

TEMA: INDEMNIZACIÓN PLENA DE PERJUICIOS – Esta solo procede respecto de las enfermedades de origen laboral frente a las cuales se acredite culpa patronal, aun cuando dichas patologías, combinadas con enfermedades de origen común, hayan dado lugar a una invalidez calificada como de origen laboral./

HECHOS: Los accionantes pretenden que se declare la responsabilidad por culpa patronal de la empresa demandada en la adquisición, por parte del trabajador, de enfermedades profesionales, y como consecuencia la demandada sea condenada a indemnizarlos por los daños materiales, morales y a la salud. La primera instancia condenó a la empresa demandada al pago de indemnización por perjuicios a favor de (JEÁR) y su núcleo familiar, conformado por (SMBC, MÁB, EÁB, JÁB y el menor TCÁ). El problema jurídico por resolver se circunscribe a establecer si existe culpa patronal en las enfermedades padecida por el accionante. En caso afirmativo, se analizará si es procedente modificar las condenas impartidas por el juez de instancia por concepto de lucro cesante consolidado y futuro. Asimismo, se examinará si hay lugar al reconocimiento de perjuicios fisiológicos y psíquicos.

TESIS: Revisada la prueba documental y las manifestaciones del actor en la demanda, se halla que los problemas de salud, que finalmente condujeron a que se le declarara en estado de invalidez de origen profesional, iniciaron o por lo menos se evidenciaron a raíz de un accidente de trabajo que sufrió el 8 de febrero de 2008. (...) De un comunicado aportado como prueba con la demanda, se colige que el actor le solicitó a la ARL SURA que lo calificara nuevamente unificando todas las enfermedades de origen laboral, lo que generó una acción de tutela de la que se desconoce el fallo, pero se infiere que fue ordenando a la ARL dar una respuesta, según lo anotada por la ARL SURA, en dicha comunicación que data del 4 de marzo de 2016. (...) Con base en el anterior dictamen, la ARL SURA, le reconoció pensión de invalidez de origen laboral al actor. (...) La Sala concluye que la invalidez de actor se debió a combinación de enfermedades de origen laboral y común, lo que es permitido conforme la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. (...) a juicio de la Sala, para efectos de la indemnización plena de perjuicios de que trata el artículo 216 del CST, solo es posible estudiar y determinar la culpa del empleador en la generación de las enfermedades de origen laboral, y únicamente respecto de estas es posible ordenar la reparación de perjuicios si hubo tal culpa, pues en lo concerniente a las enfermedades por riesgo común, no existe ningún nexo de causalidad entre la enfermedad y la negligencia del empleador en la protección debida al trabajador, que es lo que puede originar la obligación de indemnizar los perjuicios. (...) Las enfermedades determinadas como de origen laboral al accionante, fueron la hipoacusia neurosensorial, la osteocondrosis lumbar, la gonartrosis bilateral con condromalacia bilateral, pues respecto de la depresión, la hipertensión y la diabetes, de las que se asigna porcentajes de deficiencia, ninguna prueba existe en el plenario que fueron de origen laboral, antes por el contrario fueron catalogadas en todos los dictámenes como de origen común, aunque finalmente las de origen laboral por su mayor porcentaje, inclinaron la balanza, para que se catalogara la invalidez como de origen laboral. (...) De la contestación de la demanda por INDEGA S.A., desde el 29 de agosto de 2007 y hasta el 7 de julio de 2016, el actor tuvo recurrente incapacidades médicas, primero de origen común y después laboral. Lo anterior se ve respaldado con la confesión del actor en el interrogatorio de parte, en el que manifestó haber sufrido un accidente de trabajo en el año 2008, a raíz del cual fue sometido a varias cirugías de rodilla y estuvo incapacitado durante aproximadamente seis o siete años. (...) Por todo, lo anterior se concluye que, la labor de jarabista, que manifiesta el demandante estuvo expuesto a riesgos por manipular bultos de azúcar con peso aproximado de 50 kg y otras sustancias con peso de hasta 200 kg, que aduce le generaron las enfermedades profesionales, la ejecutó entre el 01 de marzo de 2004 y el 29 de agosto

de 2007, pues en esta última fecha se repite, empezaron las incapacidades médicas persistentes, y posteriormente la asignación de la labor de “papelitos”. (...) En este caso la parte demandada, no demostró haber ejecutado u observado las directrices de la referida resolución, por lo que en el periodo en que el actor ejecutó la labor de auxiliar de ventas, es predicable la culpa patronal en las afectaciones de salud del actor en las enfermedades catalogadas como de origen laboral, por lo que se confirmará la sentencia, con modificaciones, excluyendo de las indemnizaciones las enfermedades de origen común. (...) La Sala estima que el actor durante ejercicio de la labor de jarabista, no estuvo directamente expuesto a ruido excesivo, pues solo laboraba en un área que colindaba con la zona de mayor ruido que era la de maquinaria y además al menos desde el 2000 se empezó a suministrar protección contra el ruido. (...) No resulta necesario efectuar mayores elucubraciones para concluir que, contrario a lo alegado por el apoderado de la parte actora, las prestaciones sociales del accionante no constituyen factor salarial. Por tal motivo, no es correcto pretender que sean tenidas en cuenta para efectos de calcular el lucro cesante, tanto consolidado como futuro. (...) En lo que respecta a los perjuicios fisiológicos, también denominados perjuicios a la vida de relación, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha fijado criterio en múltiples ocasiones. Así, por ejemplo, en la sentencia SL4223-2022, se señaló: “La Corte ha considerado que esta tipología de perjuicio consiste en una afectación a la aptitud y disposición para disfrutar de la dimensión de la vida en cualquiera de sus escenarios sociales, que impide que algunas actividades ya no puedan realizarse o que requieren de un esfuerzo o genera incomodidades y dificultades. (...) Este tipo de indemnización se predica únicamente del trabajador afectado, mas no de su núcleo familiar, como sí ocurre, por ejemplo, con los perjuicios morales, en la cual los familiares pueden resultar impactados por el accidente o la patología laboral sufrida por el empleado. (...) No se desconoce que, en el dictamen de pérdida de capacidad laboral emitido por la ARL Suramericana se indicó que se estudiaban discapacidades y deficiencias. Pero dicha información debe analizarse conforme a lo establecido en el artículo 3 del anexo técnico del citado Decreto 1507 de 2014, donde se consagra el principio de ponderación; también conocido como fórmula de Balthazar. (...) De la norma, se colige que la sumatoria de los factores para establecer la pérdida de capacidad laboral no es de carácter aritmético, ya que se aplica una fórmula especial utilizada para combinar valores cuando existen afectaciones en varios órganos o sistemas. La simple suma de porcentajes no refleja adecuadamente el impacto real sobre la capacidad laboral del individuo. (...) La Sala no desconoce que las condiciones anteriormente descritas le ocasionaron al actor un menoscabo funcional en el plano laboral, al punto de haber sido calificado con pérdida de capacidad y actualmente beneficiarse con una pensión de invalidez. Sin embargo, no se allegaron al expediente elementos de convicción suficientes que permitan establecer, sin margen de duda, que el demandante enfrenta dificultades, privaciones, vicisitudes o alteraciones significativas en su vida personal o familiar, derivadas directamente del hecho dañoso imputado a la empresa accionada, es decir de las enfermedades de origen laboral de las que se halló la culpa patronal. (...) Las afectaciones psíquicas además de otros factores se encuentran enmarcadas dentro de la institución de los perjuicios morales. De modo que, al momento de analizar la procedencia de dichos perjuicios, es cuando debe valorarse la existencia de daños psíquicos originados en el hecho dañoso. Adicionalmente los “perjuicios psíquicos”, estarían relacionados con la depresión, de la que se insiste no existe prueba que sea de origen laboral. (...) Por lo anterior, no son de recibo los argumentos esgrimidos por el apoderado de la parte actora en lo que concierne a los perjuicios a la vida en relación y los perjuicios psíquicos.

MP: FRANCISCO ARANGO TORRES

FECHA: 19/03/2026

PROVIDENCIA: SENETNCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN
SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

Lugar y fecha	Medellín, 19 de marzo de 2026
Proceso	Ordinario Laboral
Radicado	05001310500520210045801
Demandantes	John Edison Álvarez Restrepo, Sor Mery Berrio Cuervo, Melissa Álvarez Berrio, Evelyn Álvarez Berrio, Jhonatan Álvarez Berrio y Thomas Chavarria Álvarez
Demandados	Industria Nacional de Gaseosas S.A.
Providencia	Sentencia
Tema	Indemnización plena de perjuicios del Art. 216 del CST solo aplica respecto de enfermedad de origen laboral, a pesar que esta combinada con enfermedad de origen común haya dado lugar a invalidez calificada como de origen laboral.
Decisión	Modifica sentencia
Ponente	Francisco Arango Torres

En la fecha, la SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL del TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN procede a emitir sentencia de segunda instancia en el proceso ordinario laboral promovido por **JOHN EDISON ÁLVAREZ RESTREPO, SOR MERY BERRIO CUERVO, MELISSA ÁLVAREZ BERRIO, EVELYN ÁLVAREZ BERRIO, JHONATAN ÁLVAREZ BERRIO y THOMAS**

CHAVARRIA ÁLVAREZ, contra la sociedad **INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A.** (en adelante INDEGA S.A.), tramitado bajo el radicado No. **05001310500520210045801**, venido a esta instancia en apelación de las partes contra la sentencia de primera instancia.

El magistrado del conocimiento, Dr. FRANCISCO ARANGO TORRES, declaró abierto el acto y previa deliberación sobre el asunto, la Sala adoptó el proyecto presentado por el ponente, el cual quedó concebido en los siguientes términos:

1. ANTECEDENTES

Los accionantes pretenden que se declare la responsabilidad por culpa patronal de la empresa demandada en la adquisición, por parte del trabajador, de enfermedades profesionales, y como consecuencia la sociedad demandada sea condenada a indemnizarlos por los daños materiales, morales y a la salud.

En el evento de llegarse a considerar que existen categorías autónomas, solicitan el reconocimiento independiente de los perjuicios a la vida en relación, psíquicos y fisiológicos para cada uno de los demandantes.

Se pide, en todo caso, que los perjuicios sean valorados dentro de un rango entre uno y cien salarios mínimos legales mensuales, cifra que deberá ser indexada.

Como fundamento fáctico de sus pretensiones, relatan los accionantes que John Edison Álvarez Restrepo laboró para la empresa Industria Nacional de Gaseosas S.A. — en adelante INDEGA S.A. — desde diciembre de 1980 hasta el 12 de octubre

de 1989, mediante contrato laboral a término fijo. Posteriormente, desde el 13 de octubre de 1989 hasta el 28 de julio de 2016, estuvo vinculado a la misma empresa mediante contrato de trabajo a término indefinido.

Indican que antes de su vinculación formal con INDEGA S.A., inició labores en el colegio de la multinacional Coca-Cola, sede Catalina, cuando aún era menor de edad. Allí colaboraba con su padre en oficios varios, como jardinería y albañilería, realizando actividades físicas como pintar, levantar bultos de cemento y ladrillos.

Relata, que, tras su vinculación a término indefinido a partir del 13 de octubre de 1989, desempeñó múltiples funciones dentro de la empresa en diversos cargos. Entre ellos, trabajó en el área conocida como “papelitos”, donde se encargaba de retirar la basura en el año 2008. También laboró durante diez días en el área de “aguas”. Igualmente, se desempeñó como jarabista entre los años 2000 y 2008. Como operario de producción, en el año 2000, tenía la responsabilidad de tirar cajas con botellas nuevas y cargar cajas llenas para envasar, función que ejerció durante tres meses. Adicionalmente, cumplió labores como operario de montacarga entre 1995 y 2000, cargando camiones durante un total de 60 meses. En el cargo de auxiliar de ventas y selección de envases — que ejerció desde el 13 de julio de 1995 hasta el 1 de octubre de ese mismo año — debía cargar cajas en el carrito, separar envases de vidrio y plástico (de entre 35 y 40 kg en promedio), y descargar cajas de camiones.

En el colegio de la multinacional Coca-Cola, sede Catalina, también trabajó como albañil entre los años 1988 y 1999, transportando escombros y bultos de cemento, mezclando materiales, construyendo andenes y cerramientos, y realizando

labores de pintura, actividad que ejecutó durante 108 meses sin estar vinculado al sistema de seguridad social.

Agregan que, según certificación expedida por la empresa demandada, el salario para el año 2018 (sic) era de \$1.661.000.

Igualmente, aduce que, durante la prestación de sus servicios en el año 2008, presentó dolor agudo en la rodilla, diagnóstico que posteriormente se definió como condromalacia de la rótula y gonartrosis no especificada, enfermedad que fue calificada por la EPS SURA como de origen laboral, mediante concepto emitido el 7 de diciembre de 2012. En el examen de ingreso no reportó patología osteomuscular; sin embargo, se estableció que, durante su jornada, permanecía de pie y caminando más del 80% del tiempo. En el cargo de jarabista debía llevar carga mientras se desplazaba por escaleras, inclinarse y adoptar posiciones forzadas, lo cual implicaba flexión constante de las rodillas.

Indican, que, el 14 de enero de 2013 se efectuó análisis del puesto de trabajo en el cargo de jarabista, donde se identificaron funciones como vaciado de azúcar, adición de reactivos, operación de equipos, verificación de cumplimiento de fórmulas, transferencia y preparación de jarabe terminado, así como verificación de volúmenes. Los insumos que manipulaba eran bultos de azúcar de 50 kg y químicos como anhídrido, cal, ácido fosfórico y amonio cuaternario, los cuales venían en envases de entre 25 y 200 kg ubicados a una altura de hasta 1.54 metros del suelo. También manipulaba envases plásticos con concentrados cuyo peso oscilaba entre 20 y 25 kg.

Aseveran que la Junta Regional de Invalidez de Antioquia, el 14 de marzo de 2013, cambió el origen de la enfermedad de común a laboral, respecto de las patologías condromalacia de rótula y

gonartrosis no especificada, decisión que fue confirmada por la Junta Nacional mediante dictamen N.º 7168588 del 23 de julio de 2014.

Expresan que, en dictamen del 11 de agosto de 2014, la ARL le reconoció una pérdida de capacidad laboral del 37,9%. Adicionalmente, el 26 de octubre de 2013, se le diagnosticó osteocondritis de los espacios L4-L5 y L5-S1. También se le practicó un estudio audiológico en el que se le diagnosticó hipoacusia neurosensorial bilateral simétrica de grado leve a moderado. Ambas patologías fueron calificadas por la ARL SURA como enfermedades laborales, determinándose una pérdida adicional del 23,22 %, con fecha de estructuración del 21 de agosto de 2015.

Posteriormente, el 7 de mayo de 2016, la ARL realizó una nueva calificación, evaluando varias enfermedades: hipoacusia neurosensorial, osteocondritis lumbar, gonartrosis bilateral con condromalacia, hipertensión arterial clase II tipo B y depresión clase I. todas consideradas de origen laboral, y se reconoció una pérdida global del 52,28 %, con fecha de estructuración del 10 de marzo de 2016.

Más adelante, narra que en su trayectoria tuvo que trasladar, cargar y descargar cajas de gaseosa de entre 35 y 40 kg en su cargo de auxiliar de ventas por más de seis años, así como bultos de azúcar de aproximadamente 50 kg, y químicos en recipientes de hasta 200 kg durante más de ocho años como jarabista, cargas que se manipulaban a una altura superior a 1.54 metros, lo que implicaba alto esfuerzo físico. Las condiciones de trabajo generaron daños a su salud, entre ellos, enfermedades en rodillas, columna y oído. La empresa no adoptó medidas de prevención, seguridad ni protección, lo que condujo al deterioro de su estado

físico. También hubo exposición a ruido por encima de los niveles permitidos, lo cual desencadenó la hipoacusia.

Aducen que, la empresa fue negligente en su deber de prevención: no suministró equipos como tapas auditivas, ni implementó medidas de protección frente al ruido. Tampoco lo instruyó ni capacitó para el desempeño de sus funciones, ni adoptó medidas para mitigar los riesgos. La omisión en su deber de cuidado derivó en una pérdida de capacidad laboral superior al 50%, en una persona que apenas contaba con 50 años.

Cuenta que fue pensionado por la ARL SURA a partir del 8 de junio de 2016, con disminución drástica en sus ingresos y una afectación directa en su estabilidad económica, reflejada en el lucro cesante consolidado y futuro.

Expresan, que la situación ha impactado gravemente su salud mental, siendo diagnosticado con depresión clase I, condición reconocida por la ARL y ha limitado severamente su calidad de vida, generando daños de tipo material, moral, y afectaciones en su salud y en su vida en relación. Como resultado, ya no puede realizar muchas de sus actividades cotidianas. El impacto se ha extendido también a su entorno familiar, quienes han sido testigos del deterioro progresivo de su salud.

Mencionan que, el 23 de noviembre de 2018, la familia radicó una petición ante Industria Nacional de Gaseosas S.A. solicitando información sobre la historia clínica ocupacional y otros documentos técnicos relacionados con factores de riesgo y condiciones de trabajo, y la empresa se negó a entregarlos, alegando que se encontraban en poder de su proveedor SIPLAS y que los estudios de riesgo no eran de su propiedad.

2. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:

La oficina judicial de primera instancia despachó de manera favorable las pretensiones de la demanda, condenando a la empresa demandada al pago de indemnización por perjuicios a favor de John Edison Álvarez Restrepo y su núcleo familiar, conformado por Sor Mery Berrio Cuervo, Melissa Álvarez Berrio, Evelyn Álvarez Berrio, Jhonatan Álvarez Berrio y el menor Thomas Chavarría Álvarez.

Respecto al señor John Edison Álvarez Restrepo, se reconocieron \$97.417.790 por concepto de lucro cesante consolidado y \$178.856.515,96 por concepto de lucro cesante futuro. Además, se le otorgaron 20 salarios mínimos legales mensuales vigentes al momento del pago, por concepto de perjuicios morales.

Para los demás accionantes miembros de la familia del demandante se reconocieron a cada uno, cinco salarios mínimos legales mensuales vigentes al momento del pago, por concepto de perjuicios morales, valores deberán ser indexados.

En cuanto a las demás pretensiones, se declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación propuesta por INDEGA S.A. Finalmente, condenó en costas a la parte accionada.

Para la decisión, el juez argumentó que son hechos probados, la extensa trayectoria laboral del actor con INDEGA desde 1989 hasta 2016; la exposición prolongada a cargas pesadas, ruido industrial y posturas forzadas; y el diagnóstico de múltiples enfermedades —entre ellas, condromalacia rotuliana, gonartrosis bilateral, osteocondritis lumbar e hipoacusia neurosensorial— calificadas como de origen laboral, y que que el empleador no

implementó adecuadamente medidas para prevenir o mitigar los riesgos laborales.

También resaltó que el peso que manipulaba el actor superaba los límites establecidos por la normativa nacional (25 kg) y que las evaluaciones médicas mostraban daños acumulativos atribuibles a las condiciones de trabajo. Aunque la empresa alegó haber entregado equipos y capacitado al trabajador, la prueba documental y testimonial demostró deficiencias estructurales en la gestión del riesgo ocupacional.

El juez explicó que, conforme a jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, cuando se denuncia el incumplimiento del deber de protección, se invierte la carga de la prueba, correspondiéndole al empleador demostrar su diligencia, lo cual en este caso no ocurrió.

Luego, examinó la calificación médica del actor emitida por la ARL SURA, que determinó una pérdida de capacidad laboral del 52,28 %, de origen profesional, hecho que dio lugar a una pensión por invalidez. El despacho aclaró que no existe incompatibilidad entre dicha pensión y la indemnización por culpa patronal, dado que responden a fuentes jurídicas distintas: la primera proviene del sistema de seguridad social; la segunda, de la responsabilidad civil derivada de la omisión del empleador.

En cuanto a las patologías auditivas, analizó los estudios de presión sonora que mostraban niveles cercanos o superiores a los 85 decibeles, sin evidencia clara de controles eficaces o uso consistente de protección auditiva, lo que refuerza el nexo causal entre la exposición al ruido y la hipoacusia sufrida por el demandante.

Sobre las dolencias en las rodillas, concluyó que existió exposición crónica a factores biomecánicos que eran suficientes y necesarios para desarrollar las enfermedades diagnosticadas. Aunque hubo controversia respecto a la obesidad del actor como factor agravante, el juez determinó que esa condición se presentó después del cese de sus funciones activas y no puede ser considerada causa principal.

El despacho también analizó cada elemento de la responsabilidad patronal: el hecho dañoso, el daño probado y el nexo causal. Encontró debidamente demostrados todos estos componentes.

Sin embargo, aclaró que, aunque se demostró la existencia de culpa patronal y se acreditaron algunos daños, no se logró probar de manera cierta los perjuicios a la salud, los perjuicios fisiológicos ni los perjuicios a la vida de relación. Por tanto, al no haberse demostrado su existencia ni su cuantificación, el juzgado se abstuvo de imponer condena por dichos conceptos.

3. DEL RECURSO DE APELACIÓN:

La sentencia fue apelada por ambas partes, en los siguientes términos:

APELACIÓN DEL DEMANDANTE.

El acudiente judicial discrepa específicamente en dos aspectos. Considera, en primer lugar, que la indemnización por lucro cesante, tanto consolidado como futuro, debió ser mayor, afirmando que el salario tomado como base para la liquidación debía ser reajustado, incluyendo un porcentaje adicional correspondiente a las prestaciones sociales que devenga el

trabajador, porcentaje que —conforme a la jurisprudencia— oscila entre un 25% y un 40%.

Sostiene que, al sumarse dicho porcentaje al valor base, el guarismo utilizado para liquidar el lucro cesante se incrementaría de manera significativa.

El segundo aspecto que cuestiona es la ausencia de condena por concepto de perjuicios fisiológicos —hoy denominados perjuicios a la vida en relación—. Afirma que estos se encuentran debidamente probados, como puede constatarse al analizar la prueba documental obrante en el expediente. En particular, destaca el dictamen emitido por la ARL Suramericana, la cual contempla dos ítems fundamentales: la discapacidad y la minusvalía del actor. Dicha entidad determinó que el actor presenta una discapacidad del 6,40% y una minusvalía del 16,50%.

Estos conceptos, al ser analizados a la luz del Decreto 917 de 1999 —norma en la que se fundamentó la aseguradora para calificar la merma en la capacidad laboral—, permiten concluir que se configuran los presupuestos para reconocer el perjuicio a la vida en relación. El citado decreto, en su artículo 7, literal b), define la discapacidad como toda restricción o ausencia de la capacidad para realizar una actividad dentro de los márgenes considerados normales para el ser humano, producida por una deficiencia. Esta se caracteriza por un exceso o insuficiencia en el desempeño y comportamiento en una vida normal o rutinaria, y puede ser temporal o permanente, reversible, irreversible, progresiva o regresiva. Representa la objetivación de la deficiencia y refleja alteraciones a nivel personal.

Así, si una persona sufre una discapacidad —tal como lo determinó el informe de la aseguradora—, resulta innegable que se ve afectada en el desarrollo normal de sus actividades vitales. A ello se suma la calificación de minusvalía por encima del 16%, concepto definido por el mismo decreto, en el literal c) del mismo artículo, como toda situación desventajosa para un individuo, consecuencia de una deficiencia o discapacidad, que lo limita o impide para el desempeño de un rol normal en función de la edad, sexo y factores sociales, culturales u ocupacionales. Esta se caracteriza por la diferencia entre el rendimiento y la expectativa del individuo o del grupo al que pertenece, y refleja las consecuencias culturales, sociales, económicas, ambientales y ocupacionales que alteran el entorno del afectado.

Destaca también que el actor presenta discapacidades en su conducta, comunicación, cuidado personal, locomoción, disposición del cuerpo, destreza y orientación espacial, así como minusvalías en la orientación, independencia física, modalidad, integración social, autosuficiencia económica y funcionalidad en relación con su edad. Estos elementos, analizados en conjunto con la historia clínica incorporada al expediente y la prueba testimonial, demuestran un claro deterioro de elementos vitales en la vida del actor, afectando no solo su esfera personal, sino también la de su grupo familiar.

Plantea que debe condenarse por un perjuicio autónomo e independiente, el perjuicio psíquico que padece el trabajador como consecuencia de la depresión generada por los daños en su salud, atribuibles a la culpa del empleador. Este tipo de perjuicio no puede subsumirse ni en el perjuicio moral, ni en el perjuicio fisiológico, ni en el daño a la vida en relación, ya que corresponde al daño a la psiquis, concretado en una deficiencia psíquica

específica —en este caso, la depresión— derivada de los problemas de salud causados con ocasión del trabajo.

Por lo anterior, depreca que se condene por esta categoría autónoma de perjuicio, atendiendo a su reconocimiento reciente en la doctrina del daño, en cuanto se trata de un perjuicio inmaterial o extrapatrimonial.

APELACIÓN DE INDEGA S.A.

La apoderada manifiesta inconformidad frente a la declaratoria de incumplimiento de sus obligaciones como empleadora, con fundamento en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo.

Afirma que la providencia recurrida reconoció —e incluso rescató— algunas situaciones probadas en el proceso, relativas al cumplimiento, por parte de la empresa, de sus deberes legales como empleadora. En particular, se acreditó que fue suministrado al señor John Edison Álvarez todo el equipo de protección personal correspondiente al cargo o cargos desempeñados, además de la realización de procesos de inducción y capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

Resalta que existió una dificultad objetiva para proporcionar algunas de estas capacitaciones durante los periodos de prolongada incapacidad médica del trabajador, lo que —naturalmente— imposibilitó su asistencia a dichas jornadas, ya que no se encontraba vinculado activamente a la operación laboral. De todas formas, se acreditó documentalmente que, en su momento, sí recibió las inducciones pertinentes y formación específica sobre los riesgos del puesto.

Agrega que la empresa logró demostrar que contaba con una reglamentación detallada sobre la forma en que debía acondicionarse el puesto de trabajo, incluyendo la identificación de riesgos inherentes a cada función. No obstante, el juzgado concluyó que existió una incongruencia entre los procedimientos establecidos y su aplicación práctica en el caso del señor Álvarez, sugiriendo una especie de evasión de responsabilidad.

Destaca que las declaraciones de los testigos —aportados por ambas partes— fueron reiterativas y consistentes respecto a la manera en que se ejecutaban las labores del actor y de otros trabajadores que ocuparon cargos similares, en especial el denominado cargo de “jarabista”. En tales testimonios se explicó que la labor de manipulación de bultos no se realizaba desde el suelo, como se dio a entender inicialmente, sino desde una altura aproximada de 90 centímetros, gracias al uso de montacargas que permitían deslizar el bulto desde las estibas hasta la tolva, dejándolo prácticamente a la altura de la cintura del operario.

Este aspecto resulta relevante, ya que implica una disminución significativa del riesgo ergonómico al evitar el levantamiento desde el piso. Además, se demostró que el trabajador contaba con ayuda mecánica y humana. Si bien el despacho indicó que no se evidenció una asistencia adicional, lo cierto es que sí existió apoyo técnico y personal, ya que para el manejo de cargas pesadas se ejecutaban tareas conjuntas entre varios trabajadores, conforme lo reconocieron los testigos.

Por tanto, considera que se encuentra suficientemente demostrado, mediante prueba testimonial, que la empresa cumplió con los mecanismos de prevención del riesgo laboral.

Añade que, en este caso particular, el asunto se complica por una condición médica preexistente del trabajador, de origen común y asociada a una situación de obesidad, ampliamente documentada en el proceso. Según lo manifestado por diversos testigos, dicha condición influía negativamente en la evolución de su estado de salud, al facilitar la aparición o agravamiento de otras patologías.

Este elemento, no puede ser analizado de manera aislada, pues incluso se encuentra en el expediente una calificación de la Junta Regional que expresa su sorpresa frente al deterioro continuo del trabajador, incluso durante los períodos de incapacidad médica, cuando no estaba expuesto a riesgos laborales. Dicha circunstancia sugiere que el principal factor de riesgo no se encontraba en la ejecución de las funciones laborales, sino en condiciones médicas ajenas al vínculo de trabajo.

Adicionalmente, menciona que, cuando surgieron las patologías, la empresa dio cumplimiento a todas las restricciones y recomendaciones laborales impuestas por el área de salud, incluyendo la reducción de la jornada de trabajo y el seguimiento post-reubicación del trabajador. Estas actuaciones constan en el expediente, evidenciando el compromiso de la empresa con la protección de la salud e integridad del actor, dentro de los límites que su condición médica permitía.

Considera la recurrente que el despacho de primera instancia se apartó de las conclusiones que razonablemente pueden derivarse de la prueba testimonial, en especial respecto al procedimiento real aplicado en los cargos donde se debía manipular carga. Complementó indicando que, de la lectura de los hechos realizada en la demanda, podría entenderse que el trabajador cargaba bultos desde el piso, sin ningún tipo de asistencia. Sin embargo, el desarrollo del proceso y las audiencias permitió esclarecer que

existían protocolos, equipos de protección adecuados, y ayudas técnicas y humanas que reducían los riesgos significativamente.

Asimismo, cuestiona la apreciación hecha por el despacho sobre la cantidad de bultos que el trabajador debía manipular diariamente. Tal cifra fue manifestada únicamente por el actor durante su interrogatorio, sin respaldo probatorio adicional. En consecuencia, estima poco probable que, dada su condición médica y el tiempo efectivo de trabajo, haya podido manipular la cantidad de bultos señalada.

En este orden de ideas, considera que la conclusión adoptada por el juzgado en relación con el supuesto incumplimiento no se ajusta a las pruebas recaudadas. Ratifica su postura defensiva esbozada desde la contestación de la demanda, así como su actuación de buena fe durante todo el trámite del proceso.

4. DE LOS ALEGATOS EN ESTA INSTANCIA:

Corresponde recordar que, mediante auto del 6 de septiembre de 2024, este despacho admitió los recursos de apelación presentados y dispuso correr traslado para alegar en esta instancia, concediendo un término común comprendido entre el 13 y el 19 de septiembre de 2024. No obstante, según se advierte en el archivo 4 de la carpeta de segunda instancia, la parte demandante arrimó memorial contentivo de sus alegaciones finales el 27 de septiembre de 2024, esto es, por fuera del término establecido. En consecuencia, se desestimará dicho escrito.

En este orden de ideas, se tiene que únicamente la apoderada judicial de la parte demandada presentó alegatos dentro del término legal, anotando, resumidamente, que debe revocarse parcialmente la sentencia de primer grado en lo que se refiere a

las condenas por perjuicios materiales de lucro cesante futuro, lucro cesante consolidado, perjuicios morales individuales y para la familia, indexación de las condenas y costas procesales.

Sostiene que no existe culpa atribuible a la empresa en la génesis de las patologías del demandante, reiterando que, si bien se reconoce la afectación en salud del trabajador, no puede aceptarse la responsabilidad patronal en su surgimiento.

Según lo planteado, las dolencias del señor Álvarez ya existían antes de su vinculación laboral con INDEGA S.A., y fueron agravadas por condiciones personales previas, como la obesidad mórbida —reconocida clínicamente y con incidencia directa sobre la estabilidad de las rodillas—. La empresa sostiene que el juez de primera instancia desechó injustificadamente el acervo probatorio que acreditaba ese antecedente médico, y que, de haberse valorado correctamente, se habría llegado a una conclusión distinta.

Destaca el dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, donde se concluye que, aunque había exposición a ciertos factores de riesgo, estos no se presentaban con la frecuencia e intensidad necesarias para provocar las enfermedades. Además, la obesidad mórbida —persistente por más de una década— contribuyó al deterioro clínico incluso durante los períodos de incapacidad laboral, lo cual desacredita el nexo causal con la actividad desempeñada en la empresa.

Puntualiza que existen varios conceptos médicos previos que calificaron las patologías como de origen común, entre ellos uno emitido por ARP SURA en 2013, en el que se descartó cualquier relación con factores intralaborales. Incluso si la Junta Nacional de Calificación determinó posteriormente un origen laboral, ello a

su juicio, no implica automáticamente responsabilidad empresarial. Sostiene que el juez no razonó adecuadamente su decisión al preferir un dictamen sobre otro, ni motivó por qué se apartaba de los conceptos médicos anteriores, como lo exige el principio de sana crítica. Por el contrario, utilizó expresiones subjetivas, como “en nuestro sentir”, carentes de fundamento técnico, y omitió aplicar la doctrina según la cual los dictámenes periciales pueden ser controvertidos y no tienen fuerza vinculante.

Otro de los pilares del alegato es la distinción entre la mera existencia de una enfermedad y la culpa del empleador. Se resalta que el juez omitió tener en cuenta los antecedentes médicos del actor y su historial clínico antes del ingreso a la empresa, aspecto que considera determinante al momento de atribuir una eventual responsabilidad.

En cuanto al cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, la apoderada resalta que INDEGA S.A. actuó con la debida diligencia. No solo realizó evaluaciones del puesto de trabajo, sino que también implementó adecuaciones funcionales y entregó los elementos de protección personal requeridos. Se realizaron las capacitaciones correspondientes y se ofreció acompañamiento conforme a la situación médica del trabajador.

Las afirmaciones del demandante sobre el levantamiento manual de cargas excesivas desde el piso fueron desmentidas por los testigos, quienes señalaron que tales tareas se ejecutaban desde una plataforma a 90 cm de altura, y con la ayuda de un montacarga. Esta versión fue respaldada tanto por testigos de ambas partes como por el propio demandante, quien, además, admitió haber recibido tapones auditivos como parte de los elementos de protección entregados por la empresa.

En este punto, la defensa enfatiza que la prueba testimonial desvirtúa las afirmaciones del actor y contradice los fundamentos de la sentencia. La valoración probatoria del fallador de primera instancia —a juicio de la empresa— resultó deficiente, pues se omitieron aspectos esenciales como el uso de herramientas de ayuda para la manipulación de cargas, los protocolos internos de seguridad y la existencia de antecedentes clínicos incompatibles con una atribución de culpa patronal.

La empresa afirma haber obrado con buena fe y haber ejecutado todas las medidas razonables de mitigación de riesgos laborales. Por lo tanto, solicita que se revoquen parcialmente las condenas impuestas en primera instancia y se mantengan las absoluciones previamente decretadas, declarando la inexistencia de culpa por parte de INDEGA S.A. en el surgimiento de las patologías que aquejan al señor John Edison Álvarez.

5. PROBLEMA JURÍDICO POR RESOLVER:

El problema jurídico por resolver se circunscribe a establecer si existe culpa patronal en las enfermedades padecida por el accionante. En caso afirmativo, se analizará si es procedente modificar las condenas impartidas por el juez de instancia por concepto de lucro cesante consolidado y futuro. Asimismo, se examinará si hay lugar al reconocimiento de perjuicios fisiológicos y psíquicos.

Tramitado el proceso en legal forma, y por ser competente esta corporación judicial para conocer de la apelación de la sentencia, conforme a lo dispuesto en el Arts. 10 de la Ley 1149 de 2007, se pasa a resolver, previas las siguientes,

6. CONSIDERACIONES:

La decisión del recurso de apelación de las partes se proferirá atendiendo lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, referente al principio de consonancia, en virtud del cual la actividad de la segunda instancia se restringe a los puntos concretos de inconformidad al sustentarse el referido recurso.

En el presente caso, no existe controversia entre las partes sobre la existencia del contrato de trabajo entre el actor y la empresa demandada, desde el 13 de octubre de 1989 hasta el 28 de julio de 2017. Tampoco se encuentra en discusión que la terminación del contrato obedeció al reconocimiento de una pensión de invalidez de origen profesional a favor del trabajador, pues se trata de hechos expresamente aceptados por la parte accionada en la contestación de la demanda.

Ahora, como los accionantes pretenden la indemnización total de perjuicios con ocasión de enfermedad profesional adquirida por el señor John Edison Álvarez Restrepo, la cual fue reconocida en primera instancia, y entre los puntos de la apelación de la sociedad demandada aduce que la o las enfermedades tiene un origen antecedente común, por efectos prácticos, se estudiará en primer lugar este aspecto de la apelación pues de prosperar se haría incensario estudiar todos los demás puntos de apelación.

Revisada la prueba documental y las manifestaciones del actor en la demanda, se halla que los problemas de salud, que finalmente condujeron a que se le declarara en estado de invalidez de origen profesional, iniciaron o por lo menos de evidenciaron a raíz de un accidente de trabajo que sufrió en el 8 de febrero de 2008 que en el dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia se describe de la siguiente manera:

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ
ANTIOQUIA**

**PONENCIA Y SUSTENTACIÓN DICTAMEN DE CALIFICACION DEL
SEÑOR JHON EDISON ÁLVAREZ RESTREPO DE NOVIEMBRE 27 DE
2008**

RDO: 27424

Paciente de 41 años de edad, jarabista en empresa de gaseosas; remitido por la ARP SURATEP, por controversia por la calificación de pérdida de capacidad laboral, de 0%, por secuelas establecidas, por evento definido por la aseguradora como de origen profesional.

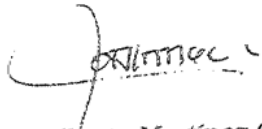
En documentación aportada a la Junta se encuentra, informe de accidente de trabajo del empleador o contratante, señalando que el 8 de febrero/08, al agacharse se golpeó contra una varilla de aluminio en la rodilla derecha, que le ocasionó un fuerte dolor y después desapareció, consultó el 21 de feb/08 a Metrosalud, por presentar dolor en fosa poplítea y limitación funcional, encontrándole crepitación al palparlo, dolor e inestabilidad de rodilla, conceptuando: esguince de rodilla, ordenándole AINES, reposo y Rx (estudio que se realizó el 25 de febrero/08, señalando: posible cuerpo libre intraarticular adyacente a la espina tibial lateral derecha y cambios degenerativos incipientes en la superficie articular de las rótulas; fue evaluado por ortopedia, el 21 de mayo/08, señalando que hace un mes presentó trauma de rodilla derecha, ocasionándole dolor al subir y bajar escalas, encontrando en la valoración: lachman (-), cajones (-), dolor medial en interlínea de la rodilla derecha, solicita TAC de rodilla derecha y fisioterapia.

(Fol 151 de la demanda)

En el referido dictamen se determinó una Perdida de Capacidad Laboral - en adelante PCL- del 0% especificándose que era respecto de las secuelas del referido accidente así:

En la evaluación médico-psicológica se encuentra: Peso: 90 kilos; afebril; T.A: 120/70; P: 76. Cardiopulmonar: C/N; paciente que camina independiente, cojeando del MID; no tiene cajoneo, bostezo externo (+), Mac Murray (-), el AMA de la rodilla derecho va de 0° hasta 100°, manifestando dolor al final del movimiento; el paciente refiere que se golpeó con una varilla en la parte anterior de la rodilla, cuando se intentó agachar; esfera mental normal.

Teniendo en cuenta lo estipulado en el Decreto 917 de 1999, la Junta Regional determina que Jhon Edison Álvarez Restrepo, tiene una pérdida de capacidad laboral, de 0%, en relación con secuelas establecidas, por accidente de trabajo ocurrido el 11 de febrero de 2008; cuyo origen es profesional; estructurado el 09 de abril de 2008, día que el TAC de rodilla derecha reporta que no presenta lesiones agudas, como fracturas, luxaciones, avulsiones, etc, que se puedan relacionar con el accidente, en cambio se observan lesiones crónicas degenerativas (artrosis), lesiones estas que su proceso de evolución es de varios años.



Jorge Alberto Martínez Chavarriaga
Médico Ponente
R.M. 3872 de SSS Antioquia

El anterior dictamen fue confirmado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez de Antioquia.

Posteriormente en el año 2013, se retoma el tema de la calificación del origen de la PCL del actor, específicamente del padecimiento de rodilla, generándose dictamen de la ARL SURA, en los siguientes términos:



Medellín, 10 de enero de 2013

CE201321000411

Doctor
JUAN CARLOS YEPES URREGO
Profesional de Medicina Laboral
NUEVA EPS
Calle 9 C Sur No. 50 FF - 116 Torre Sur Edificio 9 C Sur CE
Teléfono 3105900
Medellín, Antioquia

Referencia: Concepto calificación de Origen patologías del Señor **JHON EDISON ALVAREZ RESTREPO**, identificado con cédula de ciudadanía No. 71.685.881.

Dando repuesta a su requerimiento de calificación de origen de las patologías **CONDROMALACIA PATELOFEMORAL - ARTROSIS DE RODILLAS - DOLOR CRÓNICO RODILLAS** que presenta el señor **JHON EDISON ALVAREZ RESTREPO**, le informamos que luego de realizar la evaluación por Medicina Laboral y el análisis de la historia clínica, confrontar las ayudas paraclínicas y demás información y documentos aportados para estudio del origen, se concluye que no se acepta la profesionalidad de las patologías reportadas debido a que no cumple con los criterios definidos por la legislación colombiana para ser calificadas como enfermedades laborales.

La no aceptación del origen como laboral se soporta en los siguientes puntos:

No se evidenció factor de riesgo intralaboral que pueda considerarse como la causa directa y obligada de las patologías **CONDROMALACIA PATELOFEMORAL - ARTROSIS DE RODILLAS - DOLOR CRÓNICO RODILLAS** diagnosticadas al trabajador.

Por establecerse una controversia frente al dictamen de calificación de origen emitido por la EPS y actuando de concordancia con lo estipulado por el artículo 142 de la Ley 19 de 2012, la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) ARP SURA remite el caso para calificación de profesionalidad por la Junta Regional de Calificación de invalidez de Antioquia.

Los tiempos de respuesta, evaluación y dictamen por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia no dependen de la Administradora de Riesgos Laborales.

Atentamente,

COMISIÓN LABORAL
ARP | SURA Regional Antioquia y Eje Cafetero

(fol. 181 a 183 de la demanda)

Como quiera que el anterior dictamen fue controvertido, se

produjo nuevamente intervención de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, la que concluyo lo siguiente:

DIAGNOSTICO MOTIVO DE VALORACION


1. Artrosis patelofemoral bilateral.
2. Condromalacia.

Análisis origen

Revisada la información suministrada, se trata de trabajador de 45 años de edad, con diagnósticos anotados, que de acuerdo al análisis del puesto de trabajo, si bien es cierto hay exposición a factores de riesgo causante de la patología, no se presentan en la frecuencia e intensidad suficientes para causarlas, asociado además a cuadro de obesidad mórbida, persistentes en los últimos 10 años de acuerdo a la HC ocupacional periódica, igualmente llama la atención el agravamiento clínico de la patología estando el trabajador con incapacidad mayor a 360 días.

No encontrándose por lo tanto concordancia con lo establecido en el decreto 2566 de 2009 y lo definido en la Ley 1562 de 2012, que en su Artículo 4°. Define la Enfermedad laboral. Como la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales, será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. Parágrafo 1°. El Gobierno Nacional, previo concepto del

Concluyendo la Junta Regional de Calificación de invalidez de Antioquia, que la patología Artrosis patelofemoral bilateral y condromalacia bilateral que presenta el Sr. Jhon Edison Álvarez, corresponde a una enfermedad de origen común.


CARMIÑA PEREZ RESTREPO
MEDICO PONENTE.
TP 3894/83- Lic. Salud Ocupacional 037/10.

Se pone de presente, que en esta segunda oportunidad la calificación de la PCL del actor hasta la calificación de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, se limitó a los problemas de rodilla, pero como se puede apreciar, se asocia, también estos problemas de rodilla, que se entiende se evidenciaron a raíz del accidente de trabajo, a una "obesidad mórbida" de los últimos 10 años.

Al desatar recurso de apelación contra el dictamen de la Junta

Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, dictaminó en julio de 2013, lo siguiente:

ANÁLISIS Y CONCLUSIÓN:

La sala 4 de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, evaluó el recurso de apelación presentado por el paciente, encontrando que le asiste razón, pues al revisar su histórico laboral se encuentra que previo a la aparición de la sintomatología de patología en sus rodillas, el paciente llevaba más de 20 años, realizando tareas con exigencias de manejo de pesos por encima de los límites permisibles, teniendo en cuenta además, que inició la realización de dichas tareas a los 13 años, edad en la que este tipo de riesgos pueden generar efectos dañinos, por no haberse completado el proceso de crecimiento.

La literatura médica especializada en rodilla, ha descrito como causas tanto de la condromalacia de rodillas como de la artrósia, el trauma acumulativo en trabajadores que tienen que realizar esfuerzos muy por encima de sus posibilidades, durante gran parte de su jornada laboral, afectando al cartilago de la superficie articular de la rótula, por la gran relación que existe entre la rótula y el tendón de inserción del músculo cuádriceps, cuando existen exigencias de fuerza del cuádriceps, ya sea porque el riesgo de fuerza está presente en gran parte de la jornada laboral o porque está por encima de los límites permisibles; que para el caso del paciente, se daban las dos condiciones. Por estas razones, esta Junta encontró que el paciente, estuvo durante más de 20 años expuesto a la manipulación manual de pesos por encima de los límites permisibles, en más del 50% de la jornada laboral, siendo éstos riesgos suficientes y necesarios para el desarrollo de las patologías que el paciente presenta en sus rodillas.

En virtud de lo expuesto se decide MODIFICAR el dictamen No. 43491 de fecha 14 de marzo de 2013, emitido por la Junta Regional de Calificación de Antioquia, con el siguiente resultado:

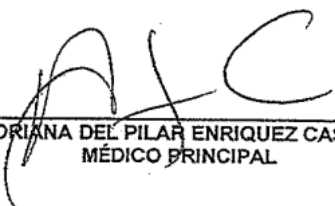
DIAGNÓSTICOS:

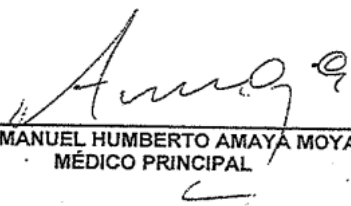
1. CONDROMALACIA DE LA ROTULA
2. GONARTROSIS – NO ESPECIFICADA

ORIGEN: ENFERMEDAD LABORAL

Una vez leída y aprobada la presente decisión se firma en acta, con aceptación unánime por los miembros principales de la Sala cuarta de Decisión de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, a los veintitrés (23) días del mes de julio de 2013.

En consecuencia, notifíquese el dictamen emitido a las partes interesadas en los términos del artículo 41 del Decreto 1352 de 2013.


ADRIANA DEL PILAR ENRIQUEZ CASTILLO
MÉDICO PRINCIPAL


MANUEL HUMBERTO AMAYA MOYANO
MÉDICO PRINCIPAL

Como quiera que, la anterior controversia solo correspondía al origen de la enfermedad de las rodillas, pero sin determinar el porcentaje de PCL, basándose en el origen profesional del problema de rodillas del actor establecido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, la ARL SURA, en agosto de 2014, determinó que por tales padecimientos el actor tenía una PCL del 37.9% así:

5.2 DIAGNÓSTICOS MOTIVO DE LA CALIFICACIÓN

GONARTROSIS CONDROMALACIA ROTULAS BILATERAL RODILLAS ORIGEN LABORAL.

5.3 EXÁMENES O DIAGNÓSTICO E INTERCONSULTAS PERTINENTES PARA CALIFICAR



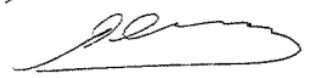
7. PORCENTAJE DE PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL

I. Deficiencia:	17.4	II. Discapacidad:	5	III. Minusvalía:	15.5	TOTAL:	37.9
Estado de la PCL	< 5%	Incap. Permanente Parcial	X	Ínvalidez		Fecha Estructuración Invalidez	23/07/2013

8. CALIFICACIÓN DEL ORIGEN

Origen	Común	Profesional	X	Detalle:	ENFERMEDAD PROFESIONAL	Requiere Curador:	NO
Requiere otra persona para las AVD:							

9. RESPONSABLES DE LA CALIFICACIÓN

NOMBRE	FIRMA
JUAN GUILLERMO LORA VASQUEZ - MÉDICO LABORAL	
FERNANDO RAMIREZ ALVAREZ - DIRECTOR DE MEDICINA LABORAL	
LORIA ESPERANZA CHIRIVI RODRIGUEZ - ANALISTA MEDICINA LABORAL	

(fol. 2015 a 219 de la demanda)

Ahora, según documento obrante en el plenario (fol. 225 de la demanda) el actor le solicitó posteriormente a la ARL SURA que le determinara el origen de unas nuevas enfermedades referidas a hipertensión arterial, diabetes e hipoacusia, lo que generó una comunicación de la referida ARL, en los siguientes términos:



Medellín, 21 de mayo de 2014

CE201421010052

Señor
JOHN EDISON ÁLVAREZ RESTREPO
CC. 71.685.881
Carrera 40 No. 82 - 53
Barrio Manrique
Teléfonos 5164293 - 3104161032
Medellín, Antioquia

Referencia: Concepto calificación de Origen de las patologías del señor **JOHN EDISON ÁLVAREZ RESTREPO** identificado con cédula de ciudadanía No. 71.685.881.

Respetado Señor,

Dando respuesta a su requerimiento de calificación de origen de las patologías **HIPERTENSIÓN ARTERIAL, DIABETES MELLITUS, OSTEOCONDROSIS LUMBAR E HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL** que le fueron diagnosticadas, luego de realizar la evaluación por Medicina Laboral y el análisis de la historia clínica, confrontar las ayudas paraclínicas y demás información y documentos aportados para estudio del origen, le informamos que:

- Las patologías **HIPERTENSIÓN ARTERIAL Y DIABETES MELLITUS** NO CUMPLEN con los criterios definidos por la legislación colombiana para ser calificadas como enfermedades laborales, motivo por el cual se califican de origen común. La fecha de calificación de origen como común en primera oportunidad es el 15 de mayo de 2014.
- Las patologías **OSTEOCONDROSIS LUMBAR E HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL** SÍ CUMPLEN con los criterios definidos por la legislación colombiana para ser calificadas como enfermedades laborales. La fecha de la calificación de origen como laboral en primera oportunidad es el 15 de mayo de 2014.

De otra parte, de un comunicado aportado como prueba con la demanda (fol. 251) se colige que el actor le solicitó a la ARL SURA que lo calificara nuevamente unificando todas las enfermedades de origen laboral, lo que generó una acción de tutela de la que se desconoce el fallo, pero se infiere que fue ordenando a la ARL dar una respuesta, según lo anotada por la ARL SURA, en dicha comunicación que data del 4 de marzo de 2016. Esta es la comunicación referida:



Medellín, 04 de marzo de 2016

CE201621005361

Señor
JOHN EDISON ÁLVAREZ RESTREPO
Cédula de ciudadanía No. 71.685.881
Carrera 40 # 82 – 53. Barrio Manrique Las Nieves
Teléfono(s) 2333556 – 2634685 – 3104161032
edisonalvarez22@yahoo.com
Medellín, Antioquia

Asunto: respuesta a Derecho de petición.

Cordial saludo.

En cumplimiento del Fallo de tutela del 03 de febrero de 2016, proferido por el Juzgado Doce Civil Municipal de Medellín, damos segunda respuesta a su carta fechada y radicada el 20 de noviembre de 2015 en nuestras oficinas; mediante la cual solicita a la Administradora de Riesgos Laborales, ARL SURA, "unificar los puntajes de calificación de la pérdida de la capacidad laboral de las 4 enfermedades laborales: CONDROMALACIA DE RÓTULA, GONARTROSIS NO ESPECIFICADA, OSTECONDROSIS LUMBAR E HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL"; le comunicamos lo siguiente:

Le ratificamos la respuesta que le enviamos el 07 de diciembre de 2015, mediante carta con consecutivo interno CE201521022597, en la cual le explicamos que:

"La calificación integral de la pérdida de la capacidad laboral se realiza en caso de ser pertinente, según la normativa vigente, es decir que no es una decisión que se tome por voluntad de alguna de las partes. Esto es, si el porcentaje de la pérdida de la capacidad laboral, calculado de forma integral por todas sus patologías, fuese igual o mayor a 50%, tal calificación debería hacerse de manera integral, (Sentencia C-425 de 2005, de la Corte Constitucional, M.P. Jaime Araújo Rentería. Ley 776 de 2002, artículo 9°), pero si el total de dicha pérdida es menor al 50%, la calificación de la pérdida de la capacidad laboral sólo se hará por la(s) enfermedad(es) laboral(es) que corresponda, como se hizo en su caso".

En apariencia, al sumar las calificaciones de pérdida de la capacidad laboral que se le han realizado por sus diferentes enfermedades de origen laboral, una de 37.9% y otra de 23.22%, daría un porcentaje mayor al 50%. Pero, de acuerdo con el Anexo técnico al Decreto 1507 de 2014 (Manual único para la calificación de pérdida de la capacidad laboral y ocupacional), numeral 3 del Título preliminar, tal suma no se hace de manera aritmética, sino que se hace mediante una ponderación de tales valores, según la "Formula de Balthazar", como se transcribe a continuación:

"3. Principios de ponderación. : Para efectos de calificación, el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional, se distribuye porcentualmente de la siguiente manera: El rango de calificación oscila entre un mínimo de cero por ciento (0%) y un máximo de cien por ciento (100%), correspondiendo, cincuenta por ciento (50%) al Título Primero (Valoración de las deficiencias) y cincuenta por ciento (50%) al Título Segundo, (Valoración de: el rol laboral, rol ocupacional y otras áreas ocupacionales) del Anexo

Técnico.

Título Primero. <i>Valoración de las deficiencias</i>	50%
Título Segundo. <i>Valoración del rol laboral, rol ocupacional y otras áreas ocupacionales.</i>	50%

Esta ponderación obedece al modelo de evaluación usado en el Método Basile, propuesto por Juan Félix Basile en 1985 y llamado "Baremo de incapacidades laborales, Baremo de incapacidades indemnizables y Normativa para determinar porcentaje de incapacidad". A efectos de una apropiada ponderación, en este Manual se acogió la "Fórmula de Balthazar" o "Fórmula de combinación de valores", la cual aparece en la Primera Parte: *Valoración de las deficiencias*. Se utiliza para determinar la deficiencia global en aquellas personas valoradas que presentan más de un daño en varios órganos o sistemas. Para su aplicación se tienen en cuenta todas las secuelas de la deficiencia y los porcentajes de calificación de ésta. Una primera deficiencia repercute sobre las capacidades funcionales de una persona y da lugar a una "capacidad residual específica"; en la medida en que aparezcan nuevas deficiencias, éstas afectarán progresivamente esa capacidad residual en un porcentaje adicional. Si se suman estos porcentajes, podría llegar el momento en que se supere el cien por ciento (100%) de pérdida, lo cual no tendría sentido lógico. Para solucionar este inconveniente en el Manual se aplica la fórmula de Balthazar. En los capítulos de deficiencia se implementan herramientas de ponderación mediante sumas aritméticas y valor mayor, las cuales se especifican en detalle en cada capítulo. No debe presumirse que en las calificaciones de origen común, la pérdida de capacidad laboral es de cero por ciento (0%), se debe realizar la respectiva evaluación de pérdida de porcentaje de capacidad laboral, así no tenga derecho a prestaciones económicas por pérdida de capacidad laboral menor al 50%".

Sin embargo, es posible que al sumar las deficiencias que le ocasionan tanto las enfermedades de origen laboral, como las de origen común que usted padezca, la calificación final de la pérdida de la capacidad laboral sí supere el 50%, por tanto, para realizar tal ejercicio y verificar nuevamente esta situación, le hemos asignado una cita de evaluación funcional con el Dr. Juan Guillermo Lora V., médico laboral, para el día **11 de marzo de 2016, a las 09:00 a.m.** en IPS SURA Aguacatala, carrera 48 # 10 Sur 72, Medellín, teléfono 3136735, opción 3, extensión 113. Para esa cita es necesario que asista con copia de toda su historia clínica y los exámenes que le hayan realizado, por fuera de IPS SURA. Debe presentarse 15 minutos antes de la hora asignada. Si tiene alguna inquietud al respecto, por favor comuníquese con la Línea de atención 4444578 en Medellín o al 018000941414 a nivel nacional.

(fol. 251 a 253 de la demanda)

En la anterior comunicación se le indica al accionante que, por las enfermedades de origen laboral, no alcanza una PCL del 50%, pero que, si se suman las deficiencias de enfermedades de origen común, es posible que alcance el 50%, por lo que se asignará una cita para una nueva valoración:

Más adelante obra otro dictamen de la ARL SURA fechado el 7 de mayo de 2016, que se entiende es el realizado en atención a la anterior comunicación, en el que se le valoran al demandante, las siguientes enfermedades, con la siguiente conclusión:

pensión de invalidez de origen laboral al actor según el siguiente comunicado:



Medellín, 27 de junio de 2016

CE201621015422

Señor
JHON EDISON ALVAREZ RESTREPO
CC 71685881
Cr 40 # 82 -53 Manrique
Teléfono: 2333556 - 3104161032
Medellin, Antioquia

Le manifestamos que Seguros de Riesgos Laborales Suramericana S.A, de acuerdo con las obligaciones adquiridas como Administradora de Riesgos Laborales de INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A. y como consecuencia de la Enfermedad Laboral diagnosticada a usted el día 07 de diciembre de 2012, está procediendo al reconocimiento de la pensión de invalidez a partir del 08 de junio de 2016.

Según la calificación de pérdida de capacidad laboral se determinó que presenta una pérdida del 52.28 %.

Lo expuesto anteriormente equivale a una pensión del 60% del ingreso base de liquidación, según lo establece el Art. 10 de la ley 776 de 2002; entendiéndose por ingreso base de liquidación el promedio de los últimos doce (12) meses o fracciones de meses, del salario base de cotización declarado e inscrito por la empresa a la entidad administradora de riesgos laborales a la cual se encuentra afiliada.

Ingreso Base de liquidación (IBL):	\$2,290,570
Monto de la pensión 60% del IBL:	\$1,374,342
Valor al cual tiene derecho:	\$1,374,342
Monto mesada año actual :	\$1,588,435

(Fol. 281 de la demanda)

Con base en la prueba antes reseñada, la Sala concluye que la invalidez de actor se debió a combinación de enfermedades de origen laboral y común, lo que es permitido conforme la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, estableciendo el origen para reconocer la pensión, teniendo en cuenta las enfermedades de mayor peso, en la condición de invalidez, que se entiende la ARL SURA estimó que eran las laborales, pues según sus propios dictámenes precedentes le generaron actor una PCL del 37,9%

No obstante lo anterior, a juicio de la Sala, para efectos de la indemnización plena de perjuicios de que trata el artículo 216 del

CST, solo es posible estudiar y determinar la culpa del empleador en la generación de las enfermedades de origen laboral, y únicamente respecto de estas es posible ordenar la reparación de perjuicios si hubo tal culpa, pues en lo concerniente a las enfermedades por riesgo común, no existe ningún nexo de causalidad entre la enfermedad y la negligencia del empleador en la protección debida al trabajador, que es lo que puede originar la obligación de indemnizar los perjuicios.

Conforme a lo expuesto, le asiste razón a INDEGA S.A., sobre el reproche que le realiza al fallo del *a quo*, pero solo parcialmente, pues este impuso las condenas de manera indiscriminada, sin analizar el daño, en función al origen de las enfermedades, lo cual genera que las condenas, en el evento de encontrarse probada la culpa patronal en alguna o todas las enfermedades de origen laboral, deba ser reducidas.

En ilación con lo anterior, las enfermedades determinadas como de origen laboral al accionante, fueron la hipoacusia neurosensorial, la osteocondrosis lumbar, la gonartrosis bilateral con condromalacia bilateral, pues respecto de la depresión, la hipertensión y la diabetes, de las que se asigna porcentajes de deficiencia, ninguna prueba existe en el plenario que fueron de origen laboral, antes por el contrario fueron catalogadas en todos los dictámenes como de origen común, aunque finalmente las de origen laboral por su mayor porcentaje, inclinaron la balanza, para que se catalogara la invalidez como de origen laboral.

Bajo las anteriores premisas, para resolver la cuestión litigiosa, es necesario advertir inicialmente que el artículo 216 del CST prevé, que cuando exista **culpa suficientemente comprobada** del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional del trabajador, aquél está obligado a la

indemnización total y ordinaria de los perjuicios.

Igualmente se ha de manifestar que como la norma legal antes referida establece que se requiere que exista **“culpa suficientemente comprobada del empleador”**, ello conlleva a que la carga de la prueba sobre la culpa del empleador en el accidente de trabajo o la enfermedad, debe ser probada con suficiencia por el trabajador, es decir acreditar más allá de cualquier duda, la culpa del empleador en el infortunio.

En este contexto, la demostración de la responsabilidad plena y ordinaria de perjuicios exige la prueba de: **I)** daño originado por causa o con ocasión del trabajo; **II)** la culpa suficientemente comprobada del empleador, y **III)** el nexo de causalidad entre el daño y la culpa, sin que ninguno de esos elementos sea susceptible de presumirse legalmente, pues no existe una norma en el esquema de responsabilidad subjetiva de culpa probada que así lo indique.

Sobre el particular, esta colegiatura trae a colación dos extractos jurisprudenciales, donde se retoma y reitera la posición adoptada por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Así, en la sentencia SL2981-2023 se señaló:

“Pues bien, parte la Sala de reiterar lo dicho por la Corporación en relación con la culpa suficientemente comprobada del empleador así:

[...] la misma se determina por el análisis del incumplimiento de los deberes de prevención que corresponden al empleador, la cual se configura en la causa adecuada de la ocurrencia del infortunio laboral, ya sea que se derive de una acción o un control ejecutado de manera incorrecta o por una conducta omisiva a cargo de aquel (CSJ SL2206-2019). Tomado de la sentencia CSJ SL 5154-2020, reiterada en sentencia SL 1897-2021).

*En otras palabras, **la culpa se ha de comprobar de cara a los deberes de prevención de los riesgos laborales que corresponden al***

empleador y se configuren como causa adecuada de la ocurrencia del infortunio laboral. Para establecer la culpa, se evaluará la conducta del empleador, esto es, si él actuó con negligencia o no en el acatamiento de los deberes de velar por la seguridad y protección de sus trabajadores que le corresponden para evitar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, bajo el estándar de la culpa leve que define el art. 63 del CC (CSJ SL 1897-2021).

Ahora bien, en relación con el nexo causal que debe existir entre la culpa del empleador y el daño causado, la jurisprudencia de esta Sala también tiene enseñado que, en **la culpa basada en un comportamiento omisivo**, no basta la sola afirmación genérica del incumplimiento del deber de protección o de las obligaciones de prevención en la demanda, sino que es menester delimitar, allí mismo, en qué consistió la omisión que llevó al incumplimiento del empleador de las respectivas obligaciones derivadas del propio contrato de trabajo y de la labor prestada por el trabajador y la conexidad que tuvo con el siniestro, para efectos de establecer la relación causal entre la culpa y el hecho dañino, pues nadie está obligado a resarcir un daño sino cuando ha dado causa o contribuido a él, CSJ SL2336-2020, reiterada en SL 1897-2021.” (Negrita intencional)

Y en la sentencia SL2220-2024, además de convalidar la providencia anterior, la corte dispuso:

*“En otras palabras, **la culpa se ha de comprobar de cara a los deberes de prevención de los riesgos laborales que corresponden al empleador y se configuren como causa adecuada de la ocurrencia del infortunio laboral.** Para establecer la culpa, se evaluará la conducta del empleador, esto es, si él actuó con negligencia o no en el acatamiento de los deberes de velar por la seguridad y protección de sus trabajadores que le corresponden para evitar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, bajo el estándar de la culpa leve que define el art. 63 del CC (CSJ SL 1897-2021).”*

De lo anterior se colige que la culpa del empleador tiene una naturaleza eminentemente subjetiva e implica que se demuestre el incumplimiento de sus deberes de protección y seguridad, establecidos en los artículos 56 y 57, inciso único, numeral 2 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales le exigen tomar las medidas adecuadas en atención a las condiciones generales y especiales del trabajo, a fin de evitar que el empleado sufra menoscabo en su salud e integridad como consecuencia de los

riesgos propios de la actividad.

De esa manera, el solo hecho que se presente una enfermedad laboral, no es suficiente para condenar al empleador a la indemnización, pues bien puede suceder que a pesar de la protección que se le suministró al trabajador, la enfermedad ocurrió, pues finalmente el cuerpo humano es una “máquina” que naturalmente se desgasta y deteriora con el paso del tiempo, incluso sin realizar ninguna actividad laboral y si se realiza, bien se trate de actividad material o intelectual, va a producir consecuencias, por lo que a ningún empleador se le puede exigir que tras largos años de labor del trabajador garantice que no va a tener ninguna mengua en su salud física o mental.

En este orden de ideas, debe demostrarse que el accidente o la enfermedad se produjo en el rol laboral, y por un actuar culposo del empleador por la desatención de sus deberes de protección y seguridad respecto del trabajador. **En otras palabras, debe acreditarse que, de no haber mediado una acción u omisión culposa por parte del empleador, no se habría producido el accidente o la enfermedad, o habría sido menos gravosa.**

Ahora bien, cuando se le imputa al patrono una actitud omisiva como causante del accidente o la enfermedad profesional, para que el empleador se libere de responsabilidad, debe acreditar que obró con meridiania diligencia y cuidado en la adopción de medidas de seguridad, o que concurrió una causa extraña irresistible, imprevisible y exteriorizada, un hecho exclusivo de la víctima, fuerza mayor, caso fortuito o un hecho de un tercero.

Sobre la carga de la prueba en estos casos, la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL13653-2015 puntualizó:

“...Esta Sala de la Corte ha dicho insistentemente que “...la parte demandante tiene la carga de probar la culpa o negligencia del empleador que da origen a la indemnización contemplada en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, además de que el empleador puede desligarse de ella demostrando diligencia y cuidado en realización del trabajo...” (CSJ SL2799-2014)». Adicionalmente, ... ha dicho que a pesar de lo anterior “...cuando se imputa al patrono una actitud omisiva como causante del accidente o la enfermedad profesional, a éste le corresponde demostrar que no incurrió en la negligencia que se le endilga, aportando las pruebas de que sí adoptó las medidas pertinentes en dirección a proteger la salud y la integridad física de sus trabajadores” (CSJ SL7181-2015)».

De lo anterior se desprende que al trabajador le atañe probar las circunstancias de hecho que den cuenta de la culpa del empleador en la ocurrencia del infortunio. Sin embargo, por excepción, y conforme a lo previsto en los artículos 167 del Código General del Proceso y 1604 del Código Civil, cuando se denuncia el incumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección, se invierte la carga de la prueba y corresponde al empleador *“demostrar que actuó con diligencia y precaución, a la hora de resguardar la salud y la integridad de sus servidores.”*

Lo jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que, al no tratarse de una responsabilidad objetiva —como la que aplica en el sistema de riesgos laborales—, la inversión de la carga probatoria solo opera cuando previamente se han demostrado las circunstancias concretas en que ocurrió el accidente o se estructuró la enfermedad, y *“...que la causa eficiente del infortunio fue la falta de previsión por parte de la persona encargada de prevenir cualquier accidente...”* (CSJ, SL, 10 de marzo de 2005, rad. 23656; y SL13653 de 2015).

Además, debe tenerse en cuenta el mandato contenido en los numerales 1° y 2° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, que ordena al empleador poner a disposición de los

trabajadores *“instrumentos adecuados” y procurarles “locales apropiados y elementos adecuados, de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud”*.

Aunado a lo anterior, cuando ocurra un accidente de trabajo o se presente una enfermedad profesional, corresponde al empleador demostrar que, de manera oportuna y razonable, identificó los riesgos ocupacionales y adoptó todas las medidas de prevención posibles. Solo así podrá acreditar el cumplimiento de dicha obligación y, con ello, probar la ausencia de culpa patronal. No obstante, es preciso aclarar que la sola inobservancia de las normas legales sobre salud ocupacional tampoco sería suficiente para declarar la existencia de culpa patronal, ya que ello constituye, en principio, un indicio de responsabilidad, pero que sin prueba adicional no puede, sustentar una condena.

En el caso que nos ocupa, juez para proferir la condena resumidamente argumentó que el actor tuvo una exposición prolongada a cargas pesadas, ruido industrial y posturas forzadas, con el diagnóstico de múltiples enfermedades de condromalacia rotuliana, gonartrosis bilateral, osteocondritis lumbar e hipoacusia neurosensorial, calificadas como de origen laboral, y que el empleador no implementó adecuadamente medidas para prevenir o mitigar los riesgos laborales.

Resaltó que el peso que manipulaba el actor superaba los límites establecidos por la normativa nacional (25 kg) y que las evaluaciones médicas mostraban daños acumulativos atribuibles a las condiciones de trabajo. Aunque la empresa alegó haber entregado equipos y capacitado al trabajador, la prueba documental y testimonial demostró deficiencias estructurales en la gestión del riesgo ocupacional.

Luego, el *a quo* examinó la calificación médica emitida por la ARL SURA, que determinó una pérdida de capacidad laboral del 52,28 %, de origen profesional, hecho que dio lugar a una pensión por invalidez y con base en ello tasó los perjuicios.

En cuanto a las patologías auditivas, analizó los estudios de presión sonora que mostraban niveles cercanos o superiores a los 85 decibeles, sin evidencia clara de controles eficaces o uso consistente de protección auditiva, lo que evidencia el nexo causal entre la exposición al ruido y la hipoacusia sufrida por el demandante.

Sobre las dolencias en las rodillas, concluyó que existió exposición crónica a factores biomecánicos que eran suficientes y necesarios para desarrollar las enfermedades diagnosticadas. Adujo que, aunque hubo controversia respecto a la obesidad del actor como factor agravante, esa condición se presentó después del cese de sus funciones activas y no puede ser considerada causa principal.

Así, se pone de relieve, que, en la demanda se aduce que de las diversas actividades ejecutadas en INDEGA por el demandante John Edison Álvarez Restrepo, se desatendieron medidas de seguridad en el trabajo y de prevención de riesgos, cuando realizaba la actividad de “Auxiliar de Ventas” y de “jarabista”. Esto se anota al respecto:

11-Las acciones de trasladar, cargue y descargue de cajas de gaseosa que tenían un peso aproximada de 35 a 40 kg en el cargo de Auxiliar de Ventas por más de 6 años y el cargo de Jarabista que ejecuto por más de 8 años en el cual debía levantar bultos de azúcar que pesaban aproximadamente 50kg y químicos que venían en bultos de 25kg hasta 200kg los cuales debían ser vaciados en recipientes plásticos a una altura del piso de 1.54 metros, fueron acción repetitiva y forzada que ha afectado al señor JOHN EDISON ÁLVAREZ RESTREPO sus dos rodillas y columna, ocasionándole graves deterioros a su salud, aunado a la exposición de ruido por encima de los decibeles permitidos el cual le ocasionó una hipoacusia bilateral, evidenciándose de esta manera que la empresa no le proporcionó los elementos de prevención, seguridad y protección en el trabajo para desarrollar dicha acción y no enfermarse.

12-Las enfermedades profesionales a la que se ha hecho alusión tuvo como causa la grave negligencia e imprudencia de la demandada, culpa grave que se hace evidente pues no se le facilitó al demandante medidas de prevención, seguridad y protección en el trabajo para la función de Operario y Jarabista, ya que como indica el estudio de puesto de trabajo del 14 de enero de 2013, las cargas que se manejaba eran aproximadamente **50kg** hasta **200kg**, entre otros, actividades que eran cotidianas y repetitivas, la empresa no realizó actividades de prevención frente al riesgo creado para los trabajadores, trasgrediendo la prohibición contemplada por en la resolución 2400 de 1979 Artículo 392 el cual reza “la carga máxima que un trabajador, de acuerdo a su aptitud física, sus conocimientos y experiencia podrá levantar será de 25 kilogramos de carga compacta”.

13- Al demandante no le fue suministrado los tapas odios adeudados que previniera el riesgo de Hipoacusia bilateral, así como tampoco hizo un adecuado manejo de las medidas profilácticas del estudio de los niveles de ruido al interior de la

empresa sobrepasado los decibeles permitidos, ocasionado grave afectación a mi mandante.

14- Al demandante no se le impartió preparación ni instrucción alguna para realizar sus funciones, no se tomaron las medidas necesarias para evitar que el personal estuviera en riesgo ya fuera mejorando las condiciones laborales para el actor y sus compañeros.

Conforme a lo expuesto en los hechos, se pasa a contextualizar las actividades realizadas por el actor en la compañía demandada, en las labores de auxiliar de ventas y jarabista, para establecer durante qué periodo estuvo expuesto a los riesgos de los que aduce le produjeron las enfermedades que se le generaron por culpa patronal.

Así, la labor de Auxiliar de Ventas, el actor manifiesta que la ejerció desde el inicio del contrato de trabajo en el año 1989 hasta el año 1995 en la que aduce le correspondía *“Cargas cajas en la carreta y descargarlas en unas estibas (35 - 40 kg) en posición bípeda, cargar camión de productos a la venta”*, sin protección alguna, lo que le generó los padecimientos de rodilla.

También confiesa el actor en la demanda, que entre el año 1995 y 2000 fue “operario de montacargas” con función de “Cargar camiones” sin efectuar queja contra la empresa demandada en el ejercicio de esta actividad.

Ahora, respecto de la actividad de “jarabista” que es de la que se hace énfasis sobre la manipularon de bultos de azúcar y químicos con peso de hasta 200 kilogramos, que al decir del accionante se realizaba sin protección y en condiciones no recomendadas, manifiesta el actor, que la ejecutó entre los años 2000 y 2008.

La sociedad demandada dar respuesta al libelo, aduce que no es cierto o preciso, pues la funciones de “jarabista” la ejerció entre el 01 de marzo de 2004 y el 28 de julio de 2016, aunque esta fecha final es errada, pues es palmario que el actor desde el 2008 fue reubicado a la función de “papelitos” por su condición de salud, como el mismo lo confiesa en los hechos y lo narran los testigos como más adelante se verá.

Así, ante la controversia sobre la fecha de inicio de la función de “jarabista”, la sala, tomará el 9 de marzo de 2004, pues la parte demandada presentó como prueba una misiva, a través de la cual le informaban la asignación de la labor de “JARABISTA”, documento, que no fue tachado por la parte demandante. El documento es el siguiente:

Medellín, 9 de Marzo de 2004

Señor:
JOHN EDISON ALVAREZ
Medellín

Apreciado JOHN EDISON ,

Por medio del cual me permito comunicarle su nombramiento como **JARABISTA** a partir del 01 de Marzo de 2004 con una asignación salarial de **\$854.100**.

Sea esta una oportunidad para crecer y aprender cada día mas acerca de los quehaceres diarios de la Compañía, además hacerle un reconocimiento por su profesionalismo y dedicación demostrados en el desempeño de sus labores.

Lo invitamos a continuar trabajando con el mismo entusiasmo para alcanzar nuestras metas a través de una gestión de calidad integral, soportada en nuestros principios y valores.

Cordial saludo,



HECTOR IVAN LONDOÑO O.
Gerente Manufactura

(fol. 73 de la contestación de la demanda por INDEGA S.A.)

De esta manera, al no existir prueba alguna distinta al referido documento, y por ser este bastante contundente sobre la fecha de inicio de la labor de “jarabista”, se tomará como partida inicial de esta actividad el 01 de marzo de 2004 y hasta el 29 de agosto de 2007, pues conforme el documento que milita folios 87 y 88 de la contestación de la demanda por INDEGA S.A., desde el 29 de agosto de 2007 y hasta el 7 de julio de 2016, el actor tuvo recurrente incapacidades médicas, primero de origen común y después laboral. Lo anterior se ve respaldado con la confesión del actor en el interrogatorio de parte, en el que manifestó haber sufrido un accidente de trabajo en el año 2008, a raíz del cual fue sometido a varias cirugías de rodilla y estuvo incapacitado durante aproximadamente seis o siete años.

Igualmente desde la fecha del accidente de trabajo, el 8 de febrero de 2008, el actor se encontró en condición de salud que no le permitieron realizar la actividad de jarabista, hasta el punto que estuvo por largos años incapacitado, hasta que finalmente se le asignó labor de “papelitos”, en la que obviamente ya no estaba sometido a ningún riesgo de los que aduce le produjeron las enfermedades de origen laboral, toda vez que la función de “papelitos” consistía en “extraer manualmente residuos como papeles, servilletas o empaques que los consumidores depositaban dentro de las botellas devueltas”, la que se evidencia se le adjudicó al demandante John Edison Álvarez Restrepo por su estado de salud que no le permitía realizar labores de exigencia física pesada, y la ejecutaba sentado en una silla ergonómica que le fue entregada para tal fin, por lo que las enfermedades son preexistentes a esta última labor.

Por todo, lo anterior se concluye que, la labor de jarabista, que manifiesta el demandante estuvo expuesto a riesgos por manipular bultos de azúcar con peso aproximado de 50 kg y otras sustancias con peso de hasta 200 kg, que aduce le generaron las enfermedades profesionales, la ejecutó entre el 01 de marzo de 2004 y el 29 de agosto de 2007, pues en esta última fecha se repite, empezaron las incapacidades médicas persistentes, y posteriormente la asignación de la labor de “papelitos”

Se pasa entonces a analizar las dos labores de las que el actor se duele que le generaron las enfermedades profesionales, por ejecutarlas sin protección de su empleador.

Respecto de la labor de auxiliar de ventas, que aduce el demandante que la ejerció desde el inicio del contrato de trabajo en el año 1989 hasta el año 1995 manifiesta que le correspondía manipular cajas con gaseosas con pesos de entre 35 y 40

kilogramos, describiendo; “Cargas cajas en la carreta y descargarlas en unas estibas (35 - 40 kg) en posición bípeda, cargar camión de productos a la venta”.

Sobre las actividades del anterior cargo, también existe prueba documental consistente en certificación de la empresa demandada en la que se anota lo siguiente:

Cargo: Auxiliar de ventas

Fecha: Desde el 13 de octubre de 1989 hasta el 28 de febrero de 1998

Funciones:

- Gestionar la entrega de producto, el recaudo de la cartera y las devoluciones de acuerdo con los lineamientos definidos por la Compañía.
- Realizar en el cargue y descargue de la entrega de pedidos.
- Distribuir los productos del portafolio de acuerdo con las condiciones establecidas por la compañía y acorde a la facturación para cada cliente,
- Brindar al cliente un servicio acorde, aportando a la satisfacción y lealtad de estos.
- Mantener en óptimas condiciones de aseo y reportar novedades mecánicas de los vehículos utilizados para la distribución del producto.

Actualmente, no existe el cargo de Auxiliar de Ventas dentro de la estructura o plantilla de la Compañía INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A.

A pesar que en la referida certificación se registra que la labor de auxiliar de ventas la ejecutó el demandante hasta 1998, se tomará como año final 1995 por la confesión del actor en la demanda, y además por cuanto uno de los testigos como más adelante se registrará, manifestó, que, alrededor del año 1995, esa sección fue entregada a un tercero y fueron trasladados al área de montacargas, cargo este del que como ya se dijo nada dice el accionante que haya realizado actividad expuesto a riesgo de los que reclama le produjeron las enfermedades laborales por culpa de su empleador.

En el proceso también se rindieron testimonios en los siguientes términos, sobre los cuales se ha de manifestar lo siguiente:

Compareció como testigo **Otto Salcedo Reyes** convocado por la empresa demandada, (min: 01:01:05), médico especialista en seguridad y salud en el trabajo, quien se desempeñaba como jefe nacional de bienestar integral y calidad de vida en la sociedad accionada. Explicó que, desde su rol, era responsable del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, incluyendo el diseño, implementación y seguimiento de las medidas preventivas, correctivas y de vigilancia ergonómica y médica. Señaló que desde 1998 había liderado el diseño del antiguo programa de salud ocupacional, que posteriormente fue adaptado a los lineamientos corporativos internacionales y a la legislación colombiana vigente.

Como se puede apreciar el anterior testimonio ninguna utilidad tiene para estudiar el tema de las condiciones de la actividad del actor en el cargo de auxiliar de ventas, pues este lo ejerció hasta el año 1995 como ya se explicó, y el testigo solo se refiere a temas seguridad y salud en el trabajo desde el año 1998.

Sin embargo, su testimonio sí resulta útil para analizar el cargo de “jarabista”. Al respecto manifestó:

Indicó que el cargo de jarabista implicaba riesgos ergonómicos, especialmente por el levantamiento de cargas, para lo cual no existían elementos de protección personal específicos como cinturones ergonómicos, pues estos no ofrecían una protección comprobada y por el contrario, generaban confianza excesiva y desuso de la musculatura natural protectora.

Precisó que, en lugar de implementos, la empresa optó por estrategias preventivas como capacitación en higiene postural, pausas activas y acondicionamiento físico. En relación con los niveles de ruido, señaló que se entregaban protectores auditivos

de inserción o de copa, cuya eficacia era suficiente siempre que se usaran de manera adecuada y permanente.

Respecto al levantamiento de los bultos de azúcar, explicó que el procedimiento estándar contemplaba su transporte al hombro hasta una plataforma cercana a la tolva, donde eran abiertos con bisturí y vertidos sin necesidad de levantar el peso por encima del cuerpo. Mencionó que el manual interno sobre levantamiento de cargas había sido elaborado por él en el año 2000, y que desde entonces había sido actualizado varias veces.

En cuanto a las mediciones de ruido en el área de la tolva, sostuvo que, aunque no recordaba el dato exacto, se sabía que era una zona con riesgo auditivo, por lo que exigía el uso obligatorio de protección.

También compareció como testigo el señor **José Ricardo Calle Álvarez** (min: 03:00:10), sin embargo su testimonio para nada es útil para resolver el caso del accionante, pues manifestó que ingresó a la compañía Industria Nacional de Gaseosas el 23 de julio de 2013, muchos años después de que el actor hubiera ejercido los cargos de los que reclama la culpa patronal, los que se recuerda solo ejerció efectivamente hasta el año 2007, por lo que respecto de este testimonio no se volverá a efectuar ninguna referencia, toda vez que para la época que el actor ejecutó efectivamente el cargo de auxiliar de ventas y el último de “jarabista”, este testigo nada conoce al respecto.

Igualmente rindió testimonio el señor **Juan Camilo Arango Trujillo** (min: 04:09:50), dijo que era especialista en seguridad industrial de Indega S.A., cargo que manifestó ha desempeñado durante los últimos siete años, aunque ha laborado un total de

trece años de vinculación con la organización, indicando que para la fecha de su ingreso a la empresa demandada, el demandante John Edison ya había presentado el evento de salud que motivó su salida temporal de la compañía, y solo participó activamente en su proceso de reincorporación laboral como "papelitos", por lo que su testimonio tampoco resulta útil para resolver el asunto, y por ello tampoco se volverá a efectuar referencia al mismo.

En el proceso también obra el testimonio de otros testigos traídos por la parte demandante, que sí resultan de alguna utilidad para resolver el caso, pues laboraron con el actor en la empresa demandada, en el periodo que ejerció los cargos de los que reclama la culpa patronal. Veamos:

El testigo **Jairo de Jesús Aguirre Arango** (min: 02:14:50), afirmó conocer a John Edison Álvarez Restrepo desde el año 1989, época en la que ingresó a trabajar a Indega. En ese momento, tuvo conocimiento de que John Edison también se encontraba vinculado a labores dentro del colegio Catalina, una institución administrada por la misma empresa, en la que adelantaba trabajos de mantenimiento como pintura y construcción.

Relató que, una vez ingresó formalmente a Indega, compartió puesto de trabajo con John Edison en el área denominada selección de envases, también conocida como auxiliares de venta. Manifestó que en esta sección cumplían jornadas laborales de hasta 16 horas, divididas en turnos de cuatro personas. Allí manipulaban cajas con envases vacíos y llenos, muchas de las cuales superaban los 30 o 35 kilos, especialmente las de presentación familiar. Además, debían transportar cilindros de CO₂ de aproximadamente 25 a 30 kilos, recorriendo distancias de entre 60 y 70 metros hasta los camiones, así como tanques de

concentrado de 40 kilos, los cuales debían cargar simultáneamente en ambas manos.

Posteriormente, hacia el año 1992, fueron asignados a una nueva área denominada preventa, donde asumieron la responsabilidad total del cargue manual de camiones con gaseosas. Este trabajo implicaba levantar estibas de 100 a 120 kilos, ajustando la carga para alcanzar alturas de hasta siete cajas, especialmente cuando se requería maximizar la capacidad de los camiones destinados a zonas lejanas. Subrayó que tanto él como John Edison fueron los primeros en asumir esa labor, bajo condiciones extenuantes de tiempo y esfuerzo físico.

Indicó, que, alrededor del año 1995, esa sección fue entregada a un tercero y fueron trasladados al área de montacargas.

Manifiesta el testigo, que poco tiempo después, John Edison fue trasladado al área de jarabes, y él lo siguió unos días más tarde. Aduce que, en esa nueva sección, el trabajo consistía en vaciar entre 500 y 750 bultos de azúcar de 50 kilos en tolvas elevadas. El montacarga colocaba las estibas a aproximadamente 30 centímetros del suelo, y los operarios debían realizar la descarga manual. Cada bulto debía ser abrazado, trasladado entre uno y medio metros, abierto con cuchillo y vaciado en la tolva, que expulsaba vapor a temperaturas de hasta 120 grados, generando choques térmicos constantes. Durante temporadas de alta demanda, como Semana Santa o diciembre, la carga podía aumentar a 1.250 bultos.

Comenta que hacia el año 2006, él fue trasladado nuevamente a producción, mientras que el demandante permaneció en jarabes hasta aproximadamente el año 2008, momento en el que comenzaron a evidenciarse sus patologías.

Narra que, sólo a partir del año 2000, tras insistencias del sindicato, empezaron a distribuirse tapones de espuma, los cuales eran ineficaces porque se salían con el movimiento. Fue sólo después de 2005 cuando se comenzaron a entregar tapones de silicona hechos a la medida. Luego, afirmó que durante años no existió ningún protocolo formal ni capacitación específica sobre manipulación de cargas, ni tampoco se le ofrecieron elementos adicionales de protección personal, aparte de camisas, pantalones y zapatos que al inicio no contaban siquiera con punta de acero.

Narra que además de ser compañeros de trabajo, era vecino de John Edison. También expresó que el demandante comenzó a verse gravemente afectado, tanto física como emocionalmente, tras el desarrollo de sus enfermedades. Afirmó que perdió peso de manera significativa, se aislaba de sus familiares y amigos, y en múltiples ocasiones, su esposa le decía que John Edison se encerraba en su habitación a llorar. Las dinámicas familiares cambiaron drásticamente: su esposa dejó de asistir a actividades deportivas en Comfama para dedicarse a su cuidado; sus hijas, anteriormente estudiantes destacadas, bajaron su rendimiento y perdieron oportunidades laborales por la preocupación que generaba el estado de su padre. Incluso relató que John Edison llegó a manifestarle que los medicamentos habían afectado su capacidad sexual, y que sentía que todos sus sueños de envejecer tranquilamente y montar un negocio familiar se habían desvanecido.

Aseguró, además, que tanto John Edison como muchos otros trabajadores expresaron su inconformidad por las condiciones laborales, pero que constantemente eran intimidados con amenazas de despido o reemplazo por mano de obra más económica.

Por su parte el testigo **Jhon Jairo Pérez Pérez** (min: 03:32:30) relató que ingresó a trabajar en la empresa Indega S.A. en el año 1983 como operario de montacarga, labor que desempeñó durante toda su permanencia en la compañía. Señaló que fue aproximadamente en 1987 cuando conoció al señor John Edison Álvarez, a quien comenzó a ver desempeñando funciones en el área conocida como "guayaco" o también como "selección de envase", lugar destinado al alistamiento de productos para su despacho. Allí, el señor Álvarez realizaba labores relacionadas con la conformación de kits de pedidos, que consistían en organizar estibas de madera con 45 a 54 cajas, las cuales luego eran trasladadas por montacarga hacia los camiones.

Indicó que dicha área funcionaba como un punto intermedio entre la bodega y el área de ventas, y que los operarios que allí trabajaban utilizaban carretillas y elementos dispuestos por la empresa para mover los productos. Durante esa época, su relación con el señor Álvarez fue estrictamente laboral, sin mayores vínculos de amistad.

Relata que posteriormente, tras varios años en la empresa, John Edison fue reubicado en el área de jarabes, aproximadamente hacia el año 2000. Según sus recuerdos, John Edison permaneció entre cuatro y cinco años en dicha área, donde se elaboraba el jarabe simple mediante la mezcla de agua con azúcar.

Precisó que, en esa sección, los jarabistas debían vaciar sacos de azúcar en una tolva, y que cada estiba tenía 25 bultos, organizados en cinco planchas de cinco unidades cada una, con una altura aproximada de 90 centímetros. Relató que se colocaban dos estibas sobre una plataforma, desde donde los trabajadores tomaban los bultos, los cargaban a la cintura, los abrían y los vertían manualmente en la tolva. A medida que los

bultos se agotaban y la altura de la estiba disminuía, debían alzarlos desde el suelo hasta la cintura para poder hacer el vaciado, lo cual implicaba un esfuerzo físico considerable.

Adujo haber observado a John Edison cumpliendo con estas tareas, al igual que los demás compañeros del área, realizando el levantamiento, corte y vaciado de los bultos de azúcar según lo exigía la operación. Detalló que, en esos procedimientos, no existía un punto intermedio de descanso entre la estiba y la tolva, el trabajador debía manipular el bulto directamente desde la plataforma hasta el destino final.

Explicó que los jarabistas del turno eran usualmente entre uno y cinco trabajadores, y que en una jornada promedio podían llegar a utilizar unas 35 estibas de azúcar, cada una con 25 bultos de 50 kilos, dirigidas a una sola tolva. Sin embargo, advirtió que su rol como montacarguista no incluía llevar el control exacto del número de bultos usados, pues se limitaba a entregar el material requerido por los operarios del área de jarabes.

Respecto a los elementos de protección suministrados por la empresa, señaló que inicialmente se entregaba un delantal plástico para cubrir el torso. Con el tiempo, ese elemento fue reemplazado por una especie de “paruma”. También mencionó que, a partir del año 2005 aproximadamente, se empezaron a distribuir protectores auditivos similares a colillas de cigarrillo (de espuma), aunque no podía precisar con certeza si el señor Álvarez los recibió desde el inicio de su labor en el área de jarabes. El único elemento adicional de protección que recuerda, son botas de platinas, aunque no supo precisar si a John le dieron de esos zapatos.

No recordaba que se hubieran impartido capacitaciones específicas sobre ergonomía o posturas correctas para la manipulación de cargas. Según su experiencia, los trabajadores nuevos aprendían directamente de sus compañeros del turno, quienes les explicaban de manera práctica cómo realizar las tareas, sin que mediara instrucción formal por parte de la empresa.

Señaló que John Edison Álvarez participó en el COPASO alrededor del año 2005, buscando involucrarse en temas relacionados con las condiciones laborales, no obstante, no tenía conocimiento directo de que John Edison hubiera reportado formalmente alguna dificultad relacionada con las funciones desarrolladas en el área de jarabes ante dicho comité.

En cuanto a su relación con John Edison Álvarez, afirmó que desde años atrás han sostenido una amistad muy cercana. Participaban con frecuencia en ciclovías y salidas familiares. Sin embargo, con el tiempo y a raíz de los problemas de salud de Álvarez, esas actividades se redujeron. El declarante explicó que el demandante dejó de asistir a los eventos sociales y recreativos del grupo, manifestando dolores en la columna y dificultades físicas que le impedían realizar actividades como nadar o caminar. Esto generó que la amistad pasara de ser de visitas, a simplemente telefónica.

Esa situación afectó también la dinámica familiar, pues los hijos del señor Álvarez dejaron de participar en salidas o paseos al manifestar que no asistirían sin su padre. El deponente resaltó que la familia del señor Álvarez siempre vivió en el mismo lugar, en el barrio Manrique, y que lo ha visitado allí desde que tiene memoria.

Finalmente, recordó que el grupo familiar del señor Álvarez está compuesto por su esposa, Luz Mary, y sus hijos Jonathan, Melissa y Evelyn. A su vez, Melissa tiene un hijo de nombre Tomás. Señaló que la enfermedad de Álvarez provocó un aislamiento progresivo que afectó tanto su vida social como familiar, disminuyendo las interacciones y actividades que antes eran frecuentes.

Finalmente, rindió testimonio **Carlos Alonso Yepes Gil** (min: 04:33:00) el que contó que ingresó a laborar en la empresa Coca-Cola en el año 1989. A lo largo de su trayectoria desempeñó diversos cargos, incluyendo labores de aseo en la planta de producción, funciones de saneamiento en el turno nocturno, trabajo como montacarguista durante cinco años, y posteriormente como analista de aguas, labor que venía ejerciendo desde aproximadamente el año 2003.

Relató que conoció al señor John Edison Álvarez Restrepo desde el año 1989, al verlo desempeñarse en un área denominada informalmente “Guayaquilito”. Desde entonces mantuvo contacto frecuente con él, viéndolo desempeñar funciones en las áreas de producción y jarabes. Afirmó que John Edison laboró como montacarguista hasta el año 2000, año en el que la empresa tercerizó dicho servicio y reubicó a los trabajadores en otras dependencias. Que, John Edison fue reasignado al área de jarabes, donde —según su recuerdo— continuó prestando sus servicios realizando tareas de vaciado de azúcar. Agregó que, el procedimiento consistía en que el montacarga elevaba las estibas con bultos de azúcar y se las dejaba a los operarios, quienes se encargaban de manipular los bultos y vaciarlos en unos tanques con vapor.

Reconoció que, durante los últimos años, no tuvo contacto directo con el señor Álvarez en el entorno laboral, dado que sus funciones como analista de aguas lo mantenían en rotación semanal por distintas áreas de la planta.

Aclaró que la información que posee sobre los últimos años laborales del señor Álvarez se deriva más de comentarios y reportes sindicales. Que, desde su rol como dirigente sindical, ha tenido conocimiento sobre diversos casos de compañeros enfermos o incapacitados.

Señaló con contundencia que, durante los años noventa y principios de los 2000, la empresa no brindaba inducciones ni capacitaciones formales sobre seguridad y salud en el trabajo. Afirmó que la lógica empresarial se enfocaba más en contar con trabajadores físicamente aptos —a quienes denominó “mulas de trabajo”— que en proporcionar formación preventiva. Indicó que era común que los empleados ingresaran a trabajar sin saber a qué hora terminarían la jornada, y que no se les ofrecía orientación sobre posturas, movimientos ni riesgos asociados.

Añadió que fue apenas a partir del año 2000, gracias a la presión sindical, que se comenzó a exigir a la empresa la implementación de procesos formales de capacitación en seguridad y salud. Sin embargo, considera que incluso después de esa fecha, las falencias persistieron y que las capacitaciones eran escasas o inexistentes para ciertos grupos de trabajadores, especialmente aquellos encargados de manipular cargas pesadas como los bultos de azúcar.

Frente al caso particular del demandante, afirmó que no le constaba que hubiera recibido capacitación específica sobre

manipulación ergonómica de cargas o vaciado de bultos a la tolva. Según su experiencia, ese tipo de tareas se aprendían de manera empírica, observando a otros compañeros. Explicó que, es cierto que desde el año 2012 la empresa ha adelantado gestiones para minimizar riesgos laborales, sin embargo, antes de dicha data no lo hacía.

Sobre el riesgo auditivo, manifestó que el área de jarabes colinda con la zona de maquinaria auxiliar, una de las más ruidosas de la planta, donde los niveles de decibelios superan los 100. Según explicó, esa zona es de tránsito obligatorio para los trabajadores, ya que allí se ubican los baños, el restaurante y otras instalaciones. En relación con los elementos de protección auditiva, indicó que al inicio se entregaban tapones de espuma, los cuales luego fueron reemplazados por tapones de silicona personalizados. No obstante, debido a su frecuente pérdida durante las jornadas, era común que los trabajadores regresaran a usar los tapones de espuma. En las zonas de mayor riesgo, se llegó a exigir el uso de doble protección (tapón más copa auditiva). Consultado sobre la existencia de mediciones de ruido, afirmó que en el área de jarabes se han realizado tales mediciones, que han evidenciado niveles por encima de los 100 decibeles, frente a un estándar permitido cercano a los 80.

Valorada la prueba testimonial y documental halla la Sala, que la empresa demandada, a pesar que aduce en respuesta a la demanda que, desde el inicio de la relación laboral del actor, y durante el tiempo en que la misma estuvo vigente, recibió las capacitaciones, instrucciones y el acompañamiento que le permitió adquirir la experticia requerida en cada uno de los cargos que desempeñó, ello no se encuentra acreditado en el plenario entre el año 1989 y 1995 que el actor ejecutó la labor de auxiliar

de ventas, tiempo en el que no existe duda que manipulaba cargas, de las que si bien no se sabe a ciencia cierta su peso, pues se habla en los testimonios desde 30 hasta 40 kilogramos, en todo caso supera los 25 kg.

Para abordar el tema objeto de análisis, debemos recordar las normas que regulan el manejo y transporte manual de materiales, para la época, la Resolución 2400 de 1979 —aún vigente— que dispone lo siguiente:

“ARTÍCULO 388. *En los establecimientos de trabajo, en donde los trabajadores tengan que manejar (levantar) y transportar materiales (carga), se instruirá al personal sobre métodos seguros para el manejo de materiales, y se tendrán en cuenta las condiciones físicas del trabajador, el peso y el volumen de las cargas, y el trayecto a recorrer, para evitar los grandes esfuerzos en estas operaciones.*

PARÁGRAFO. *Los patronos elaborarán un plan general de procedimientos y métodos de trabajo; seleccionarán a los trabajadores físicamente capacitados para el manejo de cargas; instruirán a los trabajadores sobre métodos correctos para el levantamiento de cargas a mano y sobre el uso del equipo mecánico y vigilarán continuamente a los trabajadores para que manejen la carga de acuerdo con las instrucciones, cuando lo hagan a mano, y usen en forma adecuada las ayudas mecánicas disponibles.*

[...]

ARTÍCULO 390. *El despachador o remitente de cualquier bulto u objeto con peso bruto de 50 kilogramos o más deberá, antes de despacharlo, marcar en su parte exterior su peso en kilogramos. **En ningún caso un trabajador podrá cargar en hombros bultos u objetos con peso superior a los 50 kilogramos,** ni una trabajadora pesos que excedan de los 20 kilogramos.*

[...]

ARTÍCULO 392. *La carga máxima que un trabajador, de acuerdo a su aptitud física, sus conocimientos y experiencia podrá levantar será de **25 kilogramos de carga compacta;** para las mujeres, teniendo en cuenta los anteriores factores será de 12,5 kilogramos de carga compacta.*

PARÁGRAFO. *Se concederá a los trabajadores dedicados constantemente al levantamiento y transporte de cargas, intervalos de pausa, o períodos libres de esfuerzo físico extraordinario.*

ARTÍCULO 393. *No se permitirá el levantamiento de objetos pesados a las personas enfermas del corazón, a las que padecen hipertensión arterial, las que han sufrido de alguna lesión pulmonar, a las mujeres en estado de embarazo, **a las personas que han sufrido de lesiones en las***

articulaciones o que padecen de artritis, etc.” (Negrita fuera del texto original)

Así, la Resolución 2400 de 1979 antes citada le impone a las empresas, instruir al personal sobre métodos seguros para el manejo de cargas, tener en cuenta las condiciones físicas del trabajador, el peso, volumen de las cargas, y el trayecto a recorrer, para evitar grandes esfuerzos en estas operaciones.

También dicha resolución obligaba a los empleadores a elaborar un plan general de procedimientos y métodos de trabajo, seleccionando a los trabajadores físicamente capacitados para el manejo de cargas, instruir a los trabajadores sobre métodos correctos para el levantamiento de cargas a mano y sobre el uso del equipo mecánico y vigilancia continuamente a los trabajadores para que manejen la carga de acuerdo con las instrucciones, cuando lo hagan a mano, y usen en forma adecuada las ayudas mecánicas disponibles.

Igualmente manda la referida resolución, que se conceda a los trabajadores dedicados constantemente al levantamiento y transporte de cargas, intervalos de pausa, o períodos libres de esfuerzo físico extraordinario.

En este caso la parte demandada, no demostró haber ejecutado u observado las directrices de la referida resolución, por lo que en el periodo en que el actor ejecutó la labor de auxiliar de ventas, es predicable la culpa patronal en las afectaciones de salud del actor en las enfermedades catalogadas como de origen laboral, por lo que se confirmará la sentencia, con modificaciones, excluyendo de las indemnizaciones las enfermedades de origen común como ya se explicó, y limitándolas también a la exposición al riesgo sin

protección en la labor de auxiliar de ventas que como ya se indicó fue entre el 1989 y 1995.

Ahora respecto de la labor de “jarabista”, que como ya se indicó, se tendrá como probado la ejecutó efectivamente el accionante entre el 01 de marzo de 2004 y el 29 de agosto de 2007, la compañía demandada con la respuesta a la demanda, aporta como pruebas, actas de capacitación y análisis de puesto de trabajo del actor, pero estas datan del año 2011 y 2015, por lo que no prueban la capacitación entre el año 20024 y 2007 que son las que interesan para resolver el caso.

Ahora, respecto de la prueba testimonial, en lo que concierne a la labor de “jarabista” del actor, los testigos manifestaron resumidamente conforme sus dichos registrados anteriormente, que el actor le correspondía cargar bultos de azúcar con peso de 50 kilos para vaciarlos a una tolva elevada, y que los bultos se trasportaban con montacargas y los operarios debían realizar la descarga manual, para vaciarlos a la tolva.

De otra parte, sobre la altura a la que se disponían los bultos de azúcar para que el trabajador los tomara para vaciarlos a la tolva, existen contradicen entre los testigos, pues algunos afirman que las estibas el montacargas las disponía aproximadamente 30 centímetros del suelo, pero otros hablan de 70 y 90 centímetros, y otros incluso manifiestan que, desde el nivel del piso, aspecto este último que no es creíble, pues si el montacargas los disponía a 30 centímetros aún el bulto de más abajo quedaba a esta altura.

Sobre esta actividad de manipulación de pesos, específicamente de bultos de azúcar, no hay ninguna prueba que la empresa demandada haya impartido al actor capacitaciones, ni que le haya suministrado algún elemento de protección.

La única referencia a que se efectuó en el proceso al respecto fue la del testigo **Otto Salcedo Reyes**, el que mencionó que el manual interno sobre levantamiento de cargas había sido elaborado por él en el año 2000, y que desde entonces había sido actualizado varias veces, sin embargo, se hecha de menos tal manual pues no fue aportado como prueba, y además tampoco se acredita que al actor se le haya brindado capacitación acorde al presunto manual.

Si bien los testigos manifestaron que, durante los años noventa y principios de los 2000, la empresa no brindaba inducciones ni capacitaciones formales sobre seguridad y salud en el trabajo, y que no se les ofrecía orientación sobre posturas, movimientos ni riesgos asociados, lo que hace pensar que con posterioridad sí se brindó las inducciones y capacitaciones, los testigos no especificaron sobre qué asuntos de salud ocupacional fue que se brindó las inducciones y capacitaciones después del año 2000, por lo que el proceso queda huérfano de prueba sobre que la demandante durante el tiempo que ejecutó la labor de “jarabista”, se le haya brindado capacitación sobre manejo de carga. Por lo que también es predicable la culpa patronal, al menos de las enfermedades calificadas como de rigen laboral distinta a la hipoacusia, pues respecto de esta, como luego se explicará, no existe prueba de exposición prolongada del actor al riesgo, y además existe prueba que la empresa, al menos desde el año 2000 suministraba protección.

La empresa intenta desligarse de responsabilidad aludiendo obesidad del trabajador como condición agravante. Sin embargo, como ha sostenido la jurisprudencia anteriormente referenciada, la culpa se establece en relación con los deberes de prevención del empleador, no con el estado fisiológico del trabajador. Dicho de

otra forma, incluso si existían factores de riesgo personales, correspondía a la empleadora advertido el riesgo, reubicar al trabajador para minimizar los factores de carga física, lo cual, se itera, no hizo de manera eficaz en este asunto.

Finalmente, la empresa accionada, en su apelación, pretende desvirtuar la cantidad de bultos manipulados por el demandante, calificando su declaración como exagerada. No obstante, al menos cuatro testigos ofrecieron versiones que coincidieron en la intensidad de la carga diaria, la escasa duración de las pausas y la prolongación de las jornadas -pese a pequeñas diferencias numéricas-. Ante la ausencia de registros documentales que permitan controvertir dichas afirmaciones, esta sala acoge con credibilidad sus testimonios, atendiendo a su concordancia, número y razonabilidad.

Ahora, sobre la hipoacusia, los testigos narran que, a partir del año 2000, tras insistencias del sindicato, empezaron a distribuirse tapones de espuma, y que desde el 2005 se comenzaron a entregar tapones de silicona hechos a la medida.

Igualmente, sobre el riesgo auditivo, manifestaron los testigos que el área de jarabes colinda con la zona de maquinaria auxiliar, una de las más ruidosas de la planta, donde los niveles de decibelios superan los 100. Se explicó que, esa zona es de tránsito obligatorio para los trabajadores, ya que allí se ubican los baños, el restaurante y otras instalaciones. Se indicó también que, en las zonas de mayor riesgo, se llegó a exigir el uso de doble protección (tapón más copa auditiva).

Sobre el tema del ruido, obra en el plenario informe de estudio de niveles de presión sonora realizado en noviembre de 2005 por

Suratep (ffo. 95 a 128 del archivo 03), donde, entre otras cosas, se registra lo siguiente:

“De acuerdo a los resultados obtenidos durante las evaluaciones se puede concluir lo siguiente:

De los 11 puestos de trabajo evaluados en la planta, 5 superaron el límite permisible de 85 dB(A) para 8 horas de exposición, estos corresponden al Auxiliar de sala de máquinas con 88.8 dB(A), Operario de Llenadora con 90.4 dB(A), Operario Empacadora con 88.1 dB(A), Operario Paletizadora con 86.5 dB(A) y Operario Rotativo con 89.2 dB(A), por lo tanto se puede decirse que existe riesgo aparente para la salud auditiva en estos puestos de trabajo, bajo estas condiciones de operación. Éstos a su vez, presentaron una dosis de exposición de 151.1%, 312.2%, 148.1%, 107.3%, y 144.1 %, respectivamente, ya que se encuentran expuestos a las áreas que poseen las fuentes más generadoras de ruido, entre las que se encuentran, bombas, compresores y caldera (en el caso del Operario de Auxiliar de Sala de Máquinas), los niveles de presión sonora generados por el sistema de aire comprimido en el momento del llenado de producto (Operario Llenadora), la empacadora influenciada por la fricción producida entre las botellas y por el ruido producido por la lavadora y la empacadora (Operario Empacadora), las bandas transportadoras y los golpes producidos entre las cajas y las superficies metálicas (Operario Paletizadora) y todas las fuentes encontradas en la planta, sumado a la fuerte influencia de los sistemas de aire comprimido, los montacargas y los procesos elaborados en el área Amcor...”

Específicamente respecto de la labor de jarabista se registra lo siguiente:

- ✓ Los Operarios de Molino, Montacargas, Análisis de agua y Jarabista arrojaron niveles de presión sonora mayores a 80 dB(A) y menores de 85 dB(A) (ver tabla 4), que constituyen como se explico anteriormente, niveles de ruido objeto de seguimiento y control. Todos estos puestos de trabajo, aunque están expuestos a áreas y fuentes que sobrepasan los límites permisibles (como el molino, las bombas ubicadas en el área de aguas y los niveles de ruido generados por la tiqueteadora, entre otros), no se presenta para cada uno de ellos, una exposición continua durante la jornada laboral a estas áreas y fuentes mencionadas; como el caso del Montacargas que circula tanto en áreas generadoras de bajos y altos niveles de ruido, el Analista de Aguas el cual mucha parte del tiempo se ubica en el laboratorio y como el Operario del Molino quien se expone a un promedio de 101.2 dB(A) en aproximadamente 15 minutos del día.

Conforme a lo anterior, la Sala estima que el actor durante ejercicio de la labor de jarabista, no estuvo directamente expuesto a ruido excesivo, pues solo laboraba en un área que colindaba con la zona de mayor ruido que era la de maquinaria y además al

menos desde el 2000 se empezó a suministrar protección contra el ruido.

También el demandante, confesó en su interrogatorio de parte, que a partir del año 2000 empezó a recibir elementos de protección personal, como protectores auditivos.

Además, la labor de jarabista en la que es la única que se hace mención a exposición al ruido por colindar con la de mayor ruido, tampoco la ejecutó el actor por un tiempo tan prolongado, que haga pensar que por falta de protección haya generado hipoacusia, pues solo la ejecutó por un poco más de tres años.

En razón a todo lo anteriormente expuesto, concluye la Sala que, respecto de la hipoacusia, no se encuentra suficientemente probado que exista culpa patronal en su producción como lo exige el 216 del CST.

En conclusión, se confirmará parcialmente la sentencia en cuanto condenó a la indemnización de perjuicios, pero excluyendo las enfermedades de origen común, así como la hipoacusia, que si bien se determinó de origen laboral, como ya se explicó, no se acredita, a culpa suficientemente probada de la empresa demandada.

Por otro lado, en relación con los puntos de apelación formulados por el apoderado de la parte demandante, solicita el reajuste de las sumas reconocidas por concepto de lucro cesante —tanto consolidado como futuro—, así como el reconocimiento de perjuicios fisiológicos y psíquicos.

Respecto al lucro cesante, resulta pertinente mencionar que, en la sentencia SL2034-2023, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia precisó lo siguiente:

“Tratándose del lucro cesante consolidado y futuro, que es donde radica principalmente el punto materia de discusión, esta sala ya ha tenido oportunidad de pronunciarse sobre el fundamento de su cálculo, señalando en sentencia CSJ SL 5619 de 2016, lo siguiente:

“[...En cuanto tiene que ver con el ‘lucro cesante’, habrá de distinguirse el “pasado”, esto es, el causado a partir de la terminación del vínculo laboral del actor y hasta la fecha del fallo, pues, durante el término anterior, esto es, de la fecha del accidente –10 de octubre de 1996-- a la de desvinculación laboral –7 de mayo de 1998-- , se impone entender, por no existir en el recurso extraordinario reclamación al respecto, que la empleadora cumplió sus obligaciones laborales con el trabajador y, por ende, no se generó esa clase de perjuicio, del ‘lucro cesante futuro’, es decir, el que a partir de la fecha de la providencia se genera hasta el cumplimiento de la expectativa probable de vida del trabajador, y para su cálculo se seguirá el criterio adoptado por la Sala en sentencia reciente de 22 de junio de 2005 (Radicación 23.643), en la que se dijo que se acogerían las fórmulas, adoptadas también por la Sala de Casación Civil de la Corte para calcular estos conceptos indemnizatorios en diversas sentencias, entre ellas, las de 7 de octubre de 1999 (exp. 5002), 4 de septiembre de 2000 (exp. 5260), 26 de febrero de 2004 (exp. 7069) y más recientemente de 5 de octubre de 2004 (exp. 6975), en las cuales se calcula, el primer concepto, multiplicando el monto del salario promedio devengado para la fecha de retiro, actualizado hasta la fecha de la sentencia, por el factor de acumulación de montos que incluye el factor correspondiente por ese período al 0.5% mensual (6% anual) por interés lucrativo; y el segundo concepto, partiendo del monto del lucro cesante mensual actualizado, para luego calcular la duración del perjuicio --atendida la expectativa probable de vida del perjudicado, y reducida aritméticamente a un número entero de meses desde la fecha de la sentencia--, para concluir en el valor actual del lucro cesante futuro, previa deducción del valor del interés civil por haberse anticipado ese capital, atendiendo de paso el criterio propuesto por la moderna doctrina...]” (Negrita fuera del texto original)

Posición reiterada en reciente sentencia SL1670-2024 donde se señaló:

“La Sala reitera que el lucro cesante corresponde al ingreso económico que deja de percibir o se recibe en menor proporción a causa de la

pérdida de capacidad laboral o fallecimiento del trabajador, en cuyo caso, el empleador está en la obligación de resarcir (CSJ SL2845-2019).

Este perjuicio se divide en dos modalidades: (i) el lucro cesante pasado o consolidado, y (ii) el futuro.

Ahora, en relación con el lucro cesante pasado o consolidado, se advierte que en los casos en que el infortunio laboral generó una pérdida de capacidad laboral al trabajador y no su deceso, el mismo se causa desde la materialización del daño que corresponde a la fecha de estructuración de las secuelas -para las enfermedades- o de ocurrencia del evento -accidente de trabajo-, con base en el salario que percibía el trabajador a dicha data debidamente indexado al momento de liquidación de la sentencia, hito final hasta el cual se calcula este perjuicio.” (Negrita fuera del texto original)

En concordancia con ello, es necesario recordar que el artículo 127 del CST establece:

“Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.”

A renglón seguido el artículo 128 *ibidem* enuncia:

“No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el {empleador}, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.” (Negrita intencional)

Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en múltiples providencias como SL 1798 de 2018, SL 435 de 2019, SL 4265 de 2020, SL 656 de 2021 y SL 755 de 2021 se ha pronunciado sobre el tema. En esta última, se realizó un análisis importante así:

“Sobre el tema, es importante recordar que los artículos 127 y 128 del CST, en su orden modificados por los artículos 14 y 15 de la Ley 50 de 1990, delimitan el concepto de salario y desglosan los emolumentos que naturalmente lo son y aquellos que no están considerados como tal en razón a su contenido o por el pacto que las partes adopten sobre el particular.

“De los citados preceptos legales, se deriva la fórmula consistente en tener por salario, toda aquella suma que sea retributiva directamente del servicio prestado por el trabajador, de manera que, cuando se acusa un monto de ser realmente salario y no haber sido considerado con esa connotación, es preciso verificar en la materialidad del trabajo a desarrollar, si aquella característica tiene ocurrencia o no.

Así mismo, esta corporación ha explicado que será salario todo lo que recibe el trabajador, bien sea en dinero o en especie, como contraprestación directa del servicio, ya que debe entenderse ese concepto como la ventaja patrimonial que se recibe como contrapartida del trabajo subordinado o, dicho de otro modo, como una prestación básica correlativa al servicio prestado u ofrecido.

Es por lo anterior que, ha desarrollado un pacífico y sostenido criterio jurisprudencial, referido a que la condición salarial o no de una determinada suma de dinero que percibe el trabajador en el marco de un contrato de trabajo, no depende de la denominación que le hayan dado las partes en el acto de creación, ni menos aún de la voluntad autónoma del empleador, sino de la inequívoca circunstancia de que, como se dijo, se pague o no para retribuir el servicio personal del empleado. Sobre este requisito la Sala ha explicado que la remuneración directa del servicio es aquella que tiene su fuente «próxima o inmediata» en el servicio personal prestado por el trabajador, esto es, depende directamente de lo que «haga o deje de hacer».

No resulta necesario efectuar mayores elucubraciones para concluir que, contrario a lo alegado por el apoderado de la parte actora, las prestaciones sociales del accionante no constituyen factor salarial. Por tal motivo, no es correcto pretender que sean

tenidas en cuenta para efectos de calcular el lucro cesante, tanto consolidado como futuro. En consecuencia, este primer aspecto objeto de reproche será desestimado.

En lo que respecta a los perjuicios fisiológicos —también denominados perjuicios a la vida de relación—, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha fijado criterio en múltiples ocasiones. Así, por ejemplo, en la sentencia SL4223-2022, se señaló:

“La Corte ha considerado que esta tipología de perjuicio consiste en una afectación a la aptitud y disposición para disfrutar de la dimensión de la vida en cualquiera de sus escenarios sociales, que impide que algunas actividades ya no puedan realizarse o que requieren de un esfuerzo o genera incomodidades y dificultades.

En otros términos, corresponde a un daño que tiene su expresión en la esfera externa del individuo, en situaciones de la vida práctica, en el desenvolvimiento del afectado en su entorno personal, familiar o social que enfrenta impedimentos, exigencias, dificultades privaciones, vicisitudes o alteraciones, temporales o definitivas de cualquier grado que el trabajador o cualquier persona puede padecer como consecuencia del hecho dañoso.

Tal menoscabo, se ha indicado, no posee un contenido económico, productivo o monetario, debe ser demostrado y su tasación está sujeta al arbitrio judicial, al ser una afectación fisiológica que, aunque se exterioriza, es como el perjuicio moral, inestimable objetivamente (CSJ SL4570-2019 y CSJ SL5195-2019).” (Negrita intencional)

De lo anterior se desprende, en primer lugar, que —contrario a lo que pretende hacer ver y entender el apoderado de la parte actora— este tipo de indemnización se predica únicamente del trabajador afectado, mas no de su núcleo familiar, como sí ocurre, por ejemplo, con los perjuicios morales, en la cual los familiares pueden resultar impactados por el accidente o la patología laboral sufrida por el empleado.

Ahora, conforme a lo manifestado en esta alzada, es necesario precisar que no es cierto que la calificación de pérdida de capacidad laboral se haya realizado conforme al Decreto 917 de 1999. Tal afirmación queda desvirtuada con la lectura de la comunicación expedida por la ARL el 4 de marzo de 2016 (ver folios 251 a 253 del archivo 03), documento aportado por la propia parte actora desde la radicación de la demanda. En dicho escrito se indica con claridad que la valoración se efectuó conforme al Decreto 1507 de 2014, el cual establece el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional.

En desarrollo de lo anterior, se recuerda que el artículo 2 del citado decreto define los conceptos de discapacidad y minusvalía en los siguientes términos:

“Discapacidad: Término genérico que incluye limitaciones en la realización de una actividad, esta se valorará en el Título Segundo “Valoración del Rol Laboral, Rol Ocupacional y otras áreas Ocupacionales”.

...

Minusvalía: Se entiende por minusvalía toda situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o una discapacidad que le impide o limita para el desempeño de un rol, que es normal en su caso, en función de la edad, sexo, factores sociales, culturales y ocupacionales. Se caracteriza por la diferencia entre el rendimiento y las expectativas del individuo mismo o del grupo al que pertenece. Representa la socialización de la deficiencia y su discapacidad, por cuanto refleja las consecuencias culturales, sociales, económicas, ambientales y ocupacionales, que para el individuo se derivan de la presencia de las mismas y alteran su entorno. Esta se valorará en el Título Segundo “Valoración del rol laboral, rol ocupacional y otras áreas ocupacionales”. (Negrita intencional)

No se desconoce que, en el dictamen de pérdida de capacidad laboral emitido por la ARL Suramericana (folios 255 a 259 del archivo 03), se indicó que se estudiaban discapacidades y deficiencias. Pero dicha información debe analizarse conforme a lo

establecido en el artículo 3 del anexo técnico del citado Decreto 1507 de 2014, donde se consagra el principio de ponderación — también conocido como fórmula de Balthazar—, en los siguientes términos:

“3. Principios de ponderación. Para efectos de calificación, el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional, se distribuye porcentualmente de la siguiente manera: El rango de calificación oscila entre un mínimo de cero por ciento (0%) y un máximo de cien por ciento (100%), correspondiendo, cincuenta por ciento (50%) al Título Primero (Valoración de las deficiencias) y cincuenta por ciento (50%) al Título Segundo (Valoración del rol laboral, rol ocupacional y otras áreas ocupacionales) del Anexo Técnico.

Tabla 1. Ponderación usada en el Anexo Técnico del Manual Ponderación Título Primero.

Ponderación	Título	Primero.	Valoración	de	las
deficiencias.	50%	Título	Segundo.	Valoración	del rol laboral, rol
ocupacional	y	otras	áreas	ocupacionales.	50%

”

De la norma anteriormente citada se colige que la sumatoria de los factores para establecer la pérdida de capacidad laboral no es de carácter aritmético, ya que se aplica una fórmula especial utilizada para combinar valores cuando existen afectaciones en varios órganos o sistemas. La simple suma de porcentajes no refleja adecuadamente el impacto real sobre la capacidad laboral del individuo.

Así las cosas, los ítems descritos por el recurrente, a saber: discapacidad de la conducta (0,80 %), de la comunicación (0,40

%), del cuidado personal (0,90 %), locomoción (2 %), disposición del cuerpo (1,10 %), destreza (0,10 %) y de situación (1,10 %); así como las minusvalías de orientación (0,50 %), independencia física (1 %), movilidad (1 %), ocupacional (10 %), integración social (1 %), autosuficiencia económica (1 %) y función de la edad (2 %), no constituyen por sí mismos una prueba suficientemente significativa para acreditar la existencia de un perjuicio fisiológico —como lo plantea la censura— por tres razones fundamentales:

i) Las discapacidades y minusvalías contenidas en el dictamen no pueden ser sumadas de forma aritmética junto con las deficiencias, sino que deben analizarse dentro del contexto del rol ocupacional evaluado.

ii) En relación con lo anterior, no puede confundirse la afectación en el ámbito laboral con la pérdida de aptitud o disposición para disfrutar la vida en sus distintas dimensiones sociales. No resulta jurídicamente aceptable suponer que, por el hecho de que una persona enfrente limitaciones para continuar trabajando, ello implique automáticamente una afectación real en su vida cotidiana.

iii) Por esta razón, la jurisprudencia nacional ha sido reiterativa en señalar que es indispensable demostrar el perjuicio en el entorno personal, familiar o social del trabajador, a fin de acreditar perjuicios de cualquier índole, incluidos los fisiológicos.

Tampoco pasa desapercibido que, en el dictamen citado, se menciona como deficiencia la presencia de Depresión, pero como ya se dijo no existe prueba en el plenario que esta sea de origen laboral.

Desde esta perspectiva, la Sala no desconoce que las condiciones anteriormente descritas le ocasionaron al actor un menoscabo

funcional en el plano laboral, al punto de haber sido calificado con pérdida de capacidad y actualmente beneficiarse con una pensión de invalidez. Sin embargo, no se allegaron al expediente elementos de convicción suficientes que permitan establecer, sin margen de duda, que el demandante enfrenta dificultades, privaciones, vicisitudes o alteraciones significativas en su vida personal o familiar, derivadas directamente del hecho dañoso imputado a la empresa accionada, es decir de las enfermedades de origen laboral de las que se halló la culpa patronal.

Con relación a los perjuicios psíquicos deprecados por la parte actora, es importante resaltar que no ha sido un tema desarrollado ampliamente por la jurisprudencia nacional. No obstante, vale recordar un aparte de lo señalado por el órgano de cierre de esta especialidad en la sentencia SL4794-2018, en la que indicó:

“Huelga recordar, que la jurisprudencia de esta Sala, de manera reiterada ha sostenido que el daño moral debe ser analizado desde dos perspectivas, los objetivados y subjetivados, respecto de los que en la sentencia CSJ SL, 6 jul. 2011, rad. 39867, reiterada en la CSJ SL1525-2017, se dijo «Los primeros, son aquellos daños resultantes de las repercusiones económicas de las angustias o trastornos síquicos que se sufren a consecuencia de un hecho dañoso; y, los segundos, los que exclusivamente lesionan aspectos sentimentales, afectivos, y emocionales que originan angustias, dolores internos, síquicos, que lógicamente no son fáciles de describir o de definir».

Esta Sala colige, de lo anterior, que las afectaciones psíquicas — además de otros factores— se encuentran enmarcadas dentro de la institución de los perjuicios morales. De modo que, al momento de analizar la procedencia de dichos perjuicios, es cuando debe valorarse la existencia de daños psíquicos originados en el hecho dañoso.

Adicionalmente los “perjuicios psíquicos”, estarían relacionados con la depresión, de la que se insiste no existe prueba que sea de origen laboral.

Por lo anterior, no son de recibo los argumentos esgrimidos por el apoderado de la parte actora en lo que concierne a los perjuicios a la vida en relación y los perjuicios psíquicos, por lo que la sentencia apelada, que absolvió de las pretensiones de la demanda en cuanto a estos puntos, debe ser CONFIRMADA.

Finalmente atendiendo que como ya se explicó la indemnización de perjuicios solo se debe aplicar sobre las enfermedades de origen laboral, de las que se halló probada la culpa patronal, el monto de la misma debe ser reducido, y ante la dificultad de establecer con precisión su monto en razón a lo particular de este caso, la Sala considera que se debe aplicar la razonabilidad, en virtud de lo cual a su prudente juicio, considera que el monto de las condenas debe ser reducidas a una tercera parte de las impuestas por el juez de conocimiento es decir de la siguiente manera:

Respecto al señor John Edison Álvarez Restrepo, se le reconocen \$32.472.596 por concepto de lucro cesante consolidado y \$59.618.833,65 por concepto de lucro cesante futuro. Por concepto de perjuicios morales, se le otorgan 6,66 salarios mínimos legales mensuales vigentes al momento del pago.

Para los demás miembros de la familia del demandante se reconoce a cada uno, 1,66 salarios mínimos legales mensuales vigentes al momento del pago, por concepto de perjuicios morales.

Costas en esta instancia, a favor de la sociedad demandada y cargo de los accionantes, por haber resultado totalmente vencido

en el recurso de apelación y haber prosperado parcialmente el recurso de la compañía accionada. Las agencias en derecho, conforme al Nral. 3 del Artículo 366 del CGP, las estima el ponente en la suma de \$1.750.905 de la que responden en partes iguales cada uno de los demandantes.

DECISIÓN:

En mérito de 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

PRIMERO: MODIFICAR la sentencia del 24 de noviembre de 2022 proferida por el JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, en el proceso ordinario laboral de primera instancia promovido por JOHN EDISON ÁLVAREZ RESTREPO, SOR MERY BERRIO CUERVO, MELISSA ÁLVAREZ BERRIO, EVELYN ÁLVAREZ BERRIO, JHONATAN ÁLVAREZ BERRIO y THOMAS CHAVARRIA ÁLVAREZ contra INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A., en el sentido que los montos de las condenas quedan de la siguiente manera:

Respecto al señor John Edison Álvarez Restrepo, se le reconocen \$32.472.596 por concepto de lucro cesante consolidado y \$59.618.833,65 por concepto de lucro cesante futuro. Por concepto de perjuicios morales, se le otorgan 6,66 salarios mínimos legales mensuales vigentes al momento del pago.

Para los demás miembros de la familia del demandante se reconoce a cada uno, 1,66 salarios mínimos legales mensuales vigentes al momento del pago, por concepto de perjuicios morales.

En lo demás se confirma la sentencia apelada.

SEGUNDO: Costas en esta instancia, a favor de la sociedad demandada y cargo de los accionantes. Las agencias en derecho, las estima el ponente en la suma de \$1.750.905 de la que responden en partes iguales cada uno de los demandantes.

La anterior sentencia se notifica a las partes por EDICTO.

Oportunamente devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

Firmado Por:

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

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

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala 002 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: **c16aea2c43a5aada5287a839f3c2bc681e5908613924b94002885f1b2ef2603c**

Documento generado en 19/03/2026 04:09:07 PM

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