liquidará a los trabajadores asociados que hubieren trabajado todo el respectivo semestre, o proporcionalmente al tiempo trabajado si fuere menor.

Su periodicidad de pago será en proporción al tiempo trabajado, deberá efectuarse del 01 al 30 de junio y del 01 al 31 de diciembre el respectivo semestre. Igualmente se pagará a la desvinculación del trabajador en proporción al tiempo trabajado.

Se excluye de ese auxilio a los trabajadores asociados que reciben Compensación Única o Compensación Integral.

ARTÍCULO 21. Auxilio Anual: La Cooperativa reconocerá anualmente a sus trabajadores asociados un auxilio anual. El valor a cancelar será el equivalente al ocho punto treinta y tres por ciento (8.33%) provisionado mensualmente del total de las compensaciones ordinarias y extraordinarias y se liquidará a los trabajadores asociados que hubieren trabajado todo el respectivo año, o proporcionalmente al tiempo trabajado si fuere menor.

Su periodicidad de pago será anual o proporcional en el evento de la desvinculación del trabajador asociado. Una vez liquidado dicho auxilio, se llevará a la cuenta individual de cada trabajador asociado, establecida para tal efecto por la Cooperativa.

Se excluye de ese auxilio a los trabajadores asociados que reciben Compensación Única o Compensación Integral.

Parágrafo- La Cooperativa podrá también reconocer a sus trabajadores asociados, un rendimiento de su auxilio anual, según lo determine anualmente el Consejo Administración.

[...]

ARTÍCULO 32. Beneficio adicional de [Descanso Anual: La Cooperativa podrá disponer de un beneficio en dinero adicional al que se entrega por el descanso anual.

Además, en el reglamento emitido el 15 de marzo de 2016, se dispuso el pago de los siguientes beneficios (art. 19):

- a) Auxilio Semestral.
- b) Auxilio Anual y Rendimiento del Auxilio Anual.
- e) Beneficio de Alojamiento
- d) Beneficio de Rodamiento
- e) Beneficio de Gastos de Representación
- f) Beneficio de Transporte

- g) Beneficio de Alimentación
- h) Beneficio de Educación
- i) Beneficio de Vivienda
- j) Beneficio de Salud
- k) Beneficio de Bienestar,
- l) Beneficio de Comunicaciones.
- m) Beneficio Adicional de Descanso Anual.

En esa línea y de acuerdo con la información aportada a requerimiento de la Corte, así como la que reposa a folio 400 en adelante (cdno. 2 expediente digital), la CTA pagó al demandante no solo la compensación ordinaria mensual. También, reconoció lo siguiente:

- Compensación ordinaria mensual + extraordinaria (salario)
- Rendimiento de la compensación anual y/o rendimiento del auxilio anual (Intereses sobre las cesantías).
- Anticipo pago de compensación anual y/o auxilio anual (cesantías)
- Compensación semestral y/o auxilio semestral (prima de servicios)
- Auxilio de transporte
- Compensación por descanso anual (vacaciones)
- Trabajo suplementario (horas extras pagadas conforme a la ley)
- Beneficio adicional
- Beneficio extraordinario
- Beneficio de educación
- Beneficio de bienestar

Así las cosas, durante el tiempo de servicios, la CTA pagó al actor los emolumentos contenidos en el Régimen de Compensaciones y los demás beneficios reseñados, en la cuantía indicada en la documentación aportada a requerimiento de la Corte. En términos generales, aquellos coinciden con los de orden legal y extralegal reclamados y discutidos a lo largo del litigio.

De esta suerte, no hay duda de que operó la excepción de compensación; lo contrario significaría avalar un pago doble, pues las compensaciones fueron sufragadas por la Cooperativa por razón de la actividad desplegada por el accionante a favor de Avianca S.A. Con mayor razón, si la parte demandante no adelanta un ejercicio argumentativo y probatorio, para persuadir a la Sala de que debió recibir valores mayores a los pagados en su oportunidad.

En sentencia CSJ SL5595-2019, la Corte consideró que ese tipo de pagos a través de una CTA enerva la posibilidad de reclamar la solución de los derechos que habrían correspondido en el contexto de un contrato de trabajo, en la medida en que coincidan unos y otros, *«porque tales pagos se generaron por la misma prestación de servicios que desarrolló (el trabajador)»*.

Así las cosas, tampoco procede la indemnización del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, como quiera que, por virtud de la compensación aludida, no existen salarios ni prestaciones pendientes de solución a la terminación del contrato.

Lo que sigue, entonces, es definir si el actor tiene derecho a la indemnización plena de perjuicios por enfermedad de origen laboral (art. 216 CST). Según los hechos de la demanda, el fundamento de esta pretensión radica en que, por la falta de medidas de protección y prevención del empleador, el trabajador sufrió daños severos en su salud, derivados de:

a. Aplastamiento del pie derecho con fractura no desplazada de la falange no proximal reconocido como accidente de trabajo. (P. 6.1.12 a la 6.1.16).

b. Lesión mano derecha reconocido como accidente de trabajo. (P. 6.1.17 a la 6.1.23).

c. Problema coronario, por lo cual le fue practicado bypass coronario y stent.

d. Problemas en hombro derecho por discopatía degenerativa acromioclaviculares.

(P. 6.1.25 y 6.1.26)

e. Tendinopatía del supraespinoso. (P. 6.1.25 y 6.1.26)

f. Leve bursitis subcromio-subdeltoidea y subcoracoidea (P. 6.1.25 y 6.1.26)

g. Espondilosis y discopatía degenerativa múltiple columna lumbosacra. (P. 6.1.27, 6.1.28, 6.1.29)

h. Discopatía L3L4, L4L5 y L5S1, con abombamiento en L4L5, protrusión discal L5S1 no compresiva. (P. 6.1.29 al 6.1.35)

i. Síndrome del manguito rotador izquierdo reconocido como enfermedad laboral. (P. 6.1.29 al 6.1.35)

j. Síndrome del manguito rotador derecho reconocido como enfermedad laboral. (P. 6.1.29 al 6.1.35)

k. Problemas de orden psicológico, (Ansiedad, depresión, angustia, trastornos de sueño, astenia, adinamia, disestesias, desordenes de tiempo-espacio, pérdida del apetito sexual y lagunas mentales). (P. 6.1.32)

Sin embargo, el expediente no da cuenta concreta de secuelas derivadas de los accidentes de trabajo, ni de los padecimientos de orden psicológico aludidos. Así se

corroborar con la ponencia para emitir el dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez, practicado el 13 de enero de 2020 (fls. 392 a 404 cdno. 3), que no refirió evidencia clínica de aquellos eventos y afectaciones; menos, con efectos en la pérdida de capacidad laboral.

Por otro lado, los antecedentes de orden coronario se califican de *«personales»*, según el mismo dictamen, asociados a factores como dislipidemia, diabetes mellitus y *«enfermedad isquémica de múltiples vasos»*. Otro tanto ocurre con las discopatías de columna de rango cervical, que se consideran *«lesiones (...) completamente artrósicas, lo que no permite considerar una patología de origen laboral»*.

No ocurre lo mismo con los padecimientos asociados al manguito rotador y a la zona lumbar de la columna. El dictamen en comento asignó por ello una pérdida del 33.78% de la capacidad laboral. Y, tras un estudio del puesto de trabajo como auxiliar de apoyo en tierra, confirmó el origen laboral de esas afectaciones.

En ese mismo sentido, en concepto anterior y luego de un profundo análisis sobre la actividad del demandante al servicio de Avianca S.A., ya la Junta Nacional de Calificación de Invalidez había explicado que las labores desarrolladas por el trabajador implicaban posturas prolongadas, repetitivas y forzadas de los miembros superiores, así como manipulación constante de cargas. De ahí que, en criterio del ente técnico, existía *«factor de riesgo laboral suficiente que*

explica el desarrollo de esas patologías» (Dictamen de 2 de agosto de 2017 / fls. 221 a 230 del cdno. 1).

Como se mencionó líneas atrás, el demandante reprochó que pese a esa constante y prolongada exposición a riesgos que afectaban su estructura fisiológica y anatómica, los demandados no adoptaron medidas de orden ergonómico o de otro tipo, ni suministraron ayudas o elementos mecánicos a fin de prevenir o reducir tal exposición, en evidente perjuicio de su salud. La Sala coincide con esa apreciación, en la medida en que responde a la obligación empresarial general de proveer *«elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud»* (art. 57.2 CST).

De esta suerte, identificadas las circunstancias en que se produjo la afectación del trabajador, por vía de la exposición a un riesgo claramente identificado en el ámbito de su labor y que fluye evidente de las actividades o funciones a cargo, fluye evidente la omisión del empleador en el cuidado y protección de la salud de su dependiente, como se planteó en la demanda. En ese orden, corresponde al empresario demostrar su diligencia o un eximente de responsabilidad, para exonerarse de las consecuencias previstas en el artículo 216 del estatuto laboral. La Corte ha dejado claro que:

[...] cuando el trabajador erige la culpa del empleador en un comportamiento omisivo de las obligaciones de protección y de seguridad impuestas, como aquí acontece, por excepción, al gestor del proceso le basta enunciar las omisiones, -en consideración a que las negaciones indefinidas no requieren de

acreditación-, 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. Así, el empleador debe probar que cumplió sus deberes de prevención, cuidado y diligencia en aras de preservar la seguridad e integridad de sus trabajadores (CSJ SL12707-2017, CSJ SL2168-2019 y CSJ SL5154-2020 y CSJ SL5300-2021 entre otras). CSJ SL3047-2022.

De ahí que la Corte también haya asentado que la *abstención* en el cumplimiento de la diligencia y cuidado debido en las relaciones subordinadas de trabajo, constituye la conducta culposa que prevé el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo (CSJ SL2168-2019, que reitera la CSJ SL4665-2018).

Pues bien, en perspectiva de la prueba de la diligencia y cuidado en cabeza del empleador, nada se obtiene de la revisión del expediente, como quiera que la defensa de las demandadas se centró en la inexistencia de una relación de orden laboral, que no en el cumplimiento de sus obligaciones referentes a la salud y seguridad en el trabajo.

Corolario de lo anterior, se declarará la culpa suficientemente demostrada del empleador en la enfermedad laboral padecida por el demandante.

En ese orden, se proveerá sobre los perjuicios materiales y morales reclamados en la demanda, no sin antes precisar que la acción para el cobro de estos derechos, ni de los que se estudiarán posteriormente, se encuentra afectada por prescripción. La relación laboral terminó el 30 de noviembre de 2017, la demanda se presentó el 25 de abril de 2018 (fl. 253 cdno. 1), fue admitida el 14 de junio siguiente

(fl. 260) y notificada a los demandados el 11 (Avianca S.A. / fl. 294 cdno. 1) y 14 (Servicopava / fl. 304 cdno. 1) de septiembre de ese año. Es decir, en ningún caso se superó el término de 3 años contemplado en los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del de Procedimiento Laboral, ni el de un año previsto en el artículo 94 del General del Proceso.

A lo anterior, debe sumarse que el dictamen que dio cuenta de las secuelas generadas por las enfermedades laborales, que es el punto de partida para exigir su reparación (CSJ SL, 6 jul. 2011, rad. 39867; CSJ SL, 14 ago. 2012, rad. 39446 y CSJ SL633-2020, entre muchas otras), data del 13 de enero de 2020; es decir, sobreviniente a la presentación de la demanda, evidentemente.

Dicho esto, cumple precisar que si bien, las pretensiones se refieren puntualmente a los perjuicios que se causaron por los accidentes de trabajo, ello no impide entender que, de acuerdo con los hechos esbozados en el escrito inaugural, la reparación a la que se aspira es más amplia e involucra también los daños asociados a las enfermedades laborales padecidas; con mayor razón, si eso corresponde a lo discutido y acreditado en el proceso, como quedó explicado. Al respecto, la Corte ha dicho que:

[...] la sentencia debe estar acorde con las pretensiones de la demandada y con las excepciones que se plantean; empero, ello no obsta para que el juez, eventualmente, pueda interpretar la demanda, es más, constituye su deber dado

que está en la obligación de referirse *«a todos los hechos y asuntos planteados en el proceso por los sujetos procesales»* (art. 55, L. 270/1996), de manera que su decisión involucre las peticiones del escrito inicial en armonía con los hechos que le sirven de fundamento.

Precisado lo anterior, la Sala desestima el reclamo de los perjuicios a título de daño emergente, como quiera que no aparecen demostrados en el plenario. La parte demandante no allegó elementos de juicio de donde pudiera colegirse que incurrió en gastos o erogaciones o se causó algún tipo de expensa que habilite condena por este concepto (CSJ SL1361-2019 y CSJ SL4570-2019).

El lucro cesante corresponde al ingreso económico que el actor dejó de percibir o recibe en menor proporción a causa de la pérdida de capacidad laboral, que el empleador está en la obligación de resarcir (CSJ SL2845-2019). Se divide en lucro cesante consolidado, y futuro.

Cuando el trabajador no fallece, sino que sufre una pérdida de capacidad laboral, como aquí ocurre, el lucro cesante consolidado se causa desde la materialización del daño, que corresponde a la fecha de estructuración de las secuelas (CSJ SL1670-2024); es decir, el 3 de enero de 2018, según dictamen emitido dentro del proceso por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, de 13 de enero de 2020 (fls. 392 a 404 cdno. 3). Según el mismo concepto, el porcentaje de afectación es del 33.78% de la capacidad laboral. Se tendrá en cuenta el salario que percibía el trabajador hasta el extremo final del vínculo (30 de

noviembre de 2017), esto es, \$961.758 (certificación de folio 39, cdno. 1), debidamente indexado al momento de liquidación de la sentencia.

El lucro cesante futuro se calcula con base en los criterios citados anteriormente, pero desde la sentencia hasta que se cumpla la expectativa de vida probable del causante, quien nació el 21 de septiembre de 1968 (fl. 195 cdno. 1).

Conforme a esos parámetros, la tasación del lucro cesante, consolidado y futuro, es como sigue:

CÁLCULO DEL LUCRO CESANTE CONSOLIDADO	
Concepto	Valor
Fecha de nacimiento	21/09/1968
Fecha de liquidación lucro cesante	30/11/2024
Edad a la fecha de liquidación	56
Sexo	Masculino
Fecha de pérdida de capacidad laboral	3/01/2018
Número de meses (n)	83,0
Último salario devengado (oct. 2017)	\$ 961.758,00
Salario indexado	\$ 1.422.428,00
Porcentaje de perdida de capacidad laboral (PCL)	33,78%
Lucro Cesante Mensual (LCM)	\$ 480.496,18
Tasa de interés anual	6%
Tasa de interés mensual (i)	0,5%
An=	$\frac{(1+i)^{n-1}}{i}$
An=	102,56
Lucro cesante (VA)=	$LCM * An$
VA=	\$ 49.279.688,06
TOTAL	\$ 49.279.688,06

CÁLCULO DEL LUCRO CESANTE FUTURO	
Concepto	Valor
Fecha de nacimiento	21/09/1968
Fecha de liquidación lucro cesante	30/11/2024
Edad a la fecha de liquidación	56
Sexo	Masculino
Expectativa de vida según Resolución 1555 de 2010 (en años)	26,4
Expectativa de vida en meses (n)	317

Último salario devengado (oct. 2017)	\$ 961.758,00
Salario indexado	\$ 1.422.428,00
Porcentaje de pérdida de capacidad laboral (PCL)	33,78%
Lucro Cesante Mensual (LCM)	\$ 480.496,18
Tasa de interés anual	6%
Tasa de interés mensual (i)	0,5%
An=	$\frac{(1+i)^{n-1}}{i(1+i)^n}$
An=	158,84
Lucro cesante (VA)=	$LCM * An$
VA=	\$ 76.322.012,98
TOTAL	\$ 76.322.012,98

En cuanto a los perjuicios morales, importa recordar que, de acuerdo con el dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, de 13 de enero de 2020 (fls. 392 a 404 cdno. 3), que compendió a su vez la historia clínica del actor, sus extensiones de miembros superiores, así como los movimientos que involucren la zona lumbar, le resultan dolorosos.

En ese contexto, emerge paladino el sufrimiento, derivado del dolor, con el que debe convivir el trabajador en los diferentes ámbitos de su vida personal, laboral, familiar y social. Por ende, el precio de ese dolor, aunque inconmensurable, se tasa en la suma de **\$30.000.000**.

La Sala negará el reintegro, sustentado por el demandante en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Importa recordar que la pérdida de capacidad laboral se estructuró el 3 de enero de 2018, después de la terminación del vínculo. Si bien, es razonable pensar que los padecimientos del trabajador estuvieron en camino de consolidación en vigencia de la relación, el expediente no da

cuenta de documentos u otro medio de prueba, emitido por el empleador o que se pudieran considerar conocidos por este, que permita colegir que conocía que el estado de salud del demandante le impedía desarrollar su labor en igualdad de condiciones con los demás operarios.

Si bien, obran los dictámenes comentados y la historia clínica del demandante, este no pone de presente algún medio de prueba que permita adquirir certeza de que en vigencia del vínculo sus padecimientos lumbares y articulares afloraron con tal relevancia que resultaban notorios al empleador.

Se impone recordar que, para la Corte, en perspectiva de la protección invocada y dado el carácter finalista de la norma, es necesario hallar probado que el empleador conocía la condición del trabajador, a menos que sea notoria. Esta regla se ha mantenido en el tiempo, aún con los cambios de criterio en materia de la garantía de estabilidad por razones de salud (CSJ SL2586-2020; CSJ SL1039-2021 y CSJ SL1152-2023).

Ello es apenas lógico y razonable, porque es a partir de dicho conocimiento que puede esperarse que el patrono asuma con especial cuidado la potestad de prescindir de los servicios del trabajador, bien sea logrando su calificación o esperando el resultado de aquella (CSJ SL3164-2023).

En cuanto a la pretensión subsidiaria del reintegro, se tendrán en cuenta que mediante Resolución 962

de

2017, la Cooperativa dispuso «*retirar del puesto de labor asociativa*» a Manuel de Jesús Camargo Jiménez,

a causa de la terminación de la oferta mercantil con Avianca S.A. «*que dio origen al puesto de labor asociativa*» (fls. 327 a 329 del cdno. 2). Claramente, no se trata de una de las justas causas previstas en el literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo. Por tanto, se reconocerá la indemnización por despido del artículo 64 del estatuto laboral.

Como quiera que la relación perduró 9 años, 2 meses y 7 días, y el último salario ascendió a \$961.758 (certificación de folio 39, cdno. 1), lo que equivale a \$32.059 diarios, dicha indemnización se tasa en **\$6.209.828**.

En vista de que no prosperó la pretensión de indemnización moratoria, se concederá la indexación, que también fuera solicitada en la demanda, a fin de compensar la pérdida de poder adquisitivo de los valores objeto de condena. Estos deberán actualizarse a partir de su exigibilidad y hasta que se produzca su pago efectivo, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$VA = VH \times IPC \text{ Final} / IPC \text{ Inicial}$$

De donde:

VA = Valor actualizado

VH = Valor histórico que corresponde a la suma a indexar.

IPC Final = Índice de Precios al Consumidor vigente en el mes en que se realice el pago de la obligación.

IPC Inicial = Índice de Precios al Consumidor vigente en el mes en que se hizo exigible la obligación.

Como quiera que la CTA fue perseguida como responsable solidaria y en vista de que, en efecto, incurrió en una práctica de intermediación para la que no estaba autorizada, se le impondrá condena en esa condición, en los términos de los artículos 35 del Código Sustantivo del Trabajo y 17 del Decreto 4588 de 2006.

Corolario de lo expuesto, se revocará la sentencia de primera instancia. En su lugar, se emitirán las declaraciones y condenas anunciadas.

Costas en las instancias a cargo de las demandadas.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **Revoca** la sentencia de 14 de septiembre de 2021, dictada por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Bogotá D.C. En su lugar:

Primero. DECLARA la existencia de un contrato de trabajo entre **MANUEL DE JESÚS CAMARGO JIMÉNEZ** y **AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. AVIANCA S.A.**, ejecutado entre el 23 de septiembre de 2008 y el 30 de noviembre de 2017, en el que la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO SERVICOPAVA** actuó como simple intermediaria.

Segundo. DECLARA probada la excepción de compensación, sobre las prestaciones sociales y demás

derechos laborales causados y exigibles en vigencia de la relación, como contraprestación por los servicios causados.

Tercero. DECLARA no probadas las demás excepciones propuestas.

Cuarto. DECLARA que el empleador demandado es responsable de las enfermedades laborales padecidas por el demandante, en los términos del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo.

Quinto. CONDENA solidariamente a las demandadas al pago de los siguientes valores, a favor del demandante:

- a. **\$49.279.688,06** a título de lucro cesante consolidado.
- b. **\$ 76.322.012,98** por lucro cesante futuro.
- c. **\$30.000.000** por perjuicios morales.
- d. **\$6.209.828**, a título de indemnización por despido.

Las sumas antedichas deberán ser indexadas al momento del pago, de acuerdo con la fórmula descrita en la parte motiva.

Sexto. ABSUELVE a los demandados de las demás pretensiones.

Costas, como se dijo.

Cópiese, notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

Firmado electrónicamente por:



DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO
No firma impedimento



JORGE PRADA SÁNCHEZ

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 00F6C19FA354DB49ED0E2F16B50A2077B6954D1E08A61558E4201141027C935F
Documento generado en 2024-12-05