La gestión del riesgo no es delegable

Lecciones técnicas de la Sentencia SL2381-2025: atrapamiento mecánico y culpa patronal.



Johanna Katherine Valencia Grimaldos
Líder de Comités Técnicos del Consejo Colombiano de Seguridad.
Abogada / Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo / Auditora interna de sistemas integrados de gestión (ISO 9001, 14001, 45001) / Auditora especializada en control operacional de Tareas de Alto Riesgo (TAR).

El presente análisis jurisprudencial de la Sentencia SL2381-2025 —emitida por el magistrado ponente, Luis Benedicto Herrera Díaz, de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia— permite evidenciar la importancia de la gestión integral del riesgo en la operación de la maquinaria industrial. Los pronunciamientos de esta sentencia se fundamentan en el caso de un operario que sufre atrapamiento en una máquina empacadora que derivó en la amputación parcial de su mano.

A lo largo de esta sentencia, se identificará lo que se conoce como "acto inseguro" por parte de un trabajador y el deber de cumplimiento que tiene el empleador sobre el cuidado y la protección de la seguridad y salud de sus trabajadores (artículo 216 del Código Sustantivo de Trabajo[1]), análisis sobre el desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), bajo la jerarquía de controles.

1. Contexto jurídico, hechos y antecedentes procesales

El trabajador, a quien se denominará FJCM, sufre un accidente de trabajo el 30 de septiembre de 2021 cuando intentaba desatascar manualmente una bolsa de plástico en una máquina empacadora de agua que se encontraba en funcionamiento. Este acto generó el atrapamiento de su mano derecha y ocasionó la amputación de tres de sus dedos (segundo, tercero y cuarto), así como el desbridamiento del quinto dedo; por lo que la ARL le otorgó calificación de Pérdida de Capacidad Laboral (PCL) del 50 % por origen laboral.

Es importante indicar que, a la fecha en que se produjo el accidente, llevaba quince (15) días vinculado formalmente a

[1] **Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 216. Culpa del empleador:** 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.

la empresa, mediante contrato a término indefinido como operario de producción y supernumerario.

En consecuencia, el trabajador inició una demanda ordinaria laboral, dentro de la cual solicitó la indemnización plena y ordinaria de perjuicios con fundamento en el artículo 216 del Código Sustantivo de Trabajo, la cual fundamentó en los siguientes argumentos:

- Carencia del entrenamiento técnico acorde a la máquina empacadora de agua que manejaba.
- Ausencia de mecanismos de parada de emergencia, botón de pánico o sensores que permitieran detener el equipo al momento en el que se atascó la bolsa.
- Ejecución de labores en turnos nocturnos sin adecuada supervisión técnica.

Dentro de la oportunidad procesal, la empresa contestó que el accidente indicado se generó por un acto inseguro del trabajador (imprudencia), al introducir la mano mientras el equipo se encontraba en marcha, desatendiendo así los estándares de seguridad.

No obstante, los documentos y pruebas que se analizarán a lo largo de este artículo permiten evidenciar —según la sentencia— la no idoneidad de la capacitación impartida al trabajador al momento de su contratación, la cual consistió en una inducción general de una (1) hora enfocada en la cultura de la organización. Así mismo, el magistrado ponente indicó que no se contó con constancia documental de un entrenamiento específico y técnico en la operación de maquinaria, los peligros de la actividad y los protocolos a activar en caso de presentarse una emergencia.

2.Instancias judiciales, decisiones y fundamentos jurídicos

A continuación, la tabla 1 expone los pronunciamientos de las diferentes instancias judiciales que profirieron decisiones previas a la intervención de la Corte Suprema de Justicia a fin de conocer los fundamentos de hecho en los que se basó para proferir la sentencia final.

Tabla 1. Pronunciamientos de las instancias judiciales previos a la intervención de la Corte Suprema de Justicia

Instancia judicial	Decisión	Fundamento principal
Primera Instancia (Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Envigado)	Absolutoria para el empleador.	Consideró que el accidente ocurrió por un acto inseguro (imprudencia del trabajador) al introducir la mano con la máquina en funcionamiento.
Segunda Instancia (Tribunal Superior de Medellín)	Revocó la absolución y condenó a la empresa a pagar más de $248 millones de pesos.	Declaró comprobada la culpa del empleador por fallas de capacitación, falta de mecanismos de parada de planta inmediatos en la máquina y ausencia en la supervisión.
Recurso de Casación (Corte Suprema de Justicia)	No casa la sentencia del tribunal[2].	Confirmó la condena contra la empresa y concluyó que las omisiones probadas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) permitieron estructurar la culpa patronal.

Fuente: *elaboración propia.*



[2] Corte Constitucional de Colombia – Sentencia C-1065 de 2000: "el recurso de casación es un recurso extraordinario de carácter técnico e hito de control de legalidad, no una tercera instancia... Cuando la Corte concluye que la sentencia de segunda instancia no violó la ley ni incurrió en errores ostensibles, la fórmula procesal 'NO CASA' ratifica la conservación y firmeza del fallo impugnado".

3. Análisis técnico del riesgo bajo la jerarquía de controles

La sentencia de la Corte Suprema de Justicia resalta las deficiencias en los niveles de control del riesgo operacional, generadas por la empresa, como se observa en la tabla 2:

Tabla 2. Deficiencias en los niveles de control del riesgo operacional identificados en la sentencia SL2381-2025

Nivel de control	Hallazgos identificados en el proceso	Exigencia técnica y normativa
Control en la fuente	La máquina carecía de guardas de protección con sistemas de interbloqueo —referidos en el fallo procesal como 'sensores para prevenir atrapamientos' y 'paradas automáticas' (arts. 266-272, Res. 2400/1979)— los cuales detienen inmediatamente el equipo al abrirse la cubierta de seguridad. Estos botones fueron instalados con posterioridad al evento.	Los artículos 266, 267 y 272 de la Resolución 2400 de 1979 exigen que todo equipo industrial con puntos de atrapamiento disponga de resguardos y paradas automáticas o de emergencia para neutralizar el peligro mecánico y reducir el riesgo antes de la interacción humana.
Control en el medio	Se encontró que el trabajador estaba operando en turno nocturno sin supervisión técnica o acompañamiento de un líder de área. Respecto al esquema de emergencias, aunque la empresa contaba documentalmente con un Plan de Prevención y Respuesta ante Emergencias, en la práctica **no operaba una brigada capacitada ni presente en el turno nocturno** para la atención de contingencias mecánicas. La emergencia fue atendida por una compañera de planta sin formación en primeros auxilios o rescate, lo que derivó en la necesidad de desarmar manualmente la máquina para liberar al trabajador, evidenciando la falta de operativización del plan.	El SG-SST exige esquemas de supervisión acordes con el nivel de riesgo de la tarea, así como la preparación ante emergencias con capacidad de respuesta inmediata en la planta (art. 2.2.4.6.25 del Decreto 1072 de 2015).
Control en la persona	Formación limitada a inducción corporativa previa. Asignación de tareas operativas en equipos con riesgo mecánico alto a personal sin evaluación de competencias o entrenamiento técnico documentado.	El empleador debe impartir capacitación técnica teórico-práctica sobre el paso a paso seguro, peligros específicos y procedimiento de intervención antes de autorizar la operación de la maquinaria.

Fuente: *elaboración propia.*

4. Consideraciones del magistrado ponente

El magistrado ponente, Luis Benedicto Herrera Díaz, realizó precisiones jurídicas y probatorias fundamentales que todo responsable de SST y auditor debe comprender al evaluar la responsabilidad subjetiva:

- **La responsabilidad del empleador y la llamada "delegación del riesgo"**

  Esta sentencia analizó aspectos clave, dentro de los cuales se encuentra el alcance de la descripción del cargo y los respectivos instructivos internos. Algunos de los argumentos de la defensa de la empresa se fundamentaron en que el manual de funciones estipulaba que el trabajador tenía el deber de "identificar peligros" y ejecutar las demás funciones en las que se requiera el respectivo apoyo. Al respecto es fundamental considerar que:

1. El artículo 2.2.4.6.15[3] del Decreto 1072 de 2015 establece taxativamente lo siguiente: "***Parágrafo 1***. La identificación de peligros y evaluación de los riesgos debe ser desarrollada por el empleador o contratante con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa. Debe ser documentada y actualizada como mínimo de manera anual". Por ende, si bien el trabajador tiene el deber de informar y colaborar con la identificación de las condiciones de riesgo, la definición de la estructura de controles y la

[3] Decreto 1072 de 2015 "por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo".

identificación de procedimientos seguros son una responsabilidad asignada a la dirección de la empresa.

2. Cuando un trabajador sea asignado a las áreas de producción en calidad de "apoyo", no se puede omitir la verificación previa de competencias, el entrenamiento específico en las tareas y la entrega formal del procedimiento de trabajo seguro.

- **Naturaleza de la obligación y carga de la prueba (Art. 1604 del Código Civil)**

  La Corte resalta que, aunque la obligación de seguridad del empleador es de medio[4] y no de resultado[5], cuando en el desarrollo de una actividad ejecutada por parte del trabajador se materializa un accidente como consecuencia de un comportamiento omisivo (no capacitar, no instalar guardas, no supervisar), se da aplicación a lo indicado en el artículo 1604 del Código Civil el cual indica —entre otras cosas— que la prueba de la diligencia o cuidado recae sobre quien debió emplearla, por lo cual, en estos casos, le corresponde al empleador acreditar o demostrar que realizó la identificación oportuna de los peligros y, por ende, adoptó todas las medidas razonables para garantizar la prevención de los accidentes en sus trabajadores.

- **Argumentos sobre lo que significa realmente la declaración de un empleado y cómo manejar el "susto" operacional del caso concreto**

  Dentro de los argumentos que presentó la empresa en el recurso de casación, indicó que el trabajador "confesó" en el desarrollo de su interrogatorio que actuó por iniciativa propia al intentar remover el plástico que estaba atascado en la máquina, para evitar que esta se dañara. Lo que para la empresa fue catalogado como un acto inseguro imprevisible.

  El magistrado ponente rechazó estos argumentos y precisó en su pronunciamiento que:

  "La manifestación del actor de que actuó por "susto" ("pensé que la máquina se iba a dañar") no revela desobediencia deliberada ni imprudencia temeraria..., sino una reacción humana previsible ante la ausencia de instrucción técnica y la presión de mantener la producción. El miedo y la confusión que guiaron su proceder son el reflejo directo de la falta de capacitación, supervisión y control del empleador".

> *Cuando un trabajador sea asignado a las áreas de producción en calidad de "apoyo", no se puede omitir la verificación previa de competencias, el entrenamiento específico en las tareas y la entrega formal del procedimiento de trabajo seguro".*

- **Invalidez de las "cláusulas abiertas" en manuales de funciones**

  La empresa igualmente indicó que el manual de funciones del trabajador indicaba que él debía "identificar peligros" y desarrollar



[4] **Obligación de medio:** el empleador está obligado a **implementar todas las medidas razonables, idóneas, oportunas y normativas** de prevención y protección para cuidar la vida y salud del trabajador (artículos 56 y 348 del Código Sustantivo del Trabajo). El hecho de que ocurra un accidente no genera automáticamente una condena; lo que se juzga es si el empleador hizo o no la tarea de gestionar el riesgo adecuadamente.

[5] **Obligación de resultado:** implica garantizar una meta o un fin exacto. Si el empleador tuviera una obligación de resultado en SST, significaría que está jurídicamente obligado a que **jamás ocurra un accidente de trabajo** en su empresa. Como el riesgo cero absoluto no existe en el mundo real, la ley no le exige este estándar imposible.

"las demás funciones en las que se requiera apoyo", sobre lo cual la Corte realizó la siguiente aclaración:

1. **La identificación de peligros y gestión del riesgo no se delega:** de conformidad al Decreto 1072 de 2015 es un deber legal indelegable del empleador. El rol del trabajador se enfoca en cooperar y acatar instrucciones, pero no se le puede trasladar la responsabilidad de prever o controlar los riesgos mecánicos por su cuenta.
2. **Las cláusulas de "apoyo" no son una autorización a ciegas para asignar tareas de alto riesgo:** el hecho de asignar a un trabajador "funciones de apoyo" no autoriza al empleador a encomendarle tareas en maquinaria industrial peligrosa sin verificar previamente sus competencias ni brindarle entrenamiento específico previo.

5. Insumos técnicos y conclusiones para la gestión preventiva del SG-SST

1. Integridad y equilibrio en la investigación de accidentes

La investigación interna de incidentes y accidentes de trabajo debe verse como aquella herramienta técnica que genere un diagnóstico, que sea objetiva e imparcial, no un ejercicio con el que se busque juzgar conductas y encontrar culpables. Por ello, para lograr que la investigación adquiera valor dentro del SG-SST, un buen análisis debe reflejar dos enfoques:

- **Acciones diligentes:** se deberán registrar y valorar los controles que la empresa sí ejecutó antes del evento (programas de mantenimiento, matrices de riesgos actualizadas, entrega de EPP, inducciones y capacitaciones específicas). Estos constituyen soportes que evidencian, de manera objetiva, la diligencia del empleador y el acompañamiento al trabajador.



La investigación interna de incidentes y accidentes de trabajo debe verse como aquella herramienta técnica que genere un diagnóstico, que sea objetiva e imparcial, no un ejercicio con el que se busque juzgar conductas y encontrar culpables".

- **Identificación de la causa raíz como oportunidad de mejora:** la investigación de incidentes y accidentes debe examinar con rigor técnico las brechas existentes en la jerarquía de controles (controles de ingeniería, procedimientos operativos, esquemas de supervisión y planes de formación técnica). El objetivo es evitar el sesgo de atribuir de manera simplista el origen del accidente a un "acto inseguro" del trabajador, garantizando que el análisis identifique las fallas del sistema y las oportunidades reales de mejora preventiva.

Generar un informe de investigación equilibrado y técnico permite demostrar la gestión implementada por la organización y, al mismo tiempo, trazar planes de acción reales y efectivos que permitan cerrar las brechas que contribuyeron a la materialización del siniestro.

2. Evidencia documental de la formación

Toda la inducción técnica dada a los trabajadores para el manejo y desarrollo de la actividad para la cual son contratados (en este caso específico, maquinaria), debe contar con los respectivos registros firmados, los contenidos de la formación y las respectivas evaluaciones realizadas. Por lo anterior, antes de autorizar a un trabajador para la operación de un equipo, se debe validar que se le realizó la evaluación de competencias respectiva. Es importante recalcar, con fundamento en la presente sentencia, que la inducción corporativa no sustituye la capacitación específica para la cual se debe formar al trabajador.

3. Seguridad de la maquinaria

Los puntos de atrapamiento o de corte deben contar con resguardos de protección física e interbloqueos de seguridad. Así mismo, los equipos con partes móviles deben disponer de dispositivos de parada de emergencia y botones de pánico de fácil acceso, claramente visibles y sometidos a mantenimiento periódico (Res. 2400/1979, arts. 266-272). Para el caso de actividades de mantenimiento, limpieza o desatasco de material, es obligatorio aplicar procedimientos de etiquetado y bloqueo (*Lockout/Tagout* - LOTO), garantizando el estado de energía cero antes de cualquier intervención técnica (OSHA 1910.147).

4. Supervisión efectiva en horarios no habituales

Cuando se establezcan turnos nocturnos y en fines de semana, estos deben contar con la misma rigurosidad en cuanto a la supervisión, la respuesta a emergencias y el acompañamiento técnico que se da a los turnos diurnos. Los brigadistas deben estar capacitados para atender emergencias mecánicas.



Conclusiones y recomendaciones

Al revisar y analizar la sentencia y los argumentos, se refuerza la importancia de la implementación de controles de ingeniería que van desde los dispositivos de parada de emergencia hasta posibles sensores de detención. Actualmente, los entornos de trabajo con maquinaria requieren reforzar el diseño seguro de sus equipos. Esto debe complementarse con procesos de compra que garanticen que los dispositivos de seguridad no se sacrifiquen por reducir costos.

Asimismo, se resalta la importancia de la capacitación y el entrenamiento específico de las tareas, los procesos de identificación de peligros adecuados desde el SG-SST, así como la definición y puesta en marcha de los protocolos de atención de emergencias que permitan la reducción de daños. Y sobre todo, la importancia de monitorear comportamientos y actos inseguros, no para buscar culpabilidad, sino como sistemas de alerta anticipada de posibles fallas que deben ser atendidas.

Es claro que las organizaciones deben ir más allá de evidencias documentales que demuestran cumplimiento por cobertura y demostrar aseguramiento de los procesos de manera articulada.

Referencias

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (6 de noviembre de 2025). Sentencia SL2381-2025 (Radicación n.° 05266-31-05-002-2023-00089-01). M.P. Luis Benedicto Herrera Díaz. Bogotá D.C.

Congreso de la República de Colombia. (24 de julio de 1951). Código Sustantivo del Trabajo. [Artículos 56, 57, 216 y 348]. Diario Oficial No. 27.641.

Congreso de la República de Colombia. (11 de julio de 2012). Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Diario Oficial No. 48.488.

Congreso de la República de Colombia. (12 de julio de 2012). Ley 1564 de 2012. Por la cual se expide el Código General del Proceso y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 48.489.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (5 de junio de 1979). Resolución 2400 de 1979. Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. [Artículos 266, 267 y 272 sobre protección en maquinarias]. Diario Oficial No. 35.539.

Ministerio del Trabajo. (26 de mayo de 2015). Decreto 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. [Sección 2.2.4.6. sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST]. Diario Oficial No. 49.523.

Ministerio del Trabajo. (13 de febrero de 2019). Resolución 0312 de 2019. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Diario Oficial No. 50.866.

Ministerio del Trabajo. (27 de diciembre de 2019). Resolución 5018 de 2019. Por la cual se establece el Lineamiento técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo para la ejecución de trabajos con tensión en instalaciones eléctricas en los procesos de generación, transmisión, distribución y comercialización de energía eléctrica. Diario Oficial No. 51.179.

3M Ciencia.
Aplicada a la vida.

Es hora de cambiar la forma en que vemos los EPP: pasar de muchas categorías distintas a un programa de protección integral.

En los ambientes industriales, los riesgos rara vez aparecen aislados, y por eso el trabajador necesita funcionar como un sistema. Por eso, más que ofrecer productos individuales, buscamos apoyar a nuestros clientes a través de soluciones más completas, que se relacionen entre sí, aumentando la compatibilidad y el desempeño de forma integral.

Comunicación
Compatibilidad
Confort
Ajuste
Desempeño



El tiempo de uso no se trata solo de cumplimiento.

Se trata de ayudar a mantener a los trabajadores sanos y seguros.

Más información