

TEMA: CULPA PATRONAL - es deber del empleador responder cuando su trabajador ha sufrido un accidente de trabajo, solo si el primero no ha verificado que las condiciones en las que está trabajando el segundo son seguras. / **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** - Es una garantía de los trabajadores que presentan alguna discapacidad, enfermedad o alguna condición de salud que pueda limitar su capacidad para trabajar, con la cual no deben ser despedidos de su trabajo sin una justa causa. /

HECHOS: El demandante pretende, previa declaratoria de la existencia de un contrato de trabajo con la demandada ejecutado entre el 18 de marzo de 2019 y el 31 de octubre de 2019, el reconocimiento de la indemnización total y ordinaria de perjuicios por cuenta de un accidente de trabajo ocurrido el 30 de marzo de 2019 por culpa que se atribuye a la parte empleadora, además de la reubicación a su puesto de trabajo en razón a su estado de debilidad manifiesta, con el correlativo reconocimiento de los salarios y prestaciones sociales no pagadas. (...) corresponde a la Sala dilucidar si el suceso accidentado sufrido tuvo origen por culpa comprobada de la parte empleadora que implique el reconocimiento de la indemnización ordinaria de perjuicios prevista en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo. También habrá de establecerse si el demandante de cara a la protección de la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997 debe ser reubicado con el consecuente reconocimiento de salarios y prestaciones sociales

TESIS: Respecto a la culpa patronal y la indemnización de perjuicios, se tiene entonces que; se generan cuando el empleador no acata el deber de seguridad y no despliega una acción protectora, conforme se ha dispuesto en los arts. 56 y 57 (numerales 1 y 2) del CST, obligación que se concreta con la adopción de todas las medidas necesarias para que el empleado no sufra lesión alguna durante el ejercicio de la tarea, y está soportada jurídicamente en que quien aspira a beneficiarse del trabajo asalariado debe asumir las consecuencias de los riesgos inherentes a él entre otras razones, porque es quien obtiene su principal rédito en el proceso productivo (Ver SL 3169-2018 y SL3097-2023). En los eventos en que se imputa negligencia al dispensador del empleo que como se vio, fue lo que aquí se le atribuye a Abratec S.A.S., se invierte la carga probatoria y es a ésta a quien le compete la prueba del cuidado o del acto que enerve la responsabilidad (SL5619-2016). (...) En ese panorama, y sin necesidad de análisis de las restantes causas que influyeron en el resultado desafortunado para el actor, se expone el patente incumplimiento del deber de la demandada de implementar todas las medidas de prevención efectivas para evitar el accidente de trabajo, significando ello que la responsabilidad de la empresa es manifiesta e irrefutable; incluso, de darse razón a la demandada y pregonarse la concurrencia de un comportamiento descuidado del empleado no exonera a la demandada de las consecuencias previstas por el artículo 216 del CST (Ver SL2824-2018, SL1911-2019 y SL2694-2023), lo que valga decir, en el asunto no se visualiza porque es claro que el señor López estaba bajo órdenes patronales y en ese sentido, dar cabida a lo dicho por el testigo relacionado con parar las actividades si no se cuenta con los EPP adecuados desborda la realidad de las relaciones de trabajo donde la subordinación implica obediencia y asunción de tareas con los medios que propicia el contratante, y tanto la capacitación y el adiestramiento del trabajador o aprendiz, así como la vigilancia del empleador o patrocinador sobre las labores subordinadas, deben ser concluyentes, categóricas, técnicas y oportunas(...) Respecto al despido discriminatorio; esta colegiatura indica que se está ante un trabajador con una condición de salud que de carácter considerable y significativo para la data del finiquito le estaba impidiendo el normal desempeño de la labor dada la lesión en su mano dominante en relación con el oficio ocupado cuyo agarre y manipulación de herramientas se hacen primordial para el óptimo desempeño de sus tareas. (...) Es así como se considera que las afirmaciones de la parte que convocó la Litis quedan con sustento, por ende, de los medios de convicción es viable deducir la existencia de un despido con desconocimiento de una condición de discapacidad del demandante en la fase final del contrato,

que conllevó a la empleadora bajo un criterio de discriminación a excluirlo de la compañía, no existiendo otro camino que confirmar también en este punto la condena emitida.

M.P. CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

FECHA: 06/02/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

Medellín, seis (6) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y MARIA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario laboral promovido por JUAN CAMILO LÓPEZ VILLADA contra ABRASIVO TÉCNICO S.A.S. (Radicado 05001-31-05-016-2021-00237-01).

ANTECEDENTES

El demandante pretende, previa declaratoria de la existencia de un contrato de trabajo con la demandada ejecutado entre el 18 de marzo de 2019 y el 31 de octubre de 2019, el reconocimiento de la indemnización total y ordinaria de perjuicios por cuenta de un accidente de trabajo ocurrido el 30 de marzo de 2019 por culpa que se atribuye a la parte empleadora, además de la reubicación a su puesto de trabajo en razón a su estado de debilidad manifiesta, con el correlativo reconocimiento de los salarios y prestaciones sociales no pagadas, además de la indemnización que contempla el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Como hechos relevantes de sus súplicas narró que con la demandada celebró un contrato de trabajo a término indefinido el 18 de marzo de 2019 para desempeñar el cargo de “operario de producción” para el que no recibió inducción a pesar del tipo de maquinaria que debía manipular y tampoco contaba con los elementos de seguridad necesarios y eficientes para desempeñar la labor encomendada, función por la que devengaba un salario mensual de \$828.116, equivalente al salario mínimo legal mensual vigente. Explica que el 30 de marzo de 2019 en ejercicio de sus labores y mientras manejaba una troqueladora sufrió un accidente laboral consistente en un “trauma por aplastamiento de la falange distal del primer dedo de la mano derecha”, el que fue ocasionado por el guante brindado que no cumplía con las características de seguridad necesarias para el manejo de esa máquina, y porque la posición desde la que se utilizaba la troqueladora no correspondía a los estándares de seguridad, y

era manejada sin la información requerida por ausencia de capacitaciones e inducciones, conllevando a la amputación del dedo de la mano derecha. Aduce que ese accidente no solo le generó una pérdida anatómica de su dedo pulgar, sino que agravó sus enfermedades mentales relacionadas con la depresión padecida desde los 14 años hasta el punto de intentar quitarse la vida en septiembre de 2019. Señala que pese a que las incapacidades por la EPS habían terminado aún se encontraba sometido a múltiples tratamientos y al tratamiento físico y mental, pero pese a ello y a que fue calificada su PCL con el 20.19% con fecha de estructuración del 30 de marzo de 2019, la parte empleadora decidió dar fin a su contrato de trabajo el 31 de octubre de 2019.

ABRASIVO TÉCNICO S.A.S. - ABRATEC S.A.S- se pronunció en oportunidad con aceptación del vínculo, los extremos temporales y la ocurrencia del accidente de trabajo, el que aduce pudo ser por causa de un descuido del trabajador y una falta de previsión ante las advertencias en el manejo de la troqueladora, indicando que el mismo tenía conciencia que no debía meter su extremidad en la máquina, enfatizando en la diligencia y cuidado con la que actúa la empresa para el desempeño de las labores. Expresó no constarle los antecedentes médicos del demandante y que todas las recomendaciones dadas por cuenta del accidente presentado fueron implementadas, aclarando que el fin de la contratación no se debió a la condición de salud del señor López sino al cierre de la planta que conllevó a un despido colectivo, no siendo posible que se active la presunción de discriminación que se invoca. Como excepciones de mérito formuló las de pago, cobro de lo no debido, compensación, inexistencia de despido injusto, inexistencia de fuero de estabilidad laboral reforzada, demanda temeraria y mala fe del demandante.

Surtido el trámite de rigor, mediante providencia que se emitió el 11 de abril de 2023, el Juzgado de Conocimiento que lo es el Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín, DECLARÓ que entre el demandante y Abratec S.A.S existió un contrato de trabajo y que el primero sufrió un accidente de trabajo el 30 de marzo de 2019 por culpa atribuible al empleador. CONDENÓ a Abratec S.A.S. al reintegro de Juan Camilo López desde el 31 de octubre de 2019 entendiendo el vínculo sin solución de continuidad. CONDENÓ a la demandada al pago de salarios y prestaciones sociales causadas a partir del 31 de octubre de 2019 y hasta la fecha de su efectividad. CONDENÓ a Abratec S.A.S a reconocer y pagar al actor la suma de \$55.222.636 por concepto de lucro cesante futuro, además del equivalente a 20 SMLMV por el daño moral. AUTORIZÓ a la empresa a descontar de la condena el valor pagado por la ARL Sura con ocasión del accidente de trabajo. CONDENÓ a la convocada a reconocer la indemnización de los 180 días que contempla el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. NEGÓ las restantes súplicas. CONDENÓ en costas a la demandada, fijando las agencias en derecho en la suma de \$3.900.000.

La parte promotora del juicio disiente parcialmente de la decisión, en cuanto a los perjuicios por daño a la vida en relación, el que aduce si se causó puesto que es clara la pérdida anatómica sufrida, lo que de paso compromete su vida en relación y genera unos perjuicios, la que difiere de los perjuicios morales que se producen por la angustia que deja el suceso, solicitando la inclusión de esa condena en la decisión adoptada (Min 48:59 Archivo 015).

La pasiva se apartó de la decisión, cuestionando la declaratoria de la estabilidad laboral reforzada resaltando que no es la patología la que genera la protección sino la limitación que esta produce y la incidencia en el desarrollo de las labores, encontrando que en el asunto aun cuando ocurrió el accidente de trabajo, el empleado se reintegró y alcanzó a trabajar algún tiempo con lo que se demuestra la ausencia de afectación del ejercicio de su oficio, además que quedó demostrado que el retiro se debió a una causal objetiva de terminación, siendo reconocido por el actor en su interrogatorio que fue ese el motivo de la terminación y no alguna limitación física. Sobre la culpa patronal, señaló que en el proceso quedó demostrado que la parte empleadora cumplió a cabalidad todas sus obligaciones, considerando que el trabajador si se encontraba capacitado para prestar la labor sin que quedara evidencia de que solo hubo un día de capacitación, pues esta fue plena desde el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y en el manejo concreto de la maquinaria que iba a operar, agregando no haber existido omisión o negligencia que derivara en la ocurrencia del hecho (Min 51:16 Archivo 015).

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

CONSIDERACIONES

Estando por fuera de toda discusión la vinculación de índole laboral que se presentó con el señor López Villada y Abratec S.A.S. del 18 de marzo de 2019 (Pág. 9 Archivo 05) al 31 de octubre de 2019 (Pág. 10 Archivo 05), donde el primero se desempeñó como “*operario de producción*”, y el accidente de trabajo ocurrido el 30 de marzo de 2019 (Págs.137-138 Archivo 05 y 17-17 Archivo 10) que le generó al actor una pérdida de capacidad laboral del 20.19% estructurada en la fecha del evento (Págs. 151-159 Archivo 05), corresponde a la Sala dilucidar si el suceso accidentado sufrido tuvo origen por culpa comprobada de la parte empleadora que implique el reconocimiento de la indemnización ordinaria de perjuicios prevista en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo. También habrá de establecerse si el demandante de cara a la protección de la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997 debe ser reubicado con el consecuente reconocimiento de salarios y prestaciones sociales, con la respectiva indemnización que pregonan el artículo 26 de esa disposición normativa.

De la culpa patronal - Indemnización de perjuicios

La culpa patronal se encuentra consagrada en el artículo 216 del CST, disposición que señala: “... *cuando exista culpa suficiente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios, pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este capítulo*”.

De esta norma se infieren los fundamentos medulares de la culpa patronal, siendo pertinente afirmar que ésta se configura cuando un trabajador sufre un accidente de trabajo o enfermedad laboral a la luz de los artículos 3º y 4º de la Ley 1562 del 2012, por la conducta culposa del empleador, quien por tal hecho, resulta obligado a reparar integralmente el daño en todas sus órbitas.

Esos perjuicios, entonces, se generan cuando el empleador no acata el deber de seguridad y no despliega una acción protectora, conforme se ha dispuesto en los arts. 56 y 57 (numerales 1 y 2) del CST, obligación que se concreta con la adopción de todas las medidas necesarias para que el empleado no sufra lesión alguna durante el ejercicio de la tarea, y está soportada jurídicamente en que quien aspira a beneficiarse del trabajo asalariado debe asumir las consecuencias de los riesgos inherentes a él entre otras razones, porque es quien obtiene su principal rédito en el proceso productivo (Ver SL 3169-2018 y SL3097-2023).

Debe recordarse que, en principio, la conducta por la cual se sanciona al empleador con la indemnización plena de perjuicios de que trata la norma enunciada, independientemente de que su origen sea una enfermedad profesional o de un accidente de trabajo, debe estar suficientemente probada y en tal sentido, en virtud de lo que dispone el artículo 167 del CGP esa culpa suficientemente comprobada compete al trabajador en el entendido que la afectación a su integridad y salud fue consecuencia de la negligencia del empleador en el acatamiento de los deberes de velar por su seguridad y protección (Ver Sentencias, SL2349 de 2018 y SL2248 de 2018, SL5154-2020 SL2338-2022), y en contraposición a ello, el empleador puede desligarse de ella, demostrando su diligencia y cuidado para la realización del trabajo asignado al trabajador, sin que pueda pregonarse que por ser la enfermedad indiscutiblemente de origen profesional lleve inmersa la culpa patronal.

Ya en los eventos en que se imputa negligencia al dispensador del empleo que como se vio, fue lo que aquí se le atribuye a Abratec S.A.S., se invierte la carga probatoria y es a ésta a quien le compete la prueba del cuidado o del acto que enerve la responsabilidad (Ver SL5619-2016), por lo que es necesario detenerse en el marco jurídico obligacional que esta debía acatar en la maniobra que generó el infortunio

laboral, a efectos de establecer si lo atendió o no, para de ese modo determinar el nexo causal requerido para acreditar la culpa endilgada (Ver SL4913-2018, SL2694-2023).

De tal suerte que en aras de resolver este aspecto es necesario auscultar el material probatorio, contando al respecto con el informe del accidente de trabajo rendido por la parte empleadora (Págs. 137-138 Archivo 05), de donde se extrae que el accidente ocurrió en desarrollo de la labor habitual, generando desde una máquina troqueladora una lesión de amputación en el dedo pulgar de una de sus manos por atrapamiento. Igualmente, dentro del formato de investigación de incidentes para empresas afiliadas a la ARL Sura (Págs. 139-142 Archivo 05) se dejó sentado igual agente y mecanismo del accidente, describiendo que *“el trabajador se encontraba realizando las labores de troquelado en la máquina troqueladora, al momento de enviar el troquel con la tela y el teflón de un lado de la máquina a otro, la máquina troqueladora atrapa su dedo pulgar derecho causándole la amputación del mismo”*, encontrando como causas inmediatas del evento la falta de comunicación de cara al procedimiento de seguridad, y el reporte sobre el requerimiento de cambio en uno de los elementos de protección - guantes- por desgaste, la interfaz entre el hombre y la máquina que no permiten que el operario esté alejado de la materia prima y la maquinaria, la falta de capacitación específica para la máquina troqueladora, oportunidad en la que se dispusieron medidas de intervención relacionadas con charlas y comunicaciones internas sobre el manejo de los elementos de protección - EPP-, actualización y publicación de los procedimientos para manijas de troqueles, rediseño de las manijas de los troqueles, divulgación de los procedimientos de seguridad, entrega de carné para diferenciar personal con experiencia en máquinas, y la reinducción en manejo de máquinas y equipos de la empresa.

Estando evidente el daño a la integridad y a la salud del trabajador con ocasión del trabajo, pasará a determinarse si Abratec S.A.S cumplió o no los ya plurimentados deberes de cuidado y protección para prevenir el accidente y garantizar la seguridad de su colaborador contra los distintos agentes de riesgo de la actividad, demostrando que no fue su actuar negligente lo que produjo el evento.

Para ese efecto, atendiendo la omisión que es endilgada, lo que encuentra esta Colegiatura es que la demandada no cumplió con su deber probatorio como lo concluyó el *a quo*, puesto que no logró demostrar que adoptó las medidas pertinentes en dirección a proteger la integridad física de su trabajador. Y es que lo que se desprende de los informes de investigación arrimados (Págs. 137-138 y 139-142 Archivo 05), y la declaración rendida dentro del trámite por CRISTIAN FELIPE LARA MARTÍNEZ - *prestador de la demandada dentro del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo*-, es que las causas que dieron lugar al suceso son: 1. Elementos de protección personal en deterioro - *guantes*-; 2. Inadecuada publicidad de los

procedimientos de seguridad; 3. La falta de capacitación y 4. La interfaz entre el hombre y el troquel.

Al respecto, es importante enfatizar en que los elementos de protección que se suministran a los empleados deben ser adecuados para la realización de cada una de las funciones que se contratan y en esa línea, no pueden ser generalizados, sino que deben proporcionarse de acuerdo al detalle de las tareas a ejecutar. En ese orden, estando comprobado y aceptado por la demandada por medio de la investigación por ella misma desplegada, que los guantes se encontraban en malas condiciones para su uso y que en ellos irradió en gran parte la ocurrencia del accidente; debe decirse conforme a las imputaciones reveladas en el escrito de demanda, que no obra vestigio de donde pueda desprenderse, que los guantes entregados eran idóneos para el ejercicio de la labor designada en la máquina troqueladora que se ordenó usar al demandante para el día del incidente, dado el contacto frecuente con material abrasivo, pues el dicho del testigo Lara Martínez se queda corto para demostrar el estudio y análisis que anunció fue realizado para suministrar a cada trabajador los guantes apropiados conforme a la operación específica, pues de haberse hecho en la forma expuesta, sin lugar a dudas tendría que existir su soporte documental que brilla por su ausencia en el plenario, por manera que no es posible aducir sin lugar a dudas que los guantes de nitrilo que eran entregados al demandante (Pág. 16 Archivo 10), eran adecuados, suficientes y calificados, y que entonces, su calidad y características no tuvieron incidencia ni causalidad con el accidente.

Adicionalmente, se atribuye al trabajador una ausencia de autocuidado, por recaer en él la obligación de reportar los elementos de protección en mal estado, pero es que el deber de la parte patronal como el creador de los riesgos profesionales está precisamente en minimizar cualquier riesgo, por lo que estando encargada de prevenir un accidente o enfermedad con la diligencia que se demanda de un buen padre de familia, el acompañamiento de supervisión del dador del empleo se constituye en indispensable, por lo que de cara a esa trascendental carga no es viable dejar exclusivamente en manos de sus trabajadores esas gestiones encaminadas a su seguridad y resguardo, sin que se deje de lado la afirmación del demandante relativa a la solicitud de reemplazo de los guantes elevada al encargado Álvaro Salcedo por contar con una perforación en la de su mano derecha, el que según su dicho fue ignorado, y en voces del testigo Lara Martínez en la investigación desplegada se percató que en efecto existía una solicitud de guantes, aspecto que denota un acto de incuria y negligencia en la prevención de riesgos laborales, por dejarse evidente en este escenario la alta exposición de las manos en esta máquina por tener contacto directo con el troquel al empujar los moldes; siendo así, la precaución debió ser más exigente para quien en últimas se beneficia de la labor, y además de entregar los elementos de protección en buen estado y bajo las características requeridas para troquelar, debió sensibilizar de una forma más oportuna y eficiente sobre los

procedimientos de seguridad pues esa ausencia también influyó en el resultado y se trata de un mecanismo de previsión casi obvio para el desempeño de una labor con operación de maquinaria.

Como si fuera poco, otra de las razones inmediatas encontradas tuvo que ver con la capacitación recibida por el trabajador, la que tampoco se halló demostrada, pues aun cuando dentro del expediente obran unas constancias de inducción (Págs. 11-14 Archivo 10), estuvieron enfocadas en las políticas del SST, las funciones y responsabilidades, los peligros y riesgos dentro de la compañía, el autocuidado, el manejo de las emergencias, la prevención de lesiones, pero ninguna probanza refleja que respecto al manejo de la máquina troqueladora donde ocurrió el accidente, el señor Juan Camilo López Villada haya recibido el debido adiestramiento y la preparación responsable y suficiente para dejarlo apto para su operación, porque pese a que se enunció por la demandada que el encargado Álvaro Salcedo asumió ese cometido, de modo alguno fue demostrado, dejando en evidencia que el trabajador carecía de experticia y formación para la manipulación de esa herramienta específicamente, la que en voces del actor solo utilizó el día viernes y el sábado cuando ocurrió el suceso, nunca antes.

En ese panorama, y sin necesidad de análisis de las restantes causas que influyeron en el resultado desafortunado para el actor, se expone el patente incumplimiento del deber de la demandada de implementar todas las medidas de prevención efectivas para evitar el accidente de trabajo, significando ello que la responsabilidad de la empresa es manifiesta e irrefutable; incluso, de darse razón a la demandada y pregonarse la concurrencia de un comportamiento descuidado del empleado no exonera a la demandada de las consecuencias previstas por el artículo 216 del CST (Ver SL2824-2018, SL1911-2019 y SL2694-2023), lo que valga decir, en el asunto no se visualiza porque es claro que el señor López estaba bajo órdenes patronales y en ese sentido, dar cabida a lo dicho por el testigo relacionado con parar las actividades si no se cuenta con los EPP adecuados desborda la realidad de las relaciones de trabajo donde la subordinación implica obediencia y asunción de tareas con los medios que propicia el contratante, y tanto la capacitación y el adiestramiento del trabajador o aprendiz, así como la vigilancia del empleador o patrocinador sobre las labores subordinadas, deben ser concluyentes, categóricas, técnicas y oportunas, para garantizar que cuando aquellos estén en circunstancias que pongan en riesgo su integridad personal, puedan adoptar acciones que les procuren el mayor grado de seguridad posible, y en todo ello faltó la demandada, no encontrando otro camino que corroborar que el accidente de trabajo que ocurrió el 30 de marzo de 2019 lo fue por culpa comprobada de la parte empleadora por el no cumplimiento de sus obligaciones en su rol de cara a la protección de sus trabajadores que conlleva a que responda por la indemnización plena de perjuicios que es perseguida.

De los perjuicios - daño en la vida en relación

La activa pretende que dentro de los perjuicios ordenados se incluyan los que cubren el daño ocasionado en la vida en relación, el que 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 se puedan realizar o que requieren de un esfuerzo o genera incomodidades y dificultades. Así las cosas, tiene su expresión en la esfera externa del comportamiento del individuo, *“en las situaciones de la vida práctica o en el desenvolvimiento que el afectado tiene en el entorno personal, familiar o social se manifiesta en impedimentos, exigencias, dificultades, privaciones, vicisitudes, limitaciones o alteraciones, temporales o definitivas, de mayor o menor grado, que él debe soportar o padecer, las cuales, en todo caso, no poseen un significado o contenido monetario, productivo o económico”* (CSJ SC665-2019).

En el asunto aunque está claro que el accidente produjo en el actor un impacto emocional, para repararlo se profirió condena a título de perjuicios morales; en términos de la jurisprudencia, la sola afirmación de su causación, es insuficiente para tener por acreditado el surgimiento de un impedimento para realizar actividades sociales, familiares o placenteras propias de su diario vivir o que hubiese truncado el desarrollo de sus proyectos de vida (Ver SL633-2020), y tampoco resulta suficiente el dicho de la testigo MANUELA LÓPEZ MEJÍA - *sobrina del actor*- para dar ello por demostrado, porque de manera muy general y escueta fue simplemente afirmado, que había terminado su relación sentimental sin tener certeza que así ocurrió por las secuelas del accidente y que ya no salía, lo que tampoco queda ilustrado suficientemente en el trámite.

Estabilidad laboral reforzada

Para dar definición a este punto, se hace necesario dilucidar las condiciones en que finalizó el vínculo, circunstancia que es de trascendencia definir para dar un tratamiento adecuado a la situación discutida en el marco de esta prerrogativa constitucional que se determina en voces de la H. Corte Suprema de Justicia conforme a los siguientes parámetros objetivos: i) Existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo; ii) Existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás; y iii) Conocimiento de los anteriores elementos por parte del empleador al momento del despido, con la novedosa claridad referida a que esa discapacidad no pende de un factor numérico, por considerar que las barreras sociales y las restricciones o desventajas que suponen para una persona, no pueden cuantificarse, sino que si del análisis de los aspectos referidos se concluye

que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y, es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Ver SL1152-2023).

Pues bien, en el asunto se tiene que el demandante por cuenta del accidente de trabajo sufrido el 30 de marzo de 2019 tuvo una amputación traumática de su dedo pulgar derecho, que dio lugar a terapia física, manejo por ortopedia y traumatología, cirugía plástica, y valoración por medicina del dolor con cuidados paliativos, iniciando un seguimiento y revisión médica periódica por contar luego del accidente con dificultad para escribir, cepillarse, afeitarse, manipular la cuchara y para realizar actividades para su autocuidado (Pag. 74 Archivo 05), además de presentar poco control de dolor.

Ya en el ámbito ocupacional, presentó dificultades en proceso de práctica ocupacional por persistencia de actitud de exclusión de pulgar y marcada hipersensibilidad localizada y no lograr pinzas con primer dedo, y tener dificultad en el agarre y manipulación de herramientas y actividades de cargas propias de su perfil laboral, proponiéndose adaptación laboral desde julio de 2019 (Pág. 129 Archivo 05), dando inicio a dar uso de un dedal de silicona. El evento le generó una limitación en el desarrollo de su actividad que desencadenó unas incapacidades que conforme al material clínico aportado de forma anacrónica y parcializada se dieron en distintos espacios temporales pero no se cuenta con el detalle de las fechas, encontrando que para el mes de junio había sido reintegrado (Págs. 52 y 71 Archivo 05), pero el 14 de agosto de 2018 fue nuevamente llevado a cirugía para una resección de neuroma de amputación (Pág. 47 Archivo 05), cuya incapacidad se extendió hasta septiembre de ese año.

Ahora, el despido ocurrió para el 31 de octubre de 2019 (Págs. 10 Archivo 05), aduciendo la empresa la premura de dar cierre a la planta donde operaba el actor; sin embargo, más allá de arribar un acta de reunión de igual fecha de terminación (Pág. 29 Archivo 10) donde se deja plasmado como tema a tratar precisamente el “*cierre planta de producción*” sin firma, aprobación o constancia de asistencia de los anunciados como participantes de la misma, ningún otro medio demostrativo se trajo para dar cuenta que en efecto se estaba ante una situación financiera precaria que dio lugar a un despido masivo de trabajadores por cierre definitivo del lugar de trabajo, ya que se trata de un evento de relevancia para la compañía, que necesariamente debe contar con un apoyo más sólido sobre su consolidación, no siendo posible aceptar ese argumento de defensa desde un escrito digital sin firmas y sin soportes que pudo elaborarse en cualquier época y por cualquier persona, sin haberse corroborado por alguno de los asistentes que esa reunión ocurrió y mucho menos,

que ese cierre se materializó, por lo que ante la falta de prueba al respecto, se está en ausencia de una causal objetiva de terminación que activa el despido discriminatorio del actor que para esta Sala de decisión no se derruye.

Y es que en consideración de esta colegiatura se está ante un trabajador con una condición de salud que de carácter considerable y significativo para la data del finiquito le estaba impidiendo el normal desempeño de la labor dada la lesión en su mano dominante en relación con el oficio ocupado cuyo agarre y manipulación de herramientas se hacen primordial para el óptimo desempeño de sus tareas, encontrándose en un proceso de adaptación, por lo que su despido a solo un mes de retornar de una incapacidad generada por el diagnóstico y la patología que adquirió de cuenta del accidente de trabajo surgido, si evidencia un propósito de exclusión o restricción por motivos de su discapacidad. Debe aclararse que ello no quiere decir que la lesión por amputación deje en condición de discapacidad al demandante, pero para cuando se decidió dar fin a su nexo de trabajo en octubre de 2019 se encontraba en un momento de su padecimiento que no le estaba permitiendo en condiciones de igualdad ejercer su derecho al trabajo, porque estaba impedido para de manera regular prestar su fuerza de trabajo conforme a los intereses del dador del empleo, desatando un obstáculo en su entorno de trabajo, donde el empleador debió realizar los ajustes para procurar su debida integración pues su objeto social siguió en funcionamiento, pero contrario a ello, decidió sin prueba de haberlo ejecutado masivamente, suprimirlo de su nómina.

Es así como se considera que las afirmaciones de la parte que convocó la Litis quedan con sustento, por ende, de los medios de convicción es viable deducir la existencia de un despido con desconocimiento de una condición de discapacidad del demandante en la fase final del contrato, que conllevó a la empleadora bajo un criterio de discriminación a excluirlo de la compañía, no existiendo otro camino que confirmar también en este punto la condena emitida.

Sin costas en esta instancia por el resultado de los recursos.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **CONFIRMA** la sentencia apelada, de fecha y procedencia conocidas pero en los términos señalados en la parte motiva.

Sin costas.

Notifíquese por EDICTO.


Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO LEBRÓN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL



SECRETARÍA
EDICTO

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

HACE SABER:

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

Radicación: 05001310501620210023701
Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandante: JUAN CAMILO LOPEZ VILLADA
Demandado: ABRATEC S.A.S
M. P. CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES
Fecha de fallo: 6/02/2024
Decisión: CONFIRMA

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

Se fija hoy 08/02/2024 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario