

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - Se ignora por esta Sala de Decisión el estado de salud que ostentaba el actor al momento del despido en relación con su oficio, en razón a que ninguna probanza se arrimó al respecto, para dar a conocer los conceptos médicos y tratamientos del diagnóstico del que se parte para promover esta acción judicial, sin que sea viable promover suposiciones o hipótesis, resultando desacertado advertir partiendo de un contexto sin soporte médico o documental, que en efecto, el actor contaba con un deterioro en la salud. /

HECHOS: El demandante pretende previo a la declaratoria de la sustitución patronal que existió con Ascensores Andino S.A.S, el reintegro a su puesto de trabajo por ser para la data del despido beneficiario de la estabilidad laboral reforzada por salud; subsidiariamente solicita la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 con el pago de la reparación integral de perjuicios, o en su lugar el reajuste de la indemnización por despido sin justa. En primera instancia se absolvió a la demandada. Le corresponde a la Sala determinar en virtud del recurso de apelación si frente a la sociedad que es demandada operó la figura de sustitución patronal frente al trabajador demandante que dé lugar a determinar la procedencia de lo pedido en el marco de la estabilidad laboral reforzada pregonada y el ajuste de la indemnización por despido sin justa causa reconocida.

TESIS: (...) para que se produzca el fenómeno jurídico de la sustitución de empleadores, además del cambio de un patrono por otro, se requiere de la continuidad de la empresa y del servicio por parte del trabajador, precisando que las garantías legales que surgen a partir de su configuración solo cobran pleno sentido, si se mantiene la prestación personal del servicio por parte del trabajador con posterioridad al cambio de empleador, motivo por el cual este último requisito acumulativo, surge como elemento constitutivo y esencial de la figura jurídica en reflexión (Ver SL1214- 2024). (...) Ahora, en lo atinente a la continuidad del servicio, queda corroborado que por virtud de la escisión de Coservicios S.A., el actor continuó desempeñándose sin modificación en sus condiciones contractuales y sin solución de continuidad bajo la sujeción de Ascensores Andino S.A.S., sustitución patronal que fue admitida por ambas sociedades y debidamente comunicada el colaborador demandante (...); sin embargo, no ocurre lo mismo con la empresa que es convocada a juicio, pues aun cuando se presentó una fusión donde Ascensores Andino S.A.S. fue absorbida por Ascensores Schindler S.A.S, así ocurrió con registro del 23 de septiembre de 2014, época para la cual al demandante ya le había sido finalizado su contrato de trabajo, pues este desapareció el 22 de enero de 2014 por decisión de Ascensores Andino S.A.S. (...) sin que posterior a ello, permaneciera entregando su fuerza laboral, por manera que, al no presentarse continuidad en la relación laboral o la prestación del servicio, mal pudiera pregonarse la sustitución patronal, pues nunca fungió como parte empleadora y en ese orden, no existió un cambio en la posición jurídica subjetiva empresarial frente al demandante. (...) Bajo las consideraciones anteriores, lo que impone la normativa comercial es que la demandada tiene a su cargo las obligaciones de la sociedad que fue objeto de fusión donde están incluidas las de índole laboral, de donde surge claro para esta Sala de Decisión que si hubo obligaciones derivadas de la relación de trabajo que existió con la empresa absorbida, es la sociedad absorbente la que debe hacerse cargo, por ser a quien se trasladó el patrimonio de la obligada, encontrando que no solo el ajuste de la indemnización amerita el estudio, sino también por virtud de esta prerrogativa comercial, la estabilidad laboral reforzada que se invoca. (...) Y es que, se ignora por esta Sala de Decisión el estado de salud que ostentaba el actor al momento del despido en relación con su oficio, en razón a que ninguna probanza se arrimó al respecto para dar a conocer los conceptos médicos y tratamientos del diagnóstico del que se parte para promover esta

acción judicial, sin que sea viable promover suposiciones o hipótesis, resultando desacertado advertir partiendo de un contexto sin soporte médico o documental, que en efecto, el actor contaba para enero de 2014 con un deterioro en la salud que intervenía en el normal desarrollo de su quehacer y bajo condiciones de desigualdad respecto de los demás, pues ello no fue así probado en este escenario judicial, tornándose en irrazonable concluir como lo pretende el actor, que un accidente de trabajo que ocurrió casi dos décadas atrás a la extinción del enlace laboral, se convirtiera en el motivo primigenio de esa decisión del finiquito y que en esa medida, se sostenga que esa finalización tuvo rasgos discriminatorios, siendo patente que de recomendaciones que de ningún modo dieron afectación a su desempeño y normal desarrollo de sus tareas no irrumpen evidente una condición de discapacidad, que activara el propósito y vocación de la garantía de estabilidad reclamada, por lo que no se impone atribuir ningún efecto legal o consecuencia a partir de esa prebenda constitucional. (...) De modo que, como el demandante laboró de manera continua 28 años, 11 meses y 17 días, la indemnización desde un salario equivalente a \$1.394.500 equivale a \$70.338.075, que resulta de multiplicar el salario diario - \$46.483- por el número de días a pagar - 1.164 -, aumentado el total en un 30%, suma que resulta ser superior a la encontrada por el fallador de instancia, pero inferior a la reconocida por la empresa Andina S.A.S al momento de dar fin a su contratación, pues reconoció y pagó por este concepto \$70.468.532 (...), sin que haya lugar al reajuste buscado, por liquidarse acorde al Convenio de Beneficios Contractuales. (...) no existiendo otro camino que confirmar íntegramente la providencia apelada (...)

M.P: CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

FECHA: 25/06/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

Medellín, veinticinco (25) de junio de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y MARIA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario laboral promovido por IGNACIO ÑÁÑEZ URIBE contra ASCENSORES SCHINDLER DE COLOMBIA S.A.S. (Radicado 05001-31-05-010-2017-00228-01).

ANTECEDENTES

El demandante pretende previo a la declaratoria de la sustitución patronal que existió con Ascensores Andino S.A.S, el reintegro a su puesto de trabajo por ser para la data del despido que ocurrió el 22 de enero de 2014 beneficiario de la estabilidad laboral reforzada por salud, con el pago de las prestaciones y salarios dejados de percibir desde el despido hasta el momento de la reinstalación. Subsidiariamente solicita la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 con el pago de la reparación integral de perjuicios, o en su lugar el reajuste de la indemnización por despido sin justa causa junto con los perjuicios morales derivados de este.

Como hechos relevantes de sus súplicas narró que estuvo laborando para Coservicios S.A., que luego cambió a Ascensores Andino S.A.S., desde el 04 de febrero de 1985 al 22 de enero de 2014, última sociedad que pasó a ser Ascensores Schindler de Colombia S.A.S., operando una sustitución patronal. Que el último cargo desempeñado fue el de técnico de servicios, y el salario equivalía a \$1.394.500. Relata que el 24 de enero de 1995 sufrió un accidente de trabajo ocasionándole aplastamiento de vértebras cervicales, el que le

generó una pérdida de capacidad laboral del 21.30% estructurada en enero de 1995. Que el 20 de marzo de 1996 se expidieron unas recomendaciones sobre las tareas a desarrollar, reiterado ello en un oficio del 13 de agosto de 1997 y el 17 de marzo de 2011; el Jefe de salud ocupacional de Coservicios envió un memorando interno con unas recomendaciones y restricciones que debían tenerse en cuenta para el desarrollo de la labor. Indica que el 25 de octubre de 2012 se suscribió un Convenio de Beneficios Contractuales que empezó a regir el 01 de enero de 2013 donde se estableció un incremento de la indemnización por despido sobre la disposición legal. Que el 22 de enero de 2014 pese a gozar de estabilidad laboral reforzada, se termina su contrato unilateralmente y sin justa causa, siendo liquidado el 29 de enero de 2014 con un pago deficitario respecto de la indemnización. El 07 de diciembre de 2016 presentó reclamación de lo que hoy se reclama, recibiendo respuesta negativa el 21 de diciembre de 2016.

ASCENSORES SCHINDLER DE COLOMBIA S.A.S dio respuesta oportuna a la demanda advirtiendo que la fusión dada con Ascensores Andino S.A.S. ocurrió el 22 de septiembre de 2014, luego de finalizado el vínculo con el actor, por lo que frente a este no operó la sustitución patronal que se predica. Indicó que la finalización del contrato de trabajo no solo no se dio por virtud de su condición de salud sino que así aconteció por una reestructuración interna de la compañía, precisando que el accidente de trabajo sobre el que se busca la protección ocurrió 19 años atrás, época en la que no se impidió la prestación normal de sus servicios, no configurándose los presupuestos jurisprudenciales para dar aplicación a la prerrogativa. Señala que en efecto el despido fue por decisión unilateral con reconocimiento de la respectiva indemnización acorde al Convenio de beneficios celebrado, la que ascendió a \$70.468.532 y que corresponde a lo que dispone la norma laboral más el 30% de la tabla aplicable, los años laborados y el salario, sin que se adeude valor alguno por ese concepto, indemnización que por demás cubre los perjuicios por daño emergente y lucro cesante. Como excepciones de mérito formuló las de inexistencia de las obligaciones, cobro de lo no debido, falta de título y causa en el demandante, pago, buena fe de la compañía y las sociedades empleadoras del señor Ignacio Nández Uribe, mala fe del demandante, enriquecimiento sin causa del demandante, compensación y prescripción.

Surtido el trámite de rigor, el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Medellín en sentencia que emitió del 22 de agosto de 2023, ABSOLVIÓ a la demandada

de todas las súplicas en su contra, imponiendo costas a cargo del demandante, fijando por agencias en derecho en el equivalente a medio SMLMV.

La Sala en el marco de lo que regula el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, conoce del asunto por el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante, por virtud de serle la providencia desfavorable y no acudir a la vía de la apelación.

En el término pertinente, las partes presentaron sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

CONSIDERACIONES

En esta instancia no es objeto de discusión el contrato de trabajo que existió con el demandante entre el 04 de febrero de 1985 y el 22 de enero de 2014 (Págs. 49-50 y 60 Archivo 03), el que finalizó por decisión unilateral de Ascensores Andino S.A.S. Tampoco se contiene la ocurrencia de un accidente de trabajo el 24 de enero de 1995 (Pág. 62 Archivo 03), siendo calificado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez con una PCL del 21.30% estructurada en enero de 1995 (Págs. 63-64 Archivo 03).

Con esa base, y a lo resuelto en la sentencia de primer grado el problema jurídico que compete a esta Sala de Decisión resolver consiste en establecer si frente a la sociedad que es demandada operó la figura de sustitución patronal frente al trabajador demandante que dé lugar a determinar la procedencia de lo pedido en el marco de la estabilidad laboral reforzada pregonada y el ajuste de la indemnización por despido sin justa causa reconocida.

De la sustitución patronal

Al respecto, cabe recordar que la Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral- lo que ha precisado es que, para que se produzca el fenómeno jurídico de la sustitución de empleadores, además del cambio de un patrono por otro, se requiere de la continuidad de la empresa y del servicio por parte del trabajador, precisando que las garantías legales que surgen a partir de su configuración solo cobran pleno sentido, si se mantiene la prestación

personal del servicio por parte del trabajador con posterioridad al cambio de empleador, motivo por el cual este último requisito acumulativo, surge como elemento constitutivo y esencial de la figura jurídica en reflexión (Ver SL1214-2024).

En ese sentido, en la sentencia CSJ SL4530-2020, en un asunto de similar debate de legalidad al presente, se ilustró: “*En esa dirección, la sustitución patronal tiene unos efectos laborales que se despliegan fundamentalmente cuando el trabajador sigue vinculado con el nuevo empresario, pues de lo contrario, las garantías legales pierden totalmente su sentido*” (Ver también SL4869-2021, SL3065-2020, SL10203-2017, SL10561-2017, SL8178 de 2016 y SL5334-2015).

La documental visible en la página 47 del archivo 03 deja ver la sustitución patronal que operó entre Coservicios S.A. y Ascensores Andino S.A.S., siendo ella debidamente comunicada al colaborador demandante; sin embargo, no ocurre lo mismo con la empresa que es convocada a juicio, por lo que pasa a explicarse.

En este escenario judicial quedó visto y por fuera de discusión conforme a los certificados de existencia y representación legal aportados que con Coservicios S.A., empresa que contrató al actor (Págs. 49-50 Archivo 03) para mayo de 2011 se solemnizó el proyecto de escisión con Ascensores Andino S.A.S. (Pág. 18 Archivo 03), y luego, el 22 de septiembre de 2014 esta empresa fue fusionada por absorción por Ascensores Schindler de Colombia S.A.S. mediante documento privado del 22 de septiembre de 2014 (Pág. 37 Archivo 03), actuaciones que dejan en evidencia el cambio de empleador, primero para mayo de 2011 y luego para septiembre de 2014.

También quedó acreditada en ambas oportunidades la continuidad de la identidad del establecimiento, lo que se desprende de la intelección y valoración de los objetos sociales de las compañías, ya que el de Coservicios S.A. era el de “*diseño, construcción, embalaje, instalación y mantenimiento de elevadores...*”, el de Ascensores Andino S.A.S. es “*la asesoría en el diseño y la construcción de elevadores*” con su comercialización, distribución e instalación (Págs. 27-34 Archivo 03), y el de Ascensores Schindler de Colombia S.A.S. se dirige a “*la importación, exportación, comercialización y*

venta de ascensores” además de *“la instalación, mantenimiento, servicios, modernización y reparación de ascensores”* (Págs. 35-46 Archivo 03), lo que denota de la simple lectura de cada actividad económica, que las labores desarrolladas eran similares, y por ende, ante la desaparición formal primero de Coservicios S.A y luego, de Ascensores Andino S.A.S, los trabajos se siguieron realizando dentro de igual objeto social.

Ahora, en lo atinente a la continuidad del servicio, queda corroborado que por virtud de la escisión de Coservicios S.A., el actor continuó desempeñándose sin modificación en sus condiciones contractuales y sin solución de continuidad bajo la sujeción de Ascensores Andino S.A.S., sustitución patronal que fue admitida por ambas sociedades y debidamente comunicada el colaborador demandante (Pág. 47 Archivo 003); sin embargo, no ocurre lo mismo con la empresa que es convocada a juicio, pues aun cuando se presentó una fusión donde Ascensores Andino S.A.S. fue absorbida por Ascensores Schindler S.A.S, así ocurrió con registro del 23 de septiembre de 2014, época para la cual al demandante ya le había sido finalizado su contrato de trabajo, pues este desapareció el 22 de enero de 2014 por decisión de Ascensores Andino S.A.S. (Pág. 60 Archivo 03). sin que posterior a ello, permaneciera entregando su fuerza laboral, por manera que, al no presentarse continuidad en la relación laboral o la prestación del servicio, mal pudiera pregonarse la sustitución patronal, pues nunca fungió como parte empleadora y en ese orden, no existió un cambio en la posición jurídica subjetiva empresarial frente al demandante.

En ese orden, como es en el contexto de la relación laboral y su continuidad con otro empleador, en el que esta figura tiene pleno sentido, como está acreditado que el vínculo laboral se dio exclusivamente con Ascensores Andino S.A.S. no hay lugar a pregonar que tal figura operó y en ese sentido, no es viable dar aplicación a las consecuencias jurídicas que ella implica.

Aun con lo anterior, como el fallador acudió al contenido de los artículos 172 y 178 del Código de Comercio relativos a la fusión y a los derechos y obligaciones de la sociedad absorbente, donde se estipula que esta adquiere los bienes y derechos de la sociedad absorbida y se hace cargo de pagar el pasivo interno y externo de las mismas, es atinado abordar tal cuestión, encontrando que la posición que al respecto ha adoptado la H. Corte Suprema

de Justicia en los eventos en los que se da la fusión de sociedades, está referida a que *“en los eventos en que se presente una fusión, la sociedad absorbente o la nueva que se constituye, adquiere todos los derechos y obligaciones de las empresas absorbidas o disueltas, correspondiéndole a aquélla el pago de todo el pasivo interno y externo de éstas, a la vez que adquiere todos sus bienes”*, pues se trata de un fenómeno jurídico que no extingue las obligaciones y derechos que estaban a cargo y en beneficio de cada una de las sociedades preexistentes a la fusión, *“de suerte que, es una primera regla en materia de fusión de sociedades el que la sociedad absorbente o la nueva que se constituya asuma todos los derechos y obligaciones de la sociedad o sociedades disueltas, en otros términos, al formalizarse el acuerdo de fusión, el patrimonio o patrimonios de las sociedades que por efectos de la misma se disuelven, pasan in integrum a la sociedad absorbente, si es que subsiste una sociedad en tal condición, o a la nueva que se constituye como punto culminante de la fusión”*. (Ver SL1122-2022, SL519-2024).

Bajo las consideraciones anteriores, lo que impone la normativa comercial es que la demandada tiene a su cargo las obligaciones de la sociedad que fue objeto de fusión donde están incluidas las de índole laboral, de donde surge claro para esta Sala de Decisión que si hubo obligaciones derivadas de la relación de trabajo que existió con la empresa absorbida, es la sociedad absorbente la que debe hacerse cargo, por ser a quien se trasladó el patrimonio de la obligada, encontrando que no solo el ajuste de la indemnización amerita el estudio, sino también por virtud de esta prerrogativa comercial, la estabilidad laboral reforzada que se invoca.

Estabilidad laboral reforzada

Para dar definición al asunto, se hace necesario dilucidar las condiciones en que finalizó el vínculo, circunstancia que es de trascendencia establecer para dar un tratamiento adecuado a la situación discutida en el marco de esta prerrogativa legal - Ley 361 de 1997- que se determina en voces de la H. Corte Suprema de Justicia conforme a los siguientes parámetros objetivos: i) Existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo; ii) Existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad

con los demás; y iii) Conocimiento de los anteriores elementos por parte del empleador al momento del despido, con la novedosa claridad referida a que esa discapacidad no pende de un factor numérico, por considerar que las barreras sociales y las restricciones o desventajas que suponen para una persona, no pueden cuantificarse, sino que si del análisis de los aspectos referidos se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y, es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Ver SL1152-2023, con hipótesis reiterada en las SL2378-2023, SL2611-2023, SL2623-2023).

A la luz de estas orientaciones, se analiza el caso concreto, encontrando de las probanzas allegadas y la respuesta dada a la demanda, que en efecto el actor sufrió el accidente enunciado para el 24 de enero de 1995 cuando fue golpeado por un bastidor de un ascensor en la espalda, generando unas recomendaciones laborales referidas a evitar tareas en las que tenga que hacer flexión o torsión frecuentes o forzadas del tronco, no levantar sin ayuda, objetos de peso superior a 15 Kg, determinadas para el 20 de marzo de 1996 en indefinidas (Pág. 65 Archivo 03). También para agosto de 1997 el Seguro Social dispuso que podía continuar desempeñándose en el oficio habitual, pero evitando el levantamiento de peso mayor a 22 kg, y evitar movimientos de flexo - extensión lumbar continuos (Pág. 67 Archivo 03), y ya posteriormente, para el 17 de marzo de 2011 Coservicios S.A. emitió un memorando interno donde se advirtió que para el caso de Ignacio Ñáñez Uribe podía seguir desarrollando sus funciones actuales, sin movilizar pesos mayores a 10 kg, y evitar movimientos repetitivos de flexo extensión, rotación o lateralización del tronco y alternar en lo posible la posición de sentado y parado durante la jornada, disposiciones que fueron implementadas por el término de seis meses (Págs. 72-73 Archivo 03).

Esa documental da cuenta que el accidente que aconteció para la anualidad de 1995 dio lugar a unas recomendaciones al demandante y una PCL por virtud de un aplastamiento múltiple de vértebras cervicales; sin embargo, ellas no dan cuenta de alguna limitación presente para el desarrollo regular de sus labores para ese momento, y mucho menos para cuando se dio el fenecimiento del vínculo laboral en enero de 2014.

Y es que, se ignora por esta Sala de Decisión el estado de salud que ostentaba el actor al momento del despido en relación con su oficio, en razón a que ninguna probanza se arrimó al respecto para dar a conocer los conceptos médicos y tratamientos del diagnóstico del que se parte para promover esta acción judicial, sin que sea viable promover suposiciones o hipótesis, resultando desacertado advertir partiendo de un contexto sin soporte médico o documental, que en efecto, el actor contaba para enero de 2014 con un deterioro en la salud que intervenía en el normal desarrollo de su quehacer y bajo condiciones de desigualdad respecto de los demás, pues ello no fue así probado en este escenario judicial, tornándose en irrazonable concluir como lo pretende el actor, que un accidente de trabajo que ocurrió casi dos décadas atrás a la extinción del enlace laboral, se convirtiera en el motivo primigenio de esa decisión del finiquito y que en esa medida, se sostenga que esa finalización tuvo rasgos discriminatorios, siendo patente que de recomendaciones que de ningún modo dieron afectación a su desempeño y normal desarrollo de sus tareas no irrumpe evidente una condición de discapacidad, que activara el propósito y vocación de la garantía de estabilidad reclamada, por lo que no se impone atribuir ningún efecto legal o consecuencia a partir de esa prebenda constitucional.

Del reajuste de la indemnización por despido sin justa causa

Sostiene el actor que la indemnización por despido sin justa causa fue reconocida por su empleador de manera deficitaria, por ser contraria a lo que fue pactado en el “*convenio de beneficios contractuales*”, mismo que en su literal e) dispone: “... *si hubiere lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa por parte de Andino S.A.S, éste le reconocerá al trabajador y le pagará a título de indemnización, el monto establecido en la ley vigente al momento del despido, incrementada dicha tabla en un 30%, si el contrato es a término indefinido. Si el contrato es a término fijo inferior a un año y la terminación del contrato fuere anterior a seis meses respecto al término que faltare para el vencimiento del contrato, el valor del período a pagar será incrementado en un 30%*” (Págs. 55-59 Archivo 03).

En el marco de ese postulado, debe acudirse a lo que regula el párrafo del artículo 64 del CST, por haber laborado el demandante más de 10 años continuos al servicio del mismo empleador para la entrada en vigencia de la Ley 789 de 2022, a quien se le aplica el literal d) del artículo 6° de la Ley 50 de

1990 que regula: “*Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción*”. De modo que, como el demandante laboró de manera continua 28 años, 11 meses y 17 días, la indemnización desde un salario equivalente a \$1.394.500 equivale a \$70.338.075, que resulta de multiplicar el salario diario - ~~\$46.483~~ por el número de días a pagar - *1.164* -, aumentado el total en un 30%, suma que resulta ser superior a la encontrada por el fallador de instancia, pero inferior a la reconocida por la empresa Andina S.A.S al momento de dar fin a su contratación, pues reconoció y pagó por este concepto \$70.468.532 (Pág. 61 Archivo 03), sin que haya lugar al reajuste buscado, por liquidarse acorde al Convenio de Beneficios Contractuales.

De los perjuicios morales

Lo primero por decir en lo que atañe a esta cuestión, es que el daño moral es aquel que está representado por el impacto o sufrimiento psíquico o espiritual que en la persona pueden desencadenar ciertas conductas, actividades o, resultados, siendo de importancia precisar que, es posible resarcir el daño moral cuando se prueba que el despido injusto se configuró ante una actuación del empleador que tenía por objeto lesionar al trabajador, o que le originó un grave detrimento patrimonial (Ver SL14618-2014 y SL1361-2023), pero tales perjuicios inmateriales no se configuran por el simple hecho del despido, pues toda pérdida del empleo genera sentimientos de tristeza en cualquier individuo, sino que se debe verificar la manera en que esa terminación unilateral afectó el fuero interno del trabajador, y cómo por la conducta o actividad de la empresa lo lesionaron injustificadamente.

En este caso, aunque pudo ser evidenciado que el finiquito ocurrió por una decisión unilateral de la parte empleadora, lo que eventualmente pudo generar unos daños internos en el empleado, no se verifica que así haya ocurrido desde una conducta reprochable a la empresa que la haga responsable de resarcirlos, ya que su determinación estuvo amparada en la ley, que otorga la facultad de dar fin a la contratación en cualquier tiempo y sin justa causa con el reconocimiento de la respectiva indemnización, donde no fue evidenciada culpa, negligencia o intención de lesionar al colaborador, no siendo posible desde el contexto analizado endilgar unos perjuicios inmateriales cuando no

se arrimó una sola probanza sobre el daño que le produjo el despido, y mucho menos de una maliciosa o suspicaz intención de quien dio empleo al actor.

Es así como se considera que las afirmaciones de la parte que convocó la Litis quedan con sustento, no existiendo otro camino que confirmar íntegramente la providencia apelada que dio absolución a lo pedido, teniendo en cuenta las consideraciones adicionales plasmadas en esta providencia.

En esta instancia no se causaron costas por virtud al grado de Consulta.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **CONFIRMA** la sentencia materia de apelación de fecha y procedencia conocidas. Sin costas.

Notifíquese por EDICTO.

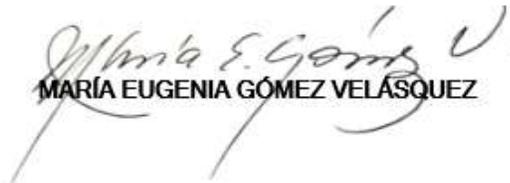
Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL**



**SECRETARÍA
EDICTO**

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Radicación: 05001310501020170022801
Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandante: IGNACIO ÑAÑEZ URIBE
Demandado: ASCENSORES SCHINDLER DE COLOMBIA S.A.S
M. P. CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES
Fecha de fallo: 25/06/2024
Decisión: CONFIRMA

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibídem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 26/06/2024 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario