



## **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL**

**Medellín, primero (1) de diciembre de dos mil veintidós (2022)**

Demandante: YAIR ALEXANDER LOPERA JARAMILLO  
Demandada: INVERSIONES LUVIPLAST S.A.  
Radicado: 05360 31 05 002 2019 00268  
Sentencia: S-312

### **SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

En la fecha indicada, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Primera de Decisión Laboral, integrada por los Magistrados JOHN JAIRO ACOSTA PÉREZ quien obra en éste acto en calidad de ponente, FRANCISCO ARANGO TORRES y JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ, procede a resolver los recursos de APELACIÓN presentados por ambas partes en contra de la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí el día 12 de octubre de 2021.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita, aprobada previamente por los integrantes de la Sala.

### **PRETENSIONES**

YAIR ALEXANDER LOPERA JARAMILLO llamó a juicio a INVERSIONES LUVIPLAST S.A., para que sea CONDENADA al pago de (i) los perjuicios materiales y morales; (ii) a reintegrarlo al puesto de trabajo que venía desempeñando o a uno de igual o mejor categoría; (iii) los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes a la seguridad social debidamente indexados, por todo el tiempo de la suspensión del

contrato de trabajo; iv) la indemnización por despido injusto del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y costas.

En SUBSIDIO del reintegro, pretende el pago de la indemnización por despido injusto conforme al art. 64 del CST.

## **HECHOS**

Expone como fundamento de sus peticiones, que ingresó a laborar con la demandada el 27 de junio de 2015 mediante contrato de trabajo a término fijo de 3 meses que se fue prorrogando hasta alcanzar las prórrogas de un año, en el cargo de Auxiliar de Impresión, con funciones de organizar tintas, surtir y subir rollos y aseo. Que en el mes de octubre de 2016 fue ascendido a operario de máquina tipo impresora rotativa FLEXOGÁFICA "COMEXI" tipo CF 4/50, labor para la cual no fue capacitado; que la máquina presentaba averías por lo cual uno de los administradores en compañía de otro trabajador proceden a intervenirla si ser mecánicos, destaparon la guarda y organizaron los piñones, pero al terminar la reparación, no volvieron a montar la guarda en la máquina. Que ante el peligro que representaba requirió a sus supervisores, pero sus solicitudes no fueron atendidas; el 9 de noviembre de 2016 sufrió accidente de trabajo en dicha máquina con amputación en sus dedos anular y meñique, por no tener la guarda, pues si esta hubiese estado debidamente instalada no se habría producido el desenlace mencionado. Indica que la empresa al responderle un derecho de petición reconoce esta falencia (transcribe, en el hecho 7º, lo pertinente), y que igualmente la ficha técnica de la impresora describe las normas de seguridad para el manejo de la máquina indicando que no se deben retirar las guardas, pues, de lo contrario, se debe suspender cualquier actividad de producción hasta que sean reubicadas. Que con ocasión del accidente fue incapacitado durante 123 días y que al momento del accidente devengaba un salario de \$736.713.

Que el 6 de septiembre de 2017 fue dictaminado por la ARL SURA con una Pérdida de Capacidad Laboral del 21.05% de origen laboral, estructurada el 6 de septiembre de 2017, dictamen confirmado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez. Así mismo, el 7 de marzo de 2017 la ARL SURA le expide recomendaciones laborales transitorias hasta el 8 de mayo; que el 9 de mayo la empresa, a través de un funcionario que no funge como médico laboral le indica que le dan por terminadas las recomendaciones médico-laborales; pero, en documento de 10 de agosto de 2017 la ARL SURA emite recomendaciones definitivas tales como \* levantar cargas hasta 7 kilos con la mano izquierda, con las dos manos hasta 15 k., pesos superiores hacerlo con otra persona o utilizar ayudas mecánicas y \* evitar operar máquinas que exijan agarres contra resistencia alta o que generen vibración en mano izquierda. Pese a lo anterior se le dio por finalizado el vínculo mediante comunicación del 23 de mayo de 2019, por vencimiento del plazo pactado.

### **CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

Al contestar, la empresa se opone a las pretensiones del demandante, tanto declarativas como condenatorias, pues el accidente se debió a culpa exclusiva de la víctima, y porque el despido (sic) se realizó en debida forma. A los hechos contesta aceptando la fecha de ingreso, la modalidad contractual y el cargo desempeñado; señala que aquel aceptó desempeñarse en una vacante disponible y se encontraba en capacitación la cual finalizaba el 12 de noviembre de 2016, pero el accidente ocurrió el día 9 de noviembre, por el hecho de la víctima. Aduce que la máquina no estaba averiada y que la empresa desconoce las razones por las cuales la guarda no estaba en su lugar y que la responsabilidad de la guarda hace parte de las funciones del empleado. Admite la fecha de la ocurrencia del accidente de trabajo, pero no la razón de su origen, reitera que el hecho se produjo por descuido del operario o exceso de confianza ya que la distancia es considerable entre las partes de manejo de la máquina y la guarda. Niega que la empresa

reconociera la falencia en la máquina pues la respuesta completa es que ésta estaba en óptimas condiciones y no contaba con la guarda porque los mismos empleados la habían desmontado.

Admite igualmente las incapacidades médicas y la calificación de PCL, pero advierte que la prohibición de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, y ello para el caso no ocurrió pues su contrato no fue renovado por el vencimiento del plazo pactado. También acepta la comunicación del 7 de marzo de 2017 sobre recomendaciones laborales y dice que efectivamente se reubicó; pero que el 8 de mayo se recibió otra carta donde la ARL SURA levantaba tales recomendaciones. Propuso, como excepciones de mérito, las que denominó buena fe, temeridad y mala fe por parte del trabajador, cobro de lo no debido, inexistencia de la obligación y prescripción.

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Mediante sentencia proferida el 12 de octubre de 2021, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí CONDENÓ a INVERSIONES LUVIPLAST S.A. a pagarle al demandante los siguientes dineros: i) \$16.823.799 por concepto de lucro cesante consolidado; ii) \$44.726.655 por concepto de lucro cesante futuro; y iii) \$9.085.260 por concepto de perjuicios morales. ABSOLVIÓ de las demás pretensiones y CONDENÓ en costas a la demandada, cuyas agencias en derecho tasó en la suma de \$7.063.571.

### **DE LOS RECURSOS DE APELACIÓN**

Inconformes con la anterior decisión recurrieron en apelación los apoderados de ambas partes, así: El demandante en cuanto al despido y el reintegro. Aquel se encontraba en estado de discapacidad permanente al momento de la terminación del contrato de trabajo y esto sobrepone a la jurisprudencia que rige la materia frente a la libertad probatoria que el despacho señala, ya que al encontrarse

debidamente calificado se supone que ya existe y la misma fue informada a la empresa. Al momento de la terminación del contrato el demandante envía una o dos solicitudes a la empresa informándole sobre las misma y que no le terminaran el contrato de trabajo, sumado a que las recomendaciones laborales son de por vida, conforme a esto, el demandante ya no puede ejercer en igualdad de condiciones cualquier labor que le sea contratada, en este orden de ideas hablamos de estabilidad laboral reforzada.

Respecto a la realidad de las formas sobre lo escrito, si bien se terminó un contrato de trabajo aduciendo un vencimiento del plazo, quedó demostrado que la finalización del mismo no se dio por el vencimiento del plazo, la terminación aduce al comportamiento del demandante, el empleador no demostró que se debió a un vencimiento de plazo, sino que se debió a condiciones propias del trabajador como son los actos de indisciplina que aduce, lo que genera que la causal invocada pierda total validez al momento de la terminación, es decir, se trató de un despido sin justa causa, por su estado de discapacidad misma que está demostrada, por lo que se debe acceder al reintegro o en su defecto a las indemnizaciones por despido sin justa causa.

Frente a la condena de perjuicios morales, solicita se reconozca también a la vida de relación.

Por su parte, la demandada cuestionó la indemnización plena de perjuicios indicando que hay una mala interpretación de los documentos que se aportaron al plenario y que no se valoraron los testimonios como debió ser; quedó demostrado que no hubo testigos del accidente ocurrido, también se hizo una interpretación completamente errada de los documentos que se aportaron en debida forma, el despacho en un momento indica que existen materiales probatorios suficientes y luego se contradice diciendo lo opuesto. Se omitió que se está hablando de personas mayores de edad, no son niños que requieran vigilancia en cada turno como indica el despacho,

solo se tiene como argumento que no se aportó el documento donde está el informe del accidente de trabajo, por ello se solicita que subsidiariamente se condene al demandante en este caso a reconocer las agencias en derecho y se exonere de esta situación a la parte demandada en este proceso.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Concedido el traslado para presentar alegatos de conclusión, las partes se abstuvieron de hacerlo.

### **C O N S I D E R A C I O N E S**

Antes de emprender el estudio de los temas cuestionados por las partes en sus respectivas apelaciones, conviene señalar que los hechos siguientes no tiene discusión alguna a esta altura del proceso: *i)* la existencia del vínculo laboral entre las partes, iniciado el 27 de junio de 2015 por medio de un contrato de trabajo a término fijo de tres meses, que se fue prorrogando en el tiempo; *ii)* el cargo inicialmente desempeñado por el trabajador como Auxiliar de Impresora, luego promovido al de Operario de Máquina (Impresora) a partir del mes de octubre de 2016; *iii)* la ocurrencia de un accidente de trabajo el día 9 de noviembre de 2017 que le ocasionó la amputación de los dedos anular y meñique de su mano izquierda; *iv)* la Pérdida de Capacidad Laboral generada por el accidente, de un 21.05%; *v)* que al momento del accidente, el trabajador devengaba un salario mensual de \$736.713; y *vi)* la terminación del contrato de trabajo el día 26 de junio de 2019, aduciendo la empresa la expiración del plazo fijo pactado.

Por tanto, en cuanto a los temas de inconformidad del actor y primeramente de la pretensión de reintegro:

## **1.- Del reintegro con base en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. (Derecho a la estabilidad laboral reforzada – ELR - de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud)**

### **1.1. Presupuestos normativos y jurisprudenciales.**

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en procura de establecer mecanismos de integración social de las personas con alguna limitación física, psíquica o sensorial, dispone lo siguiente:

**Artículo 26.** *En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado **por razón de su limitación**<sup>1</sup>, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. (Negrillas propias)*

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.*

Tal disposición fue declarada exequible por la Corte Constitucional mediante sentencia C-531 de 2000, en el entendido que “carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”

---

<sup>1</sup> La expresión “limitación” contenida en la disposición, fue declarada condicionalmente exequible por la Corte Constitucional mediante sentencia C-458 de 2015, en el entendido de que deberá reemplazarse por las expresiones “discapacidad” o “en situación de discapacidad”.

Se trata, no solo de garantizarle al trabajador la percepción de un salario como medio por excelencia para obtener su propia subsistencia y la de su núcleo familiar, sino, especialmente, de reconocer en él su dignidad como ser humano y como trabajador, eje medular del derecho social del trabajo.

Esto es, el espíritu de esta ley es propiciar que, personas que sufren alguna discapacidad física, psíquica o sensorial, no sean discriminadas en sus empleos por razón, precisamente de alguna discapacidad que pudieran padecer. De aquí que la discapacidad debe ser relevante para el desempeño del empleo, pues solo esta condición puede dar lugar a una verdadera actitud discriminatoria del empleador, cuando no obstante su existencia, el trabajador es separado de su actividad laboral. Y en esto coincide la jurisprudencia, tanto constitucional como ordinaria laboral, pues, la discapacidad que la ley de marras protege, supone un estado de debilidad manifiesta respecto del cual se debe demostrar que la situación de salud del trabajador le dificulta o impide **sustancialmente** el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

En efecto, respecto de esta cualificación, es decir, en tanto se sujeta el derecho a la no discriminación al hecho de que la discapacidad debe dificultar o impedir significativamente el desarrollo de sus funciones en condiciones regulares, ha sido insistente la Corte Constitucional, por ejemplo, en sentencia de unificación SU – 049 del 2 de febrero de 2017, que redunda en tal circunstancia, como lo viene haciendo desde la sentencia T-1040 de 2001, bajo el entendido que solo en esa particular situación, se considera que la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Tesis que comparte la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, en tanto ha señalado en similar sentido que la protección en mención se activa cuando la situación de salud del trabajador le impide en forma relevante el ejercicio de su función.



En este orden, en la sentencia T-051 de 2020, reiterando lo dicho en otros múltiples pronunciamientos, la Corte Constitucional ha hecho acopio de los requisitos que deben reunirse al momento de estudiar estos casos, incluso por el juez ordinario y no exclusivamente el juez constitucional, así: *“El juez constitucional debe verificar: (i) que la condición de salud del trabajador le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus funciones; (ii) que dicha circunstancia sea conocida por el empleador con anterioridad al despido; y, (iii) que no exista una causal objetiva que fundamente la desvinculación.”*

## **1.2. Caso concreto.**

Mediante comunicación del 23 de mayo de 2019, el empleador le notificó al señor LOTERO AGUDELO la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo a partir del 26 de junio de 2019, indicándole que *“... dicho contrato no será renovado. En cumplimiento de lo dispuesto del (sic) artículo 46 de código laboral, le estoy informando con 30 días de anticipación a la terminación de su contrato.”* (pág. 155 del archivo 01Expediente.pdf.)

Al momento en que se produjo la terminación del vínculo laboral, se daban las tres condiciones señaladas en la sentencia T-051 de 2020, así:

*(i) Que la condición de salud del trabajador le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus funciones:* el día 9 de noviembre de 2016, cuando el trabajador desempeñaba el cargo de Operario de Máquina Impresora, sufrió un accidente de trabajo que lo ocasionó la amputación de sus dedos anular y meñique de la mano izquierda. Evaluado como fue, tanto por la ARL SURA el 6 de septiembre de 2017 (pág. 126 ib.) como por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia el día 29 de enero de 2018 (págs. 140 y s.s.) se le dictaminó una pérdida de capacidad laboral del 21.05%.

Entre tanto, desde el 7 de marzo de 2017, la ARL SURA le comunicó al empleador que debía adoptar algunas recomendaciones laborales de carácter temporal, para facilitar el proceso de reintegro laboral, así:

1. *Está en capacidad de levantar y transportar manualmente cargas hasta 3 kilos con la mano izquierda, con las dos manos puede manipular 10 kilos. Pesos superiores debe hacerlo con otras personas o utilizando ayudas mecánicas apropiadas para la carga transportar.*
2. *Debe evitar operar máquinas o herramientas que exijan agarres contra resistencia alta o que generen vibración en mano izquierda.*
3. *Debe realizarse un proceso de inducción y entrenamiento en las actividades que se le asignen y este debe quedar documentado.*
4. *Las indicaciones dadas deben conservarse tanto en las actividades laborales, del hogar y del tiempo libre"*

La empresa acató tales recomendaciones y reubicó al trabajador en actividades de,

- *Clasificación de no conformes y muestras de materiales,*
- *Clasificación de residuos sólidos*
- *Pesaje de pigmentos.*

Luego de que la demandada levantara las anteriores recomendaciones con fundamento en una carta recibida de la ARL SURA que así lo dispuso, esta misma entidad emitió de nuevo, el 10 de agosto de 2017, una recomendación final, ya con carácter **definitivo**, similar a la anterior, aunque con algunos ajustes, así:

1. *Está en capacidad de levantar y transportar manualmente cargas hasta **7** kilos con la mano izquierda, con las dos manos puede manipular **15** kilos. Pesos superiores debe hacerlo con otras personas o utilizando ayudas mecánicas apropiadas para la carga transportar.*
2. *Debe evitar operar máquinas o herramientas que exijan agarres contra resistencia alta o que generen vibración en mano izquierda.*

3. *Las indicaciones dadas deben conservarse tanto en las actividades laborales, del hogar y del tiempo libre"*

Estas recomendaciones fueron de inmediato conocidas por la demandada, según la comunicación dirigida por la empresa al demandante mismo el día 11 de agosto de 2017, en la que se refiere expresamente al asunto (pág. 149 mismo archivo)

En la historia clínica que la Junta Regional evaluó, se encuentran constancias de Terapia Ocupacional y de Medicina Laboral, según las cuales se observó una dificultad marcada para el puño y agarres a mano llena, pinzas conservadas pero con debilidad prensil y debilidad para agarres con potencia.

Todo lo anterior evidencia la dificultad relevante y sustancial que la lesión de tal magnitud le generaba al demandante para el desempeño de su labor habitual, en la cual, además de la operación propia de la máquina impresora, debía estar sometido a acciones tales como la manipulación de rollos, tintas, retales, etc. Esto es, se actualiza así esta primera exigencia en cuanto que la condición de salud del trabajador le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus funciones.

*(ii) Que dicha circunstancia sea conocida por el empleador con anterioridad al despido.* Se infiere igualmente de lo visto en el acápite anterior, que el empleador conocía suficientemente el estado físico y anatómico del trabajador a raíz del accidente en mención. La empresa no ha negado este hecho, y, por el contrario, se demuestra que ésta estuvo en todo momento enterada de la evolución del trabajador, de su pérdida de capacidad laboral desde antes de la terminación del contrato y de las recomendaciones médico laborales tanto transitorias como las definitivas. Incluso el representante legal de la entidad al absolver interrogatorio de parte, confesó que tenía conocimiento del estado de salud del trabajador, aunque matiza señalando que éste fue despedido por su indisciplina. Aun así, se tomó la decisión de finiquitar

el nexo laboral sin la correspondiente autorización previa de la Oficina del Trabajo, como lo requiere la ley.

*(iii) Que no exista una causal objetiva que fundamente la desvinculación."*

En este sentido, es irrelevante que el trabajador no estuviere incapacitado en la época del finiquito contractual, y que se reporten 123 días de incapacidad solo al momento de la ocurrencia del accidente de trabajo, se recuerda, el 9 de noviembre de 2016.

Tampoco es de recibo la justificación que se intenta dar en la presentación de los testimonios por parte de JOHN JAIRO GONZÁLEZ RÍOS, Coordinador de Supervisión, y MARÍA CRISTINA VILLEGAS ALZATE, Jefe de Gestión Humana, quienes explican que la terminación del contrato de trabajo obedeció a la indisciplina del demandante, indicando que aunque al principio tuvo un buen comportamiento, después del accidente cambió mucho (González Ríos); o bien, ésta última declarante cuando expuso que antes de vencerse el término del contrato recibió informes del comportamiento del trabajador que denotaban actos de indisciplina, por lo cual se habría decidido no prorrogar el contrato.

Lo cierto del caso es que nada de esto en absoluto se menciona en la carta de terminación del nexo, y, por el contrario, esta se limita únicamente a citar la expiración del plazo fijo pactado, que es un modo general de terminación del contrato de trabajo (art. 61 del CST, lit. c) que no constituye despido.

Aplica entonces la presunción de que la finalización del vínculo se debió a la situación de discapacidad del trabajador, en los términos referidos por la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral – en sentencia SL1360-2018:

*"Con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de*

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

*Así las cosas, la Corte abandona su criterio sentado en la sentencia CSJ SL36115, 16 mar. 2010, reiterada en SL35794, 10 ago. 2010, en la que se adocrinó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho, que permita deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a un móvil sospechoso. En su lugar, se postula que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada.”*

Por último, en casos como el presente, no obsta que el contrato de trabajo se haya dado por la expiración del plazo previamente convenido para que opere el reintegro. Así lo tiene decantado la jurisprudencia de ambas Cortes, en cuanto que la protección por el fuero de salud ampara a los trabajadores vinculados no solo mediante contrato de trabajo a término indefinido, sino también a los vinculados bajo otra modalidad temporal, como sería, en este caso, el contrato a término fijo. La Corte Constitucional se ha pronunciado en oportunidades múltiples, como, por ejemplo, en la sentencia T-118 de 2019:

*“3.8 Respecto del último de los parámetros la Corte ha estimado que cuando el trabajador es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, lo es con independencia del tipo de vinculación laboral en que se encuentre, esto es, contrato a término fijo, indefinido, por duración de la obra. Es decir, pese a la existencia de causas objetivas para la terminación del vínculo laboral (art. 61 C.S.T), las mismas no son suficientes para terminar la relación laboral si no se cumplen con las cargas contenidas el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 al cual se hizo mención en precedencia.*

(...)

*En ese orden de ideas, la sola llegada del plazo pactado por las partes en el contrato de trabajo, no es una razón constitucionalmente sostenible para finalizar el vínculo laboral en tanto implica el desconocimiento del principio a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, y de los derechos fundamentales de las personas que tienen algún tipo de discapacidad o limitación, al quedar en una situación de total desprotección, poniendo en vilo uno de los principios estructurantes del Estado Social de Derecho, cual es, la dignidad humana".*

Y la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL2586-2020 expresó lo siguiente:

*"En los contratos a término fijo, si bien la expiración del plazo es un modo legal de terminación del vínculo laboral (lit. c, art. 61 CST), esto no significa que por ello sea objetivo. Y no lo es, porque es eminentemente subjetivo cuando quiera que las partes tienen la facultad de terminarlo o prorrogarlo; dicho de otro modo, la terminación del contrato esta permeada por la voluntad unilateral del empresario o del trabajador de no prorrogarlo. Tan es así que, de no existir el preaviso o la decisión unilateral de no seguir con el vínculo, el contrato a término fijo se prorroga indefinidamente. Es decir, la terminación del contrato por vencimiento del plazo no es un suceso natural que ocurra por sí solo; antes, media la expresa voluntad de alguna o de ambas partes, en caso contrario, continua en vigencia el vínculo laboral.*

(...)

*"Así mismo, debe tenerse en cuenta que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no establece un privilegio exclusivo para los trabajadores con contrato a término indefinido. Por el contrario, su texto alude que ninguna persona «podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad», de modo que la garantía se despliega a todas las modalidades contractuales. En idéntico sentido, la Corte Constitucional en sentencia SU-049-2017 refirió que la estabilidad laboral reforzada «aplica a todas las alternativas productivas», premisa que se*

*reiteró en sentencia T-118- 2019 al señalarse que la garantía engloba a «cualquier modalidad de contrato».*

(...)

En consecuencia, la sentencia de primera instancia será REVOCADA en este aspecto, y en su lugar se ordenará el reintegro del actor, a un cargo igual o de mejor categoría, pero acorde a sus condiciones de salud, con el pago de los salarios, prestaciones sociales, y aportes a la seguridad social debidamente indexados, contados entre la fecha del despido y aquella en que sea efectivamente reintegrado. Se advierte que no hay lugar al pago de vacaciones pues el trabajador no estuvo laborando durante el periodo en cuestión, pero, en su lugar, se pagarán los salarios completos por cada anualidad.

## **2.- De la indemnización plena de perjuicios por culpa patronal.**

**2.1.** Al respecto, es necesario partir del supuesto de que la culpa patronal debe aparecer en el proceso **suficientemente** comprobada, lo que constituye una carga probatoria que esencialmente le incumbe a la parte que reclama la indemnización plena del caso, es decir, al trabajador o, según el caso, a sus herederos o causahabientes. (art.216 del CST)

La noción de la "culpa" ha sido entendida como una falta de aquella "diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios", según el símil a través del cual se describe la culpa leve, y que corresponde a los contratos celebrados en beneficio recíproco de ambas partes, como lo es el contrato de trabajo. O bien puede concebirse la culpa como una falla de conducta del empresario, la asunción por parte suya de un comportamiento reprochable que envuelve la idea de una negligencia, una imprudencia o una imprevisión en el desarrollo de la actividad productiva, en cuanto por razón de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional se genera un daño para el trabajador que pudiendo ser previsto por el empleador, no lo fue, para lo cual se hace necesario evaluar la actitud del empresario

dirigida a la predicción del riesgo y orientada a la disminución de las lesiones de diversa índole, mediante la aplicación adecuada y razonable de las medidas de seguridad.

Sobre el punto se ha pronunciado de manera caudalosa la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, de entre cuyas sentencias se puede destacar lo dicho en cuanto a la distribución de la carga de la prueba, en tanto que, como se anotó líneas arriba, al trabajador le compete demostrar suficientemente la culpa del empleador, pero, además, la prueba de la diligencia o cuidado “...incumbe al que ha debido emplearlo”, como de manera genérica lo prescribe el art. 1604 del Código Civil. En sentencia con radicado 22.656 del 30 de junio de 2005, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia dijo a este respecto:

*“No hay dos pasos, sino uno solo, la prueba de la culpa es el incumplimiento de la obligación, en este caso de índole legal, que le impone al empleador ofrecerle a su trabajador medidas de seguridad. Nada más. Probado el incumplimiento, el empleador, como todo deudor, solo se libera de responsabilidad si acredita que obró con mediana diligencia en la adopción de las medidas de seguridad.”*

Ahora bien, cuando se trata de actividades peligrosas, deben extremarse las medidas de seguridad tal como lo tiene dicho esa misma Corporación, v. gr. en la sentencia con Radicación N° 39631 de 30 de octubre de 2012:

*“A este respecto, la Corporación también ha insistido en que aquella cardinal obligación de los empleadores se incrementa aún más en los casos en que las labores específicas de los trabajadores o algunos de ellos impliquen relación directa con determinados elementos de peligro, como la energía eléctrica, la nuclear, los químicos, etc. Un adecuado desarrollo de dicha obligación importa la realización de toda clase de cautelas - que ninguna es excesiva - pues la exposición a los riesgos, así sea remota y meramente circunstancial, exige el despliegue de aquellas en forma cabal y completa, pues de lo contrario aparece comprometida la responsabilidad de quien debió*



*proveerlas (sentencia del 17 de febrero de 1994, radicación 6.216)"*

## **2.2. Caso concreto**

El Sr. YAIR ALEXANDER LOPERA JARAMILLO fue vinculado a la empresa como Auxiliar, y luego promovido al cargo de Operario de Máquina Impresora en ambos casos. En el desempeño de este último cargo, el día 9 de noviembre de 2016 sufrió un accidente de trabajo que lo ocasionó la amputación de los dedos anular y meñique de su mano izquierda, hecho atribuido a un atrapamiento en máquina sin guarda de seguridad.

Y es éste último el punto de quiebre para determinar la culpa del empleador, pues es un hecho demostrado, claro y fehaciente, que la máquina, el día del accidente, no tenía instalada la guarda de seguridad de modo tal que se pudiera proteger al trabajador de un posible contacto con los piñones de la misma. A tal extremo que bien puede concluirse que, de hallarse la guarda de seguridad debidamente instalada en su lugar, el accidente no se habría producido.

En este orden de cosas, dentro del instructivo correspondiente a la Impresora N° 2 (*Impresora Rotativa Flexográfica "COMEXI" Tipo CF 4/50*) que era la que operaba el demandante (Págs. 162 y s.s. mismo archivo) se lee entre las normas de seguridad para el manejo de la máquina, la siguiente: *"No retirar las guardas de seguridad, por el contrario, cuando éstas se encuentren caídas, suspender cualquier actividad de producción hasta que sean reubicadas, notificar inmediatamente al supervisor de planta. O si se tiene que retirar las guardas de seguridad, debe ser con la máquina apagada y regréselas nuevamente a su sitio después de terminado el mantenimiento o la limpieza"*.

Así mismo, en respuesta a un derecho de petición formulado por el accionante, la Jefe de Recursos Humanos, hace constar que *"La máquina en la que el señor LOTERO AGUDELO sufrió el accidente estaba*

*en buenas condiciones, no contaba con la GUARDA ya que los mismos empleados la habían desmontado y aun así se había informado del cuidado que deberían de tener con la máquina" (Pag. 170 idem).*

Lo que no está del todo claro en el proceso, es quién retiró la guarda de seguridad y desde cuándo y por qué lo hizo. Sin embargo, hay un detalle que no puede pasar desapercibido, y es que de acuerdo con los testigos de la empresa, JOHN JAIRO GONZÁLEZ RÍOS, encargado del Control de Calidad y Coordinador del Área de Supervisión, y MARÍA CRISTINA VILLEGAS ALZATE, Jefe de Gestión Humana, declararon que el demandante se encontraba en etapa de capacitación a través de otro operario de mucha mayor experiencia en el manejo de la máquina, el Sr. CARLOS ADRIÁN ARROYAVE, quien, no obstante, no era separado de sus funciones, sino que debía operar la impresora contigua, ubicada a unos dos metros de la que LOTERO AGUDELO maniobraba. Se sabe igualmente, que el accidente ocurrió en el turno de la mañana, el cual se había iniciado, como siempre, a las 5 de la mañana, al paso que el hecho ocurrió entre las 9:30 y las 10 de la mañana según el primer testigo. Añade esta última testigo, que a los trabajadores se le insistía en el autocuidado, a tal punto que si al llegar a su puesto de trabajo, notan que la máquina no está en óptimas condiciones, deben informarlo a sus supervisores.

No obstante, se pregunta la Sala, en sana lógica, si la empresa delegó en otro operario en quien confió la capacitación del trabajador nuevo, de bastante más experiencia en el manejo de la máquina, ¿cómo se entiende que tal capacitador, hallándose solamente a dos metros del puesto de trabajo del demandante, permite que éste trabaje sin la guarda de seguridad? Es más, si la jornada de trabajo inició a las 5 a.m. y el accidente sucedió a las 10 a.m. aproximadamente, porqué decir que no reportó el estado de la Máquina impresora al iniciar el turno, si su capacitador estaba al lado, a dos mts., y permitió que se desarrollara la jornada hasta que se sucede el accidente cinco horas después? ¿Quién pudo retirar la guarda de seguridad y desde cuándo lo hizo, y

sin embargo el capacitador toleró que se manipulara la máquina con semejante riesgo?

A todas estas, también declaró el Sr. JOHN DERWIN MAESTRE RESTREPO, quien labora en la misma área del demandante como pegador de tireles (sic) por lo cual debía recorrer las tres impresoras que había en la empresa, e indica que la máquina donde se produjo el accidente llevaba una o dos semanas sin la guarda, y afirma que de ello fue informado al Jefe de Mantenimiento, Don Luis, pero que la empresa no hizo nada por corregirlo. Cierta o no esta versión, es un hecho que la máquina se hallaba operando sin la guarda, sin que mediara ningún control de la empresa al respecto, o de las personas en quienes esta delegó la seguridad de las cosas.

Se mantendrá entonces la declaración de la jueza de primer grado en cuanto a la culpa patronal, pero, con las siguientes variaciones en cuanto a la indemnización calculada, en lo que atañe al lucro cesante consolidado y futuro.

El lucro cesante está definido en el art. 1614 del C. C. como la ganancia o provecho que deja de reportarse a consecuencia de no haberse cumplido la obligación, o de haberse cumplido imperfectamente o retardado su cumplimiento; es lo que la doctrina española conoce como la ganancia frustrada. Ahora, mientras el Lucro Cesante Consolidado en materia laboral toma en cuenta el tiempo transcurrido entre la terminación del contrato de trabajo y la sentencia, el Lucro Cesante Futuro contempla el tiempo transcurrido entre la sentencia y la vida probable de la víctima. En providencia SL2845-2019, la Corte Suprema de Justicia dijo al respecto:

*“Por ello se hace necesario reiterar que, en el campo del Derecho Laboral, **el lucro cesante se configura cuando se deja de percibir un ingreso económico o se recibe en menor proporción a causa de la pérdida de capacidad laboral o fallecimiento**, en cuyo caso el empleador está en la obligación*

*de resarcir tal daño, bajo dos condiciones: una, que se pruebe su culpa en el origen del siniestro y, dos, que se demuestre que el trabajador afectado sufrió una merma en sus ingresos (CSJ SL887-2013). (Destaca esta Sala)*

Como quiera que en el sub lite, el reintegro debe disponerse como si no hubiere existido el acto de la terminación del contrato de trabajo, esto es, que las cosas vuelven a su estado anterior sin solución de continuidad, lo que conlleva el pago de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes a la seguridad social durante el tiempo en que el trabajador permanece cesante, debe modificarse lo concerniente al lucro cesante aplicando la tesis que la jurisprudencia laboral ha dictado en aquellos casos en que el trabajador continua laborando. Así, en sentencia del 15 de febrero de 1995, Rad. 6803, dijo esa Corporación que,

*“Lo que se desprende del fallo acusado es que en los caos en que subsiste el vínculo laboral después de sucedida la hipótesis contemplada en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo y el trabajador no sufre mengua en sus condiciones económica laborales durante el resto del contrato con el empleador culpable, la indemnización total de los perjuicios por pérdida de la capacidad laboral se fija al fenecimiento del nexo laboral porque es entonces cundo sufre el rigor de la misma, a menos que el contrato termine por reconocimiento de la pensión de vejez o invalidez.*

*Por tanto, la terminación unilateral, con o sin justa causa, por cualquiera de las partes de la relación laboral, no elimina ni hace desaparecer la responsabilidad del empleador que le restó la capacidad laboral al afectado; ella no se borra ni desaparece con la sola continuidad del vínculo laboral, sino que al no producirse el perjuicio durante tal lapso, por no interrumpirse su remuneración, el lucro cesante latente fluye cuando el contrato termina y solamente puede ser mitigado por su condición de pensionado por vejez o invalidez.*

*Como lo hace ver el opositor, lo que no contempla la ley es que la continuación del contrato exonere al empleador de los perjuicios causados al trabajador en tales eventos. Este criterio*

*ha sido acogido por esta Sala especialmente en sentencias de 17 de octubre de 1985 (Exp. 10.747) y 5 de julio de 1995 (Exp. 6482)"*

En consecuencia, Se REVOCARÁN las condenas correspondientes al Lucro cesante CONSOLIDADO y FUTURO, puesto que con el reintegro ordenado el trabajador recibirá lo correspondiente a salarios, prestaciones, vacaciones y aportes a la seguridad social durante el tiempo en que estaría cesante, sin solución de continuidad, y luego de ello se proveerá su propia subsistencia como retribución de sus servicios personales, entendiendo que el reintegro debe hacerse a un cargo de igual o superior categoría.

Solo en el evento de que el contrato de trabajo entre las partes termine por cualquier causa, exceptuando el reconocimiento de una pensión de vejez o de invalidez, se activará la obligación del empleador de pagarle al demandante, en forma proporcional al tiempo correspondiente a la vida probable del Sr. YAIR ALEXANDER LOPERA JARAMILLO, el lucro cesante futuro de acuerdo con los parámetros fijados por la juzgadora de primera instancia, en atención a que ninguna de las partes mostró inconformidad con la liquidación por esta realizada, y según fuera anexada con el fallo de primer grado.

**3. DAÑO A LA VIDA DE RELACIÓN.** La jurisprudencia laboral ha distinguido los perjuicios morales entre objetivados y subjetivados, como lo hizo, v. gr., en la sentencia rad. 39867 del 6 de julio 2011. Los primeros, *"son aquellos daños resultantes de las repercusiones económicas de las angustias o impactos síquicos que se sufren a consecuencia de un hecho dañoso; y, los segundos, los que exclusivamente lesionan aspectos sentimentales, afectivos, y emocionales que originan angustias, pesadumbres, soledad, aflicción, dolores internos, síquicos, que lógica/ no son fáciles de describir o de definir."*

No obstante, doctrinaria y jurisprudencialmente viene acogiendo, de antaño incluso, la existencia de una tercera categoría de perjuicios, conocidos como de la vida de relación o fisiológicos, que atañen directamente con la posibilidad de perder o de sufrir restricciones en el disfrute normal de la vida. Esto es, no solo es indemnizable el daño patrimonial, así como el extrapatrimonial que se identifica con los perjuicios morales subjetivados cuando se refiere al dolor emocional, sino aquel que afecta la esfera social del individuo y sus relaciones familiares y de pareja. Según el tratadista JAVIER TAMAYO JARAMILLO, *"En realidad la víctima podría hacerse esta reflexión: Mi integridad personal me concedía tres beneficios: ingresos periódicos, estabilidad emocional y actividades placenteras". Si las dos primeras han sido satisfechas con la indemnización, quedaría por reparar la tercera que es la que da lugar precisamente a la indemnización por perjuicios fisiológicos."*

Es indudable y constituye un hecho notorio, para la Sala, que la afectación sufrida por el demandante en la forma señalada, repercute en sus actividades cotidianas y rutinarias, como, a rötulo de mero ejemplo, recoger objetos, digitar en un ordenador, ejecutar ciertas acciones manuales, utilización de cubiertos, etc.

En cuanto a la valoración pecuniaria de este daño, corre el mismo esquema de los perjuicios morales, esto es, están al arbitrio del juzgador, para lo cual, como parámetro, se puede señalar que están tasadas en salarios mínimos mensuales vigentes, siendo el tope de 200 SMLMV el que pudiera disponerse para casos excepcionalmente graves. (v. gr., sentencia del C. de E. de enero 29 de 2004, exp. 18273, caso de contaminación con el virus del SIDA). Con estos parangones, estima la Sala que la cuantía puede establecerse igualmente hasta en otro tanto de lo ordenado en el fallo de primera instancia por perjuicios morales, es decir, la suma de \$9.085.260.

Con fundamento en las anteriores consideraciones, se CONFIRMARÁ, REVOCARÁ y MODIFICARÁ la sentencia de primera instancia

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada, por haber sido vencida en el recurso, cuyas agencias en derecho se fijan en la suma de \$1.000.000.

### **DECISIÓN:**

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Primera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **RESUELVE:**

**1. CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí el día 12 de octubre de 2021, en cuanto declaró culpa patronal en la ocurrencia del accidente de trabajo, lo que incluye la condena por perjuicios morales en cuantía de \$9.085.260. Pero con las siguientes novedades:

**2. LA REVOCA, A)** en cuanto absolvió del reintegro, para en su lugar, CONDENAR a la empresa INVERSIONES LUVIPLAST S.A. a reintegrar al Sr. YAIR ALEXANDER LOPERA JARAMILLO a un cargo de igual o mejor categoría, acorde a sus condiciones de salud, con el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social debidamente indexados, contados entre la fecha del despido y aquella en que sea efectivamente reintegrado. Se advierte que no hay lugar al pago de vacaciones pues el trabajador no estuvo laborando durante el periodo en cuestión, pero, en su lugar, se pagarán los salarios completos por cada anualidad.

**B)** en cuanto condenó al Lucro Cesante CONSOLIDADO y FUTURO, para en su lugar absolver condicionalmente de esta condena, conforme a lo expuesto en la parte motiva, esto es, que en el evento de que el contrato de trabajo entre las partes termine por cualquier causa,

exceptuando el reconocimiento de una pensión de vejez o de invalidez, se activará la obligación del empleador de pagarle al demandante, en forma proporcional al tiempo correspondiente a la vida probable del Sr. YAIR ALEXANDER LOPERA JARAMILLO, el lucro cesante futuro de acuerdo con los parámetros fijados por la juzgadora de primera instancia en la liquidación anexa,

**C)** En cuanto absolvió de los perjuicios fisiológicos o de vida de relación, y en su lugar se CONDENA a la demandada a pagarle al demandante a suma de \$9.085.260.

Costas, como se dijo en la parte motiva.

Notifíquese por EDICTO.

Firmado Por:

John Jairo Acosta Perez  
Magistrado  
Sala Laboral  
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Jaime Alberto Aristizabal Gomez  
Magistrado  
Sala Laboral  
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres  
Magistrado  
Sala Laboral  
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **4d9f5c65364300f32ad5b3312f0e5090a8d0116f29523e374a523fb008809cb4**

Documento generado en 01/12/2022 02:52:46 PM



Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:  
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>