

**TEMA: INDEMNIZACIÓN TOTAL Y ORDINARIA DE PERJUICIOS** - Hay lugar a ellos cuando exista culpa suficientemente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o la enfermedad laboral. / **CARGA DE LA PRUEBA** – Debe el empleador probar que cumplió sus deberes de prevención, cuidado y diligencia, con el fin de proteger la seguridad e integridad de sus trabajadores. / **FALLA DE UN INSTRUMENTO DE TRABAJO** - La falta o falla de un instrumento de trabajo debe analizarse en conjunto con las demás circunstancias y no da lugar a calificar de manera automática la existencia de la culpa patronal. / **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** - Ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su estado, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo. /

**HECHOS:** El actor interpuso demanda pretendiendo que se condene al demandado al reintegro laboral por haber sido despedido estando en situación de debilidad manifiesta, con el pago de salarios, prestaciones sociales y demás acreencias laborales; así mismo, al pago de la indemnización total y ordinaria de perjuicios, al existir culpa suficiente del empleador en el accidente de trabajo. El a quo declaró la culpa patronal, condenando al demandado a pagar las respectivas indemnizaciones, absolviéndola de las demás pretensiones. Corresponde a la sala determinar si existe culpa exclusiva de la víctima en el accidente laboral, y en caso de confirmarse la decisión, si hay lugar al reintegro del trabajador.

**TESIS:** Acerca de la indemnización total y ordinaria de perjuicios, el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo establece que hay lugar a ellos cuando exista culpa suficientemente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o la enfermedad laboral. Al respecto, la Corte tiene señalado que, para la procedencia de la indemnización consagrada en la citada norma, además de la culpa suficientemente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente o de la enfermedad laboral, debe probarse el daño originado en una actividad relacionada con el trabajo y que la afectación a la integridad fue consecuencia de su negligencia, por el incumplimiento del empleador a los deberes de protección y seguridad respecto del trabajador, responsabilidad que tiene una naturaleza eminentemente subjetiva. (...) Cuando el trabajador le endilga la culpa al empleador, por un comportamiento omisivo de las obligaciones de protección y de seguridad a su cargo, por excepción, al accionante le basta enunciar dichas omisiones para que la carga de la prueba que desvirtúe la culpa se traslade a quien ha debido obrar con diligencia, en los términos del artículo 1604 del Código Civil; debiendo el empleador probar que cumplió sus deberes de prevención, cuidado y diligencia, con el fin de proteger la seguridad e integridad de sus trabajadores. (...) La corte indicó que la falta o falla de un instrumento de trabajo debe analizarse en conjunto con las demás circunstancias y no da lugar a calificar de manera automática la existencia de la culpa patronal: "...la culpa del empleador no se puede identificar de plano o automáticamente con la ocurrencia de la contingencia laboral, como tampoco con la falta o la falla de un instrumento o elemento de trabajo que se presente. (...) La falta o la falla de un instrumento de trabajo es un elemento más a considerar junto con otras circunstancias para efectos de evaluar la conducta del empleador de cara a la ocurrencia de la contingencia laboral, como lo es también que exista la prueba del nexo causal entre la culpa del empleador y el daño sufrido por el trabajador...". (...) El artículo 262 de la Ley 361 de 1997, preceptúa que ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su estado, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo. (...) Al respecto, la corte indicó que el nivel de disminución en el desempeño laboral por razones de salud no se circunscribe al soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador según la historia clínica, ya que "...la situación de discapacidad en que se encuentra el trabajador no depende de los hallazgos que estén registrados en el historial médico, sino de la

limitación que ellos produzcan en el trabajador para desempeñar una labor...”. Adicional a eso, explicó que “...no toda deficiencia es discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral...”. (...) Esta Sala de Decisión Laboral encuentra que en el proceso no existe culpa suficientemente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo; al contrario, el trabajador reincidió al desacatar las órdenes e instrucciones de la demandada, poniéndose en riesgo al ejecutar labores ajenas a las del oficio contratado como pintor. (...) En este caso, el demandante no es beneficiario de estabilidad laboral reforzada por el solo hecho de haber sido calificado con el 3.5% de pérdida de capacidad laboral, situación que no ha implicado una situación de discapacidad, deficiencia física o barrera que le impida desempeñar sus labores en condiciones normales como pintor automotriz.

MP. MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

FECHA: 31/01/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
Rama Judicial del Poder Público



**SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**  
Medellín, treinta y uno (31) de enero de  
dos mil veinticuatro (2024)

**SENTENCIA**

**Proceso** : Ordinario de Segunda Instancia  
**Demandante** : **JOSÉ WILSON PARDO PIEDRAHITA**  
**Demandados** : **MONTACARGAS A.M. & M. S.A.S.**  
**Radicado** : **05001 31 05 021 2018 00604 01**  
**Providencia** : Sentencia  
**Temas y Subtemas** : Laboral Individual – culpa patronal en accidente de trabajo, indemnización perjuicios, reintegro por estabilidad laboral reforzada -  
**Decisión** : Modifica Sentencia condenatoria  
**Sentencia N°** : 008

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por los Magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**, como ponente, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión<sup>1</sup>:

---

<sup>1</sup> De conformidad con lo establecido en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, que modificó el trámite en los procesos de la jurisdicción Laboral.

## ANTECEDENTES

### **Pretensiones:**

Se condene al **reintegro laboral** por haber sido despedido el día 6 de abril de 2018 estando en situación de debilidad manifiesta, con el pago de salarios, prestaciones sociales y demás acreencias laborales, perjuicios morales, sanción de 180 días de salario; así mismo, al pago de la **indemnización total y ordinaria de perjuicios, al existir culpa suficiente del empleador en el accidente de trabajo** sufrido el día 24 de enero de 2018; indexación, costas procesales.

### **Hechos relevantes de la demanda:**

Se afirma que el demandante ingresó a laborar al servicio de Montacargas A.M. & M. S.A.S. desde el 19 de agosto de 2014, en el cargo de **pintor**, mediante contrato de trabajo a término indefinido; **el día 24 de enero de 2018 sufrió accidente laboral** cuando se encontraba ayudando a un compañero a bajar una batería monta carga eléctrica e indicándole cómo retirarla, se partió un eslabón de la cadena que la sujetaba, salió expulsada una pieza impactándole la frente; atribuye la culpa a la demandada porque el palo que sostenía la cadena es sobrepuesto y no especial para esa función, pues el director de operaciones Wilson Borja había recomendado conseguir eslingas; **no contaba con casco necesario cuando se trabaja en una planta independiente de la función a realizar**, no había persona encargada de seguridad y salud en el trabajo; le fue diagnosticado *trauma cráneo encefálico moderado y cefalia post traumática*

*crónica*, el 16 de octubre de 2018 fue calificado con el 3.5% de pérdida de capacidad laboral.

Comenta que el día 6 de abril de 2018 le fue terminado el contrato de trabajo sin justa causa, encontrándose en tratamiento médico y por ello, gozaba de protección especial por su estado de salud, con posibles secuelas, sin que existiera permiso del Ministerio del Trabajo; le fue reconocida indemnización por despido en cuantía de \$5.000.000; se encuentra avanzado en edad, con dificultad para obtener otro trabajo; como consecuencia de la terminación no duerme bien, todo el tiempo piensa en lo mismo, sufre aflicción y estrés al no contar con ingresos para aportar al sostenimiento de su familia.

### **Respuesta a la demanda:**

**MONTACARGAS A.M. & M. S.A.S.** a través de apoderado judicial, admitió lo referente a la existencia y modalidad del contrato de trabajo, extremos temporales, cargo desempeñado, el dictamen de pérdida de capacidad laboral, la terminación del contrato de trabajo con el pago de indemnización por despido sin justa causa y las acreencias laborales. Explica que el accidente ocurrió cuando el trabajador se encontraba colaborándole a un compañero de mantenimiento a retirar una batería de tracción de montacarga eléctrico, labor diferente a las que le correspondía de acuerdo a sus responsabilidades y cargo como pintor, **manipulando herramientas no adecuadas para ese procedimiento y sin autorización para ello**, tales como un elevador eléctrico, una cadena que se rompió y el taco de madera golpeó al demandante en la frente, además que no tenía los conocimientos técnicos ni profesionales para esa labor; el

demandante de manera imprudente se expuso al hecho, máxime que existía prohibición expresa de no realizar actividades diferentes a las de su contrato, con reiterados llamados de atención por esa situación, así como compromisos de su parte. Agrega que, **para la época del despido, el actor desempeñaba sus labores en perfectas condiciones, sin que se reportara ninguna patología o sintomatología puesta en conocimiento del empleador; no estaba incapacitado, no contaba con recomendaciones o restricciones, citas médicas o tratamientos pendientes.** Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y formuló en su defensa las excepciones denominadas prescripción, compensación, inexistencia de la obligación, culpa exclusiva de la víctima, falta de nexo causal, inexistencia de perjuicios, buena fe.

#### **Sentencia de Primera Instancia:**

**El Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín declaró la culpa del empleador en el accidente de trabajo; condenó a la indemnización de perjuicios así: lucro cesante pasado \$2.353.858, lucro cesante futuro \$8.199.884, daño moral \$2.000.000,** con indexación al momento del pago; condenó a BBVA SEGUROS DE COLOMBIA a reembolsar a la demandada las sumas objeto de condena, según el monto máximo asegurado y deducibles; absolvió de las demás pretensiones. Condenó en Costas a Montacargas A.M. & M. S.A.S. y fijó la agencia en derecho en cuantía de \$879.000 en favor del demandante.

#### **Recursos de apelación:**

La **apoderada del demandante** se opuso a la decisión absoluta por el **reintegro**, ya que si el Juez acoge la tesis de la H. Corte Constitucional, se reconoce la **estabilidad laboral** no solo a quienes tienen una incapacidad vigente, sino también en favor del trabajador que presenta una disminución en su capacidad laboral, estando demostrado que el demandante fue calificado en forma posterior a la terminación del contrato de trabajo con una pérdida de capacidad laboral derivada del accidente de trabajo; **no se le practicaron exámenes médicos de ingreso y retiro para conocer las condiciones físicas al momento de la terminación laboral**, saltándose el permiso del Ministerio del Trabajo. **Solicita se modifique el valor de la condena por lucro cesante**, debiéndose calcular desde el 6 de abril de 2018 cuando fue despedido y no desde la fecha de estructuración de la pérdida de capacidad laboral. Respecto al **daño moral**, expone que el dolor de cabeza afecta de manera drástica todas las actividades cotidianas y laborales, siendo muy baja la condena en cuantía equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Por su parte, **el apoderado de la demandada solicita se revoque la condena derivada de la culpa patronal**, afirmando que como concluyó el Juzgado, hubo culpa del trabajador al ubicarse en un lugar donde no debía estar y se le había prohibido de manera expresa dos veces; **no hubo concurrencia de culpas**, pues no se puede asimilar la necesidad de herramientas de trabajo y elementos de seguridad en el lugar del desempeño del demandante, con las requeridas en el sitio donde ocurrió el accidente, pues no estaba identificado el riesgo de caída de elementos desde la altura y por ello no portaban casco, pero aunque lo tuvieran los operarios autorizados, ello en nada influyó

en el accidente de trabajo o el daño que recibió el actor, quien no debía usar casco en su lugar habitual de trabajo; la causa eficiente fue que **el trabajador se ubicó en un lugar para el cual no tenía implementos de seguridad, donde se le dijo no podía estar**, no sabe posicionarse para el desmonte de la batería y de no estar allí no se hubiera producido tal desenlace, presentándose **culpa exclusiva de la víctima**. **En subsidio, se revoque la forma en que se calcula el lucro cesante futuro** con la expectativa de vida probable, ya que puede alcanzar la pensión de vejez a los 62 años de edad con la densidad de semanas exigidas y allí se acabaría el perjuicio, porque la mesada cubriría la hipotética falta de ingresos.

A su vez, la **apoderada de BBVA Seguros de Colombia S.A. solicita se revoque la declaración de culpa patronal** a cargo de la demandada y la condena impuesta a cargo de BBVA, afirmando que **la carga de la prueba fue cumplida por Montacargas, acreditando el cumplimiento de protocolos de seguridad en el trabajo, el suministro de capacitaciones y elementos de protección requeridos y suficientes para ejercer su función de pintor; no hubo omisión, pues no hay prueba con la cual se demuestre que para las labores del demandante como pintor se requería casco**, acreditándose en el proceso que **según el análisis de riesgo este elemento no se exigía**. El Juzgado encontró probado que **el actor faltó gravemente a sus deberes de autocuidado**, lo que es causa eficiente en la ocurrencia del accidente y no se habría dado de no estar en el lugar que no le correspondía, **estaba en el sitio desobedeciendo instrucciones y compromisos adquiridos**; no hubo concurrencia de culpas, sino **culpa exclusiva de la víctima**; sin que la causa suficiente sea atribuible a **herramientas defectuosas**, pues aún

habiéndose reventado la cadena, si el demandante no estuviera en ese lugar, no se habría visto afectado. **Sobre la condena por perjuicios no se acreditó el lucro cesante**, el demandante confesó que continuó laborando como pintor, devengando el mismo salario en Itagüí, el dictamen determinó una pérdida de capacidad laboral del 3% que no le impidió continuar laborando; **si bien el daño moral se presume, no se demuestran las afectaciones**, no habiendo elementos para cuantificar este perjuicio. Solicita se tenga en cuenta el artículo 2357 del Código Civil por haberse expuesto el trabajador al riesgo.

### **Alegatos de conclusión:**

Los apoderados de las partes reiteraron argumentos expuestos al sustentar el recurso de apelación.

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos y sin que se aprecie causal alguna de nulidad que invalide la actuación, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

### **CONSIDERACIONES**

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de Apelación, de conformidad con los artículos 57 de la Ley 2ª de 1984, 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

### **Conflicto jurídico:**

**El asunto a dirimir, radica en verificar si es procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia; analizándose si existe culpa exclusiva de la víctima en el accidente laboral o si pese a encontrarse el trabajador en un lugar y desempeñando actividades no autorizadas por el empleador, igual debe responder la demandada por indemnización total y ordinaria por perjuicios. En caso de confirmarse la decisión recurrida, se revisará si hay lugar a modificar las condenas impuestas; así mismo, si prospera la pretensión de reintegro por estabilidad laboral reforzada del demandante al momento del despido.**

**Encontrando esta Sala de Decisión Laboral procedente modificar la Sentencia de Primera Instancia;** por las siguientes razones:

**No es objeto de discusión en esta Segunda Instancia,** por haber sido aceptado en la respuesta a la demanda, que entre el señor José Wilson Pardo Piedrahita y la demandada, existió un contrato de trabajo entre el 19 de agosto de 2014 y el 6 de abril de 2018 cuando le fue terminado el contrato de trabajo sin justa causa con el pago de la respectiva indemnización, el demandante se desempeñaba en el oficio de pintor, sufrió accidente de trabajo el día 24 de enero de 2018 cuando se encontraba fuera de su sitio de trabajo ayudando a otro empleado a bajar una batería monta carga eléctrica e indicándole cómo retirarla.

**Acerca de la indemnización total y ordinaria de perjuicios,** el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo

establece que hay lugar a ellos cuando exista **culpa suficientemente comprobada del empleador** en la ocurrencia del accidente de trabajo o la enfermedad laboral.

Al respecto, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, tiene señalado que para la procedencia de la indemnización consagrada en la citada norma, además de la **culpa suficientemente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente** o de la enfermedad laboral, **debe probarse** el daño originado en una actividad relacionada con el trabajo y **que la afectación a la integridad fue consecuencia de su negligencia, por el incumplimiento del empleador a los deberes de protección y seguridad respecto del trabajador, responsabilidad** que tiene una **naturaleza eminentemente subjetiva**; ver Sentencias SL204 de 2019, SL1157 de 2019, SL10194 de 2017, entre otras.

Así mismo, ha indicado que **cuando el trabajador le endilga la culpa al empleador, por un comportamiento omisivo de las obligaciones de protección y de seguridad** a su cargo, por excepción, **al accionante le basta enunciar dichas omisiones para que la carga de la prueba que desvirtúe la culpa se traslade a quien ha debido obrar con diligencia**, en los términos del artículo 1604 del Código Civil; **debiendo el empleador probar que cumplió sus deberes de prevención, cuidado y diligencia**, con el fin de proteger la seguridad e integridad de sus trabajadores (SL5154-2020, SL2336-2020, SL2168-2019, entre otras).

**Sobre el tema objeto de apelación, referente a que la causa eficiente que dio lugar a la ocurrencia del accidente de trabajo sufrido por el demandante, fue haber faltado gravemente a sus deberes de autocuidado, pues estaba en el sitio desobedeciendo instrucciones y compromisos adquiridos de no realizar labores que no le correspondían, presentándose culpa exclusiva de la víctima;** tenemos que:

**El Juzgado de Primera Instancia explicó en términos generales,** que desde la demanda **el señor José Wilson confesó que el día del accidente laboral, estaba realizando actividades diferentes a las de su oficio como pintor,** por lo cual el trabajador había recibido múltiples llamados de atención y sanción, incluso había suscrito compromiso de no volver a desarrollar actividades que no le correspondía; que **el demandante fue culpable por incumplir las normas de seguridad y las órdenes del empleador,** tuvo participación y culpa en las lesiones sufridas, incumpliendo las obligaciones de autocuidado, sometiéndose a riesgos; **tuvo por demostrada la asistencia del actor a capacitaciones, la entrega de elementos de protección, normas certificadas por ICONTEC, la existencia de programa de seguridad y salud en el trabajo.** No obstante, atribuyó responsabilidad al empleador por existir **culpa concurrente,** ya que hubo dos fallas graves, la primera derivada de **herramientas defectuosas** ya que la cadena se reventó, sin que se conozca si era la adecuada o si estaba desgastada pero que en cualquiera de esos casos es imputable al empleador; la segunda, **por no haber suministrado casco a quienes estaban en el área del accidente,** pues si bien hubo un estudio concluyendo que no se requería el casco, lo cierto es que estuvo

mal elaborado, pues no solo pueden caer objetos desde arriba como ocurrió en el caso del demandante.

**Encontrando esta Sala de Decisión Laboral que, en eventos donde se ha comprobado un actuar imprudente, inseguro, omisión o confianza excesiva del trabajador, el precedente de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia tiene señalado que ello no exime al empleador de su culpa, cuando éste ha faltado “...a su deber de implementar medidas de protección adecuadas y efectivas para evitar que la demandante estuviera en riesgo en el lugar de trabajo, de lo que se deriva su necesaria responsabilidad, que no desaparece siquiera por la eventual concurrencia de culpas...”** (Sentencia SL4538-2021), situación que “...no exonera al empleador de responsabilidad cuando en el accidente ha existido alguna omisión o injerencia de su parte...” (SL3176-2021) o que “...al ejecutar un acto inseguro o imprudente, ello en manera alguna puede significar per se, que exista culpa exclusiva de la víctima, como equivocadamente lo concluyó el juzgador de alzada, puesto que acorde con lo analizado en precedencia, **la empresa incurrió en varias y gravísimas falencias y omisiones a fin de prevenir este tipo de accidentes**, lo que da lugar a imputarle responsabilidad en aquel fatal incidente...” (SL1900-2021); tal como explicó el Juez de Primera Instancia.

No obstante, es preciso tener en cuenta el contexto de los casos resueltos en las sentencias enunciadas, los cuales tienen en común que **los trabajadores** a quienes se atribuía alguna imprudencia u omisión, **estaban desarrollando actividades inherentes a la labor contratada y en las áreas asignadas para tal fin** (ayudante de vehículo repartidor que tuvo falla de frenos y se accidentó; **operario de caldera que sufrió quemaduras** y falleció debido a una falla en el sistema de presión en la caldera que operaba; **oficial de**

**construcción** quien falleció al caer al vacío cuando la maquinaria que suministraba el cemento se taponó y por un giro brusco se desprendió de la maquinaria una gran manguera, golpeando fuertemente a la persona quien cayó desde un piso 14, respectivamente); demostrándose el incumplimiento del empleador en sus deberes para prevenir los accidentes ocurridos y por tanto, el Alto Tribunal declaró la responsabilidad del empleador, de la cual no se excusa pese a la concurrencia de culpas con el trabajador.

Observando esta Judicatura que, contrario a la conclusión a la que arribó el Juzgado de Primera Instancia, el precedente citado no es aplicable para resolver el caso bajo análisis, toda vez que el contexto es diferente a la línea trazada por el Órgano de Cierre, pues está demostrado, así se dio por acreditado en la Sentencia revisada y sobre ello no hay discusión, que **el accidente sufrido por el demandante tuvo lugar mientras realizaba actividades que no correspondían a aquellas para las cuales fue contratado como pintor, pues se encontraba ayudando a un compañero a bajar una batería monta carga eléctrica e indicándole cómo retirarla** (hechos 5° y 6° de la demanda).

**Sin que esté acreditado que estuviera en ese lugar y ejerciendo esas labores por instrucción de algún superior o representante del empleador;** al contrario, **hay evidencia** en el expediente y así lo dejó consignado el Juez en la Sentencia, **sobre retroalimentación, llamados de atención, citación a descargos por estar en lugares que no le correspondía y en actividades distintas a las contratadas como pintor;** por ejemplo, acta de descargos del 27 de enero de 2016, aclaración de hechos y acta de compromiso del 8 de junio de 2017, donde expresamente se

consignó “...realizó manejo inadecuado de herramientas manuales en la ejecución de mantenimientos, por falta de experiencia en labores de mantenimiento de equipos de manejo de carga y **ejecución de labores que no corresponde a las contratadas** inicialmente por la empresa **ya que el trabajador labora como pintor...**” (folios 10, 12 a 20, archivo 13 C01).

No habiendo lugar a declarar la culpa suficientemente comprobada de la demandada Montacargas A.M. & M. S.A.S., cuando como en este caso, está demostrada la actitud reiterada y omisiva del trabajador incumpliendo las órdenes e instrucciones de su empleador, respecto a ubicarse en áreas donde no le correspondía y ejecutar actividades diferentes a las contratadas, puesto que precisamente, con ello estaba generando el riesgo de verse afectado ante la eventual ocurrencia de accidentes por maniobrar equipos para cuyo manejo no estaba entrenado, no contaba con la experiencia o pericia y no había sido contratado, conductas en las cuales reincidió el día del accidente laboral, **pese a que se le había retroalimentado sobre “...el tema de *realizar solo las actividades para las cuales se contrató y no otras funciones de las cuales no tiene una habilidad desarrollada...*”** comprometiéndose “...a ser (sic) las labores correspondientes para las que fue contratado y poner más atención al autocuidado y el de los compañeros...” (folios 18 a 20 archivo 13 C01) y en interrogatorio **el demandante confesó que se le había prohibido estar inmerso en la actividad de movimiento de baterías.**

Por tanto, no hay lugar a atribuir responsabilidad al empleador demandado por culpa concurrente, cuando de manera oportuna identificó situaciones en las que su empleado se desvió de sus obligaciones contractuales, adoptando las medidas

correctivas a que había lugar para enderezar la situación, lo llamó a descargos, éste suscribió compromiso de no incurrir de nuevo en la falta, pero lo incumplió, exponiéndose al riesgo en contra de lo dispuesto por su empleador, en zonas y labores que se salían del objeto del contrato laboral; en tal sentido, no resultaría coherente exigirle al empleador estar suministrando todo tipo de elementos de protección, dependiendo del área y la actividad que el trabajador de manera deliberada decida ejecutar, contrariando las instrucciones del contratante, sin que medie instrucción o autorización para ello, por fuera de la labor contratada.

Con relación a que la cadena se reventó por no ser la adecuada o por desgaste, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en **Sentencia SL 1073-2021** indicó que **la falta o falla de un instrumento de trabajo debe analizarse en conjunto con las demás circunstancias y no da lugar a calificar de manera automática la existencia de la culpa patronal: “...la culpa del empleador no se puede identificar de plano o automáticamente con la ocurrencia de la contingencia laboral, como tampoco con la falta o la falla de un instrumento o elemento de trabajo que se presente. (...) La falta o la falla de un instrumento de trabajo es un elemento más a considerar junto con otras circunstancias para efectos de evaluar la conducta del empleador de cara a la ocurrencia de la contingencia laboral, como lo es también que exista la prueba del nexa causal entre la culpa del empleador y el daño sufrido por el trabajador...”**. Así mismo, reiteró **SL2336-2020** recordando que **la relación causa-efecto entre la culpa y el daño es un elemento esencial** cuando se atribuye responsabilidad al empleador, pues “...es una pauta de justicia, en la medida que, **nadie está obligado a resarcir un daño sino cuando ha dado causa o contribuido a él. De allí que la culpa exclusiva de la víctima o de un tercero, y el caso fortuito y la fuerza mayor (denominados por la doctrina causas ajenas), sean considerados en el derecho común como eximentes de responsabilidad**, en tanto que, con su determinación, el nexa causal se rompe o

quiebra, ante la imposibilidad de imputar el resultado dañino a quien se afirma lo cometió por acción u omisión culposa...” (Negritas fuera de texto).

Así las cosas, **esta Sala de Decisión Laboral encuentra que en el proceso no existe culpa suficientemente comprada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo**; al contrario, tal como se determinó en Primera Instancia, **el trabajador reincidió al desacatar las órdenes e instrucciones de la demandada, poniéndose en riesgo al ejecutar labores ajenas a las del oficio contratado como pintor**, lo cual se había comprometido a no volver a realizar, lo que rompe el nexo causal o la relación causa efecto que se exige cuando se atribuye responsabilidad al empleador; **siendo procedente modificar la Sentencia de Primera Instancia, revocándose en cuanto declaró culpable a Montacargas A.M. & M. S.A.S.**, lo que apareja la revocatoria de las condenas por indemnización de perjuicios e indexación, así como, la condena impuesta a BBVA Seguros de Colombia S.A. para reembolsar los dineros a la demandada conforme al contrato de seguro; en su lugar, **se les absolverá de dichas pretensiones.**

**Por sustracción de materia, no hay lugar a estudiar el recurso de Apelación interpuesto por la apoderada del demandante, en lo referente al valor de la condena por lucro cesante y daño moral.**

**En cuanto a que se ordene el reintegro del trabajador por gozar de estabilidad laboral reforzada al momento del despido**, afirma la apoderada del demandante que conforme a jurisprudencia de la H. Corte Constitucional *se reconoce no solo a*

quienes tienen una incapacidad vigente, sino también en favor del trabajador que presenta una disminución en su capacidad laboral, como en el caso del actor, saltándose la demandada el permiso por parte del Ministerio del Trabajo; tenemos que:

El **artículo 26<sup>2</sup> de la Ley 361 de 1997**, preceptúa que ninguna persona en **situación de discapacidad** podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su estado<sup>3</sup>, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo. Por su parte, el numeral 1° del artículo 2° de la **Ley 1618 de 2013** “...por la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad...”, define quiénes son las personas con y/o en situación de discapacidad; veamos:

*“...1. **Personas con y/o en situación de discapacidad:** Aquellas personas que **tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales** a mediano y largo plazo que, **al interactuar con diversas barreras** incluyendo las actitudinales, **puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás...**” (Negritas fuera de texto).*

A su vez, la **Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia** desde la **Sentencia SL-1360 de 2018**, reiterada en **SL-4632 de 2021**, **SL-017 de 2020** y **SL-341 de 2020**, ha precisado que en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 “**...no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio...**” (Negrillas y subrayas fuera del texto). En **SL-572 de 2021** indicó que el nivel de disminución en el desempeño laboral por razones de salud no se circunscribe al soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador según la historia clínica, ya que “**...la situación de discapacidad en que se encuentra el**

---

<sup>2</sup> La H. Corte Constitucional en Sentencia C-458 del 22 de julio de 2015, declaró la exequibilidad condicionada de las expresiones limitación y persona limitada, en el entendido que deben reemplazarse por las expresiones discapacidad y persona en situación de discapacidad

**trabajador no depende de los hallazgos que estén registrados en el historial médico, sino de la limitación que ellos produzcan en el trabajador para desempeñar una labor...”. Y en SL-1152 de 2023, reiterada en SL-2290 de 2023, explicó que “...no toda deficiencia es discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral...”, la cual se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:**

**“...a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;**

**b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;**

**c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso...”.**

Precedente vertical que acoge esta Sala de Decisión al provenir de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, como máximo Tribunal de la Jurisdicción Ordinaria en su especialidad laboral en su función de unificación de la jurisprudencia (arts. 234 y 235 de la Constitución Política).

Y en este caso, **el demandante no es beneficiario de estabilidad laboral reforzada por el solo hecho de haber sido calificado con el 3.5% de pérdida de capacidad laboral**, situación que no ha implicado una situación de discapacidad, deficiencia física o barrera que le impida desempeñar sus labores en condiciones normales como pintor automotriz, ya que en el **dictamen elaborado por la ARL SURA el 11 de octubre de 2018** quedó consignado que presentaba buen estado general,

---

<sup>3</sup> Discapacidad

marcha normal en punta de pies y talones, consciente, orientado en las tres esferas, escribe sin limitación, marcha normal, buen razonamiento, buen juicio, orientado en tiempo y espacio, respuesta verbal fluida y coherente, juicio y abstracción sin alteraciones, no déficit de pares, fuerza 5/5 en las cuatro extremidades (folios 39 a 44 archivo 05). En interrogatorio de parte manifestó que estuvo incapacitado varios días en el mes de enero de 2018 recién ocurrido el accidente, luego de ello retomó su actividad laboral, informó que después del despido continuó laborando como pintor en una empresa del Municipio de Itagüí devengando un salario de \$1.400.000 aproximadamente; revisado el historial médico aparece consulta médica de fecha 5 de abril de 2018 –día anterior a la terminación del contrato-, donde se prescribieron medicamentos, cita con neurólogo en dos meses y valoración por medicina laboral, sin que exista prueba de incapacidades vigentes o restricciones laborales (folio 18 archivo 05).

Es de anotarse que en caso de *no habersele practicado exámenes médicos de ingreso y retiro para conocer las condiciones físicas al momento de la terminación laboral*, no exime al trabajador de probar la **discapacidad** al momento de la terminación del contrato de trabajo.

De acuerdo a lo expuesto, no toda deficiencia puede asimilarse a una discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral y como quedó explicado, para el 6 de abril de 2018 no está demostrada su situación de estabilidad laboral reforzada –siendo carga de la prueba de la parte demandante- y en tal sentido, no era exigible que mediara autorización del Ministerio de Trabajo

previo a la terminación del vínculo laboral, tal como explicó el Juez de Primera Instancia; aspecto en el que se confirmará la Sentencia recurrida.

Así las cosas, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente **modificar** la Sentencia de Primera Instancia, en los términos antes explicados.

### **COSTAS:**

**Se revocará la condena en Costas de Primera Instancia impuesta a la demandada y en su lugar, se le absolverá por este concepto. Se condenará en Costas en ambas instancias a cargo del demandante**, al haberse revocado la Sentencia de Primera Instancia y en favor de Montacargas A.M. & M. S.A.S., anotándose que las agencias en derecho de Primera Instancia serán liquidadas por el Juzgado; en Segunda Instancia se fijan en medio salario mínimo legal mensual vigente (\$650.000) a cargo del señor José Wilson Pardo Piedrahita y en favor de la demandada; de conformidad con lo establecido en el numeral 4° del artículo 365, artículo 366 del Código General del Proceso y Acuerdo 10554 del 5 de agosto de 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

### **DECISIÓN:**

En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la Ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO:** Se **MODIFICA** la Sentencia de Primera Instancia, que por vía de apelación se revisa, **revocándose en cuanto declaró culpable a Montacargas A.M. & M. S.A.S.**, lo que apareja la revocatoria de las condenas por indemnización de perjuicios e indexación, así como, la condena impuesta a BBVA Seguros de Colombia S.A. a reembolsar los dineros a la demandada conforme al contrato de seguro, en su lugar, se les **absuelve** de dichas pretensiones; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta Sentencia.

**SEGUNDO:** Se **revoca la condena en Costas de Primera Instancia impuesta a la demandada y en su lugar, se le absuelve por este concepto. Se condena en Costas en ambas instancias a cargo del demandante**, anotándose que las agencias en derecho de Primera Instancia serán liquidadas por el Juzgado; en Segunda Instancia se fijan en medio salario mínimo legal mensual vigente (\$650.000) a cargo del señor José Wilson Pardo Piedrahita y en favor de la demandada; según lo indicado en la parte motiva.

**TERCERO:** Lo resuelto se notifica por EDICTO, en el término de un (1) día; se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma el Acta por quienes en ella intervinieron.

**Los Magistrados,**



**MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**

**Ponente**



**CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES**



**VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN  
SECRETARIA SALA LABORAL  
EDICTO VIRTUAL**

**HACE SABER:**

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

**Proceso** : Ordinario de Segunda Instancia  
**Demandante** : **JOSÉ WILSON PARDO PIEDRAHITA**  
**Demandados** : **MONTACARGAS A.M. & M. S.A.S.**  
**Radicado** : **05001 31 05 021 2018 00604 01**  
**Providencia** : Sentencia  
**Temas y Subtemas** : Laboral Individual – culpa patronal en accidente de trabajo, indemnización perjuicios, reintegro por estabilidad laboral reforzada -  
**Decisión** : Modifica Sentencia condenatoria  
**Sentencia N°** : 008

**FECHA SENTENCIA:** 31 de enero de 2024

Fijado martes 6 de febrero de 2024 a las 8:00 a.m.

Desfijado martes 6 de febrero de 2024 a las 5:00 p.m.

Lo anterior con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 ibídem. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del termino de fijación del edicto.

**RUBEN DARIO LÓPEZ BURGOS**  
**Secretario**