



TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO  
SALA ÚNICA

EDICTO No. 097

LA SUSCRITA SECRETARIA DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES LA PROVIDENCIA DE FECHA PRIMERO (01) DE SEPTIEMBRE DE 2023 QUE EMITE SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA DICTADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL:

RADICACIÓN : 15238-31-05-001-2021-00152-02  
DEMANDANTE(S) : LUIS FLODYPEDEZ GIL GIL  
DEMANDADO(S) : ACERÍAS PAZ DEL RÍO S.A.  
FECHA SENTENCIA : 1º DE SEPTIEMBRE DE 2023  
MAGISTRADO(A) PONENTE : Dra. LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LA PÁGINA WEB DE LA SECRETARÍA DE LA SALA ÚNICA POR UN (1) DÍA HÁBIL, HOY 04/09/2023 a las 8:00 a.m., con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del C.P.T.S.S., en concordancia con el artículo 40 ibídem y la notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de la fijación del Edicto.

  
RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS  
Secretaria

El presente EDICTO se desfija hoy: 04/09/2023 a las 5:00 p.m.

  
RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS  
Secretaria

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE  
SANTA ROSA DE VITERBO

*Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación*

Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

**APROBADO EN SALA DE DISCUSIÓN DEL 31 DE AGOSTO DE 2023**

El treinta y uno (31) de agosto de dos mil veintitrés (2023), los Magistrados de la Sala Primera de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, doctores JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL y LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO, quien preside el acto como Magistrada Ponente, discutieron el siguiente proyecto:

ORDINARIO LABORAL – SEGUNDA INSTANCIA adelantado por LUIS FLODIPEDZ GIL GIL contra la ACERIAS PAZ DEL RIO S.A. bajo el Rad. No. 15238-31-05-001-2021-00152-02.

Abierta la discusión se dio lectura al proyecto siendo aprobado, en consecuencia, se ordenó su impresión en limpio. Para constancia se firma como aparece.



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO  
Magistrada Ponente



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL  
Magistrado

GLORIA INÉS LINARES VILLALBA  
Magistrada.  
(Con Ausencia Justificada)



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE  
SANTA ROSA DE VITERBO

*Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación*

Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

Septiembre, primero (1) de dos mil veintitrés (2023).

|               |                                                                 |
|---------------|-----------------------------------------------------------------|
| PROCESO:      | Ordinario Laboral                                               |
| RADICACIÓN:   | 15238-31-05-001-2021-00152-02                                   |
| DEMANDANTE:   | LUIS FLODIPEDZ GIL GIL                                          |
| DEMANDADO:    | ACERIAS PAZ DEL RIO S.A.                                        |
| Jo ORIGEN:    | Laboral del Circuito de Duitama                                 |
| Pva. APELADA: | Sentencia del 17 de febrero de 2023                             |
| DECISIÓN:     | Confirma                                                        |
| DISCUSIÓN:    | Aprobado en Sala No. 22 del 31 de agosto de 2023                |
| Mg. PONENTE:  | LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO<br>(Sala Primera de Decisión) |

Se ocupa la Sala de resolver el recurso de apelación impetrado por ACERÍAS PAZ DEL RIO S.A., a través de su apoderada, contra la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama el 17 de febrero del 2023.

1.- ANTECEDENTES

1.1.- SÍNTESIS DE LA DEMANDA.

-. El señor LUIS FLODIPEDZ GIL GIL<sup>1</sup>, demandó a la empresa ACERIAS PAZ DEL RIO S.A., con el fin de que,

I) Se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 10 de mayo del 2005 al 2 de octubre del 2018; el cual terminó de manera unilateral y sin justa causa por parte del empleador e ilegal por violación del derecho de estabilidad laboral reforzada.

II) Como consecuencia, se ordene el reintegro al cargo que venía ocupando o a uno de igual o mejor categoría sin solución de continuidad, el pago de salarios,

<sup>1</sup> Carpeta Digital- Primera Instancia. 01-Demanda.

prestaciones sociales, seguridad social y demás emolumentos laborales dejados de percibir desde el 2 de octubre del 2018 hasta cuando se haga efectivo el reintegro; indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por despido ineficaz en situación de debilidad manifiesta; perjuicios morales y vida de relación, indexación, extra y ultra petita y las costas del proceso.

Las pretensiones de la demanda, se fundamentan en los hechos que a continuación se sintetizan:

-. Reseñó que ingresó a laboral al servicio de la empresa demandada mediante contrato a término indefinido, desempeñando como último cargo Operador Talleres Laminación en entrenamiento, en la planta industrial de Belencito, Nobsa - Boyacá, recibiendo como último salario \$2.538.096 pesos.

-. Adujo que el 3 de mayo de 2018, le fue informado la apertura formal del proceso disciplinario, en virtud del cual, debía presentarse el 23 de agosto de la misma anualidad en la oficina de relaciones laborales con el fin de rendir diligencia de descargos, por *“hechos presentados el día 2 de mayo de 2018, cuando al parecer ingresó a la compañía bajo el influjo del alcohol, con un porcentaje de (0.119%) como se verificó mediante prueba de alcoholimetría No. 20297”*.

-. Aludió que el 23 de agosto 2018, en diligencia de descargos presentó por escrito un informe detallado de lo ocurrido el 2 de mayo de 2018 y de la situación clínica laboral, de lo cual se dejó constancia en la respectiva acta, refiriendo que desde el 30 de julio de 2015, presenta cuadro depresivo, por lo que fue remitido a Clínica psiquiátrica de la Paz y nuevamente hospitalizado en la clínica Emanuel desde el 7 de mayo de 2018 hasta el 3 de agosto de 2018, por *“trastornos mentales y del comportamiento, debido al uso del alcohol: síndrome de dependencia”*, en programa de rehabilitación en adicciones.

-. Indicó que el 2 de octubre del 2018, se le informó por parte del señor MANUEL GERMAN TORRES MORA, Director administrativo y relaciones laborales de ACERIAS PAZ DEL RIO S.A, la decisión de dar por terminado de forma unilateral y con justa causa el contrato de trabajo a partir de la finalización de esa jornada laboral.

-. Manifestó que a la terminación del contrato de trabajo por ACERIAS PAZ DEL RIO S.A., se encontraba con padecimientos de *“trastornos mentales y del comportamiento debidos al uso del alcohol: síndrome de dependencia”* en programa de rehabilitación en adicciones, padecimientos que acarreaba desde el 8 de enero del 2014.

-. Señaló que el 2 de octubre de 2018, la representación sindical le solicitó a ACERIAS PAZ DEL RIO S.A., que, en caso de existir terminación del contrato, mediara autorización del Ministerio del Trabajo, dada su condición de estabilidad laboral reforzada, ello, en virtud del diagnóstico de trastorno mental depresivo y ansiedad en el desarrollo del contrato laboral, además, que, conforme a la sentencia C 636 de 2016 de la Corte Constitucional, los grados de alcohol que presentó no alteraba el desempeño laboral, por lo que no operaría automáticamente el despido, no obstante, tal petición fue negada.

-. Refirió que el analizador de etanol en aire espirado utilizado por la empresa para realizar la medición de alcoholemia no cumplía todos los requisitos exigidos por la Resolución No. 1844 de diciembre 18 de 2015 del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

-. Arguyó que la historia clínica de la IPS, clínica Boyacá y de la propia historia clínica ocupacional de ACERIAS PAZ DEL RIO S.A., dan cuenta que, entre las patologías diagnosticadas, se encuentra el hábito de la ingesta de alcohol y tratamiento por alcoholismo, así como episodios depresivos graves con síntomas psicóticos.

-. Subrayó que la terminación sin justa causa del contrato laboral, le ha originado una profunda depresión, angustia y congoja, generando un desasosiego permanente y sensación de tristeza, al borde del desquiciamiento mental, debido a la edad, profesión, estado psicológico depresivo, no ha podido volver a ser contratado por empresa alguna, encontrándose en situación de desempleado hasta la fecha, asimismo, toda esa angustia, depresión y zozobra se han transmitido a la familia, padres, especialmente a su esposa ERMENCIA PINEDA, afectando su vida de relación, toda vez que, el estado de aislamiento y marginamiento ha provocado su alejamiento familiar y social. Aunado a que, la esposa e hijas actualmente estudiando, dependen económicamente de él.

-. Recalcó que al momento del despido se encontraba afiliado al Sindicato Nacional de Trabajadores de Acerías Paz del Río S.A. y era beneficiario de las cláusulas convencionales vigentes para el año 2018.

## 1.2.- TRÁMITE PROCESAL

-. La demanda le correspondió al Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, Despacho que la admitió el 15 de julio de 2021 y, en consecuencia, ordenó notificar a ACERÍAS PAZ DEL RIO S.A.

-. Notificada en debida forma, ACERÍAS PAZ DEL RÍO S. A<sup>2</sup>, mediante apoderada, contestó la demanda, señalando que se opone a la totalidad de las pretensiones invocadas por el demandante por carecer de fundamentos de hecho y de derecho, dado que la terminación del contrato de trabajo esta precedida de justa causa comprobada. Asimismo, propuso las excepciones de mérito que denominó: *“Terminación del contrato de trabajo al demandante por las justas causas comprobadas en la Ley, en el Reglamento y en el contrato de trabajo; A la terminación del contrato laboral el actor no se encontraba con una estabilidad laboral reforzada de persona en situación de discapacidad, Buena fe, Compensación, Prescripción, Innominada o Genérica”*.

-. Trabada la Litis, el 3 de marzo de 2022. El Juzgado Laboral del Circuito de Duitama realizó la audiencia que trata el artículo 77 del CPTSS y el 13 de febrero de 2023 se desarrolló la audiencia de trámite y Juzgamiento.

## 2.-SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El 17 de febrero del 2023, el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, resolvió:

*“PRIMERO: DECLARAR la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre el demandante LUIS FLODYPEDEZ GIL GIL y ACERIAS PAZ DE RIO S.A desde el día 10 de mayo del año 2.005, el cual se encuentra vigente y sin solución de continuidad.*

*SEGUNDO: DECLARAR que al momento de la terminación de la relación laboral por parte de ACERIAS PAZ DE RIO S.A, el demandante LUIS FLODYPEDEZ GIL GIL se encontraba protegido por la estabilidad laboral*

---

<sup>2</sup> Carpeta Digital- Primera Instancia- 09Contestación

*reforzada debido a la diagnostico médico que presentaba y por tanto el despido efectuado por la misma a partir del 02 de octubre de 2018 es INEFICAZ, de conformidad a lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.*

*TERCERO: Como consecuencia de lo anterior, ORDENAR a la demandada ACERIAS PAZ DE RIO S.A. que REINTEGRE al demandante LUIS FLODYPEDEZ GIL GIL a un cargo similar al desempeñaba al momento de la terminación de la relación laboral o a uno de condiciones acordes con su capacidad laboral y atendiendo las recomendaciones medias, efectuando el pago de los salarios dejados de percibir al igual que las prestaciones sociales de cesantías que deberán consignarse al fondo respectivo, intereses a la cesantías, vacaciones, y aportes al sistema general de seguridad social teniendo en cuenta el suma mensual equivalente al salario devengado por el demandante sin que pueda ser inferior al SMMLV desde el 03 de octubre de 2018 y hasta el día en el cual se efectúe el reintegro del trabajador, descontando los aportes al sistema de seguridad social en pensiones y salud, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.*

*CUARTO: CONDENAR a la demandada ACERIAS PAZ DE RIO S.A a pagar al demandante LUIS FLODYPEDEZ GIL GIL en la suma de \$11.675.628 por concepto de la indemnización contemplada en el art. 26 de la ley 361 de 1997 debidamente indexada.*

*QUINTO: DECLÁRESE PROBADA la excepción de COMPENSACIÓN formulada por la demandada y NO PROBADAS las de PRESCRIPCION, Terminación del contrato de trabajo al demandante por las justas causas comprobadas en la Ley, en el Reglamento y en el contrato de trabajo y la de terminación del contrato laboral el actor no se encontraba con una estabilidad laboral reforzada de persona en situación de discapacidad y Buena fe.*

*SEXTO: NEGAR las demás pretensiones de la demanda.*

*SEPTIMO: Condenar en costas a la demandada en ACERIAS PAZ DE RIO S.A. a favor del demandante. Como agencias en derecho se fija la suma de \$2.000.000,00 de conformidad con el art. 5º numeral 1º del acuerdo N° PSAA16-10554 del CSJ, cuya liquidación se hará una vez ejecutoriada la sentencia en concordancia con el art. 366 del CGP.”.*

La anterior decisión se fundamentó de la siguiente manera,

-. Previo recuento de la historia clínica, las recomendaciones médicas, los exámenes ocupacionales y las declaraciones rendidas, dio por demostrada la condición especial de salud que presentaba el trabajador al momento de la terminación del contrato de trabajo, estableció que la empresa tenía conocimiento del estado de salud del trabajador y pese a tal circunstancia optó por aplicar el régimen punitivo sancionatorio y despedirlo, sin brindar ayuda, tratamiento o apoyo al mismo, hecho desproporcionado y discriminatorio, lo que significa que el despido

es ineficaz al no contar con el permiso previo de la autoridad del trabajo, por ende, accedió a las pretensiones tendiente al reintegro, pago de salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema general de seguridad social dejados de percibir.

En cuanto a la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, accedió a la misma, pues en el proceso quedó probado que a la finalización del vínculo laboral, el demandante contaba con una condición de salud comprobada, a causa del Diagnostico Principal: Trastornos mentales y del comportamiento debido al uso de alcohol. Síndrome de dependencia, confirmado repetido y Diagnostico relacionado: Episodio Depresivo Moderado, por tanto, se comprueban los presupuestos de la estabilidad laboral reforzada, con que gozaba a la hora de la terminación de la relación laboral, patología que estaba siendo tratada.

No accedió al pago de perjuicios morales, por cuanto la parte demandante no demostró que los mismos se hubiesen causado, carga que le correspondía.

### 3.- DEL RECURSO

#### 3.1.- DEL RECURSO PROPUESTO POR ACERIAS PAZ DEL RIO S.A.

Inconforme con la decisión, ACERIAS PAZ DEL RIO S.A., interpuso recurso de apelación, argumentando lo siguiente:

-. Adujo que la empresa adoptó la decisión basada en la historia clínica ocupacional o soportes allegados por el demandante, a partir de la cual tan sólo se evidenciaba una situación delicada de salud el 2 de octubre del 2018, tal y como aparece en el proceso disciplinario, donde hay una nota dirigida a la doctora Angela Francisca.

-. Manifestó que no entiende como el *A quo* pretendía que la empresa accediera a los documentos, historia clínica del empleado, dado que estos son de carácter reservado, luego, no tenía conocimiento del real estado de salud del señor LUIS FLODIPEDES GIL GIL.

-. Reseñó que el artículo 7 de Decreto 2463 del 2001, impone que una persona con esas patologías, como las que se estudiaron, debe portar un carne para verificar las condiciones o el estado que tiene, y aquí se echa de menos que el demandante, si

tanto se dice que era alcohólico, estaba acudiendo a estos centros, no aportó el carne o algún documento a la compañía, para que se enterara del estado tan grave en que se encontraba.

-. Resaltó que en el plenario no se probó la limitación que el actor tenía para laboral, inclusive, desde los mismos dichos de la esposa, se le preguntó que él antes del despido como llegaba, dijo que llegaba bien, normal a trabajar, todo estaba bien, lo que prueba que el accionante estaba trabajando normal y bien, no estaba limitado, era responsable, solamente señaló que esos comportamientos y la enfermedad, se agudizaron después de terminado el contrato de trabajo, mas no que eso se hubiera dado dentro del lapso de la relación laboral.

-. Indicó que con la historia clínica ocupacional se prueba que el actor no aportó una incapacidad o cualquier notificación que le hubiere permitido conocer su estado grave de salud.

-. Subrayó que el *A quo* no valoró la historia clínica ocupacional, donde dice *“paciente masculino de 48 años, con historial de alcoholismo desde los 20 años, ha requerido manejo institucional, está muy consciente de la situación de salud y no consume alcohol desde hace tres meses”*, esto fue en el examen de egreso, contrariando el dicho que para el momento del despido se encontraba en un estado de incapacidad, porque era un alcohólico, no está asistiendo a grupos de alcohólicos anónimos, descartando de plano que él se encontraba en un estado de estabilidad laboral reforzada.

-. Manifestó que la terminación del vínculo, no fue por las dolencias que el actor padecía, la misma fue objetiva, tan es así que el *A quo* encontró probado la conducta que cometió, esto es que entró a laboral bajo los influjos del alcohol, no fue por la condición de salud, se probó con el testimonio de la esposa y con los testigos del demandante.

-. Arguyó que las recomendaciones del 13 de agosto del 2016, no prueban que el actor estuviera en una situación de debilidad manifiesta, no iba dirigida a que cambiara de sitio de trabajo, otro lugar, otras funciones que realmente quedara constreñido para laboral, solamente le dijeron que realizara actividades que disminuyeran la exigencia de la carga mental, limitara actividades que implicara

apremio del tiempo, alta concentración, recomendaciones para que trabajara un poco más suave mas no porque él estuviera limitado para trabajar, además fueron únicamente por seis meses.

-. Señaló que la convención colectiva a partir de la cláusula 28, 29 y 30, no establece que, pasado tres meses de haberse impuesto una sanción, no procedía la terminación por justa causa, sino que tenía que dársele una sanción, tan es así, que al contestar la demanda a los hechos 30 numeral i, que cuando se trate de un despido por justa causa y quedo debidamente probado para la terminación del contrato de trabajo, la aplicación podrá hacerse directamente después de la decisión de la oficina de asuntos laborales, independiente de que el trabajador haya apelado o no ante el comité obrero, es decir, cuando se da una justa causa para terminar el contrato de trabajo, ni siquiera procede un proceso disciplinario porque la convención colectiva que rige para los trabajadores no consagra un procedimiento para terminarlo.

-. Refirió que empresa cuenta con un Centro de Salud encargado de prestar primeros auxilios, y cuando ellos tienen alguna dificultad médica, lo que se hace es remitirlos a las Eps para la respectiva atención y tratamiento, igualmente por virtud del principio de libertad probatoria, establece que en el momento que no exista calificación y, por lo tanto, se desconozca el grado de limitación que pone al trabajador en estado de incapacidad, esta puede inferirse su estado de salud, siempre y cuando sea notoria.

-. Reiteró que el actor no estaba asistiendo a alcoholicos anónimos, hacía tres meses no tomaba, si bien es cierto, el articulo 61 tiene libertad probatoria, se echa de menos porque el demandante en un estado tan grave como se dice que está, a la fecha no se ha hecho calificar para que pueda tener una vida tranquila y tratar su enfermedad.

-. Refirió que no se probaron los trastornos mentales, tan es así que su desempeño fue bien, siguió trabajando normal, como lo dijo la esposa y los dos testigos, jamás fue una persecución, no se demostró que la empresa le quisiera terminar el contrato de trabajo por causa de las afecciones que tenía, afecciones que no probó, a pesar de lo que aparece en la historia clínica ocupacional.

-. Arguyó que se demostró que no necesitaban del permiso del Ministerio de Trabajo, porque el actor no tenía una afectación en su salud, o una afectación debidamente probada dentro del proceso.

### 3.2.- DEL TRASLADO PARA ALEGAR

#### 3.2.1.- DEL TRASLADO AL DEMANDANTE.

El demandante, a través de su apoderado, describió el traslado para alegar en esta instancia, oportunidad en la que manifestó que la decisión del *A quo* debe ser confirmada por ser producto de la adecuada valoración de la prueba e interpretación de la Ley.

### 4.CONSIDERACIONES:

Se encuentran reunidos los presupuestos para resolver de fondo el recurso interpuesto y no se observa irregularidad que pueda invalidar la actuación, siendo esta Corporación competente para decidirlo.

#### 4.1. PROBLEMA JURIDICO.

De acuerdo con los argumentos del recurso de apelación, le corresponde a la Sala determinar: i) Sí al momento de la terminación del contrato, el trabajador gozaba de estabilidad laboral reforzada, debido a su estado de salud, o si, por el contrario, la terminación del mismo obedeció a causas objetivas, como se aduce en el recurso.

#### 4.2. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR SALUD

El derecho a la estabilidad laboral reforzada, para personas en situación de vulnerabilidad en razón de su estado de salud, se concreta en las garantías de protección especiales y diferenciadas que hacen parte del fuero de salud<sup>3</sup>. Este se encuentra previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual dispone que

---

<sup>3</sup> Sentencia T-195 de 2022.

*“(…) en ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo” y agrega que “no obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.*

Si bien dicha norma solo menciona a las personas en situación de discapacidad, la jurisprudencia de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, ha hecho extensivo su alcance a toda persona que se encuentre en situación de debilidad manifiesta por razones de salud<sup>4</sup>.

A propósito de esta norma, ha indicado la Corte Constitucional, que esa garantía cobija a aquellos trabajadores que padezcan algún tipo de problema grave en su estado de salud que les impida el desempeño normal de sus funciones; situación que conlleva a que su desvinculación se califique como un acto discriminatorio; procediendo única y exclusivamente el reintegro laboral, pues lo que se trata con ello es precisamente salvaguardar derechos fundamentales y no derechos de índole económico. (T-094-2023).

Frente al mismo tema, a partir de la sentencia SL 2586-2020, la Corte precisó que el dictamen pericial no es prueba solemne de la discapacidad, la cual puede ser acreditada bajo cualquier otro medio probatorio, rigiendo para el efecto el principio de libertad probatoria y de formación del convencimiento y, además, aclaró que en todo caso el requisito o exigencia de acreditación de una discapacidad al menos moderada, solo es exigible frente a litigios fundamentados en hechos anteriores a la entrada en vigor de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada por la Ley 1346 de 2009 y vigente en Colombia a partir del 10 de junio de 2011, de acuerdo con el artículo 45 de ese instrumento, pues en lo sucesivo la protección se debe extender a todos los trabajadores discapacitados o en situación de discapacidad, o debilidad manifiesta, es decir, aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y

---

<sup>4</sup> SL1152-2023.

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, entendiendo por “barreras” cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad, las cuales pueden ser actitudinales, comunicativas y físicas, en los términos del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013.

Ahora bien, dicha discriminación se acredita, cuando en el caso particular se compruebe: 1) *que el demandante pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta*; 2) *que el empleador tenga conocimiento de tal situación*; 3) *que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador*; y 4) *que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta menester*, tal como lo precisó la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia,<sup>5</sup> en la cual, además, puntualizó que la garantía prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, *“fue concebida a fin de disuadir los despidos discriminatorios, es decir, aquellos fundados en el prejuicio, estigma o estereotipo de la discapacidad del trabajador”*.

En ese mismo sentido, en una sentencia anterior, estas es, CSJ SL1360-2018, la misma Corporación, definió que el precepto citado es una garantía legal de los trabajadores con discapacidad orientada a garantizar su estabilidad laboral frente a despido discriminatorios, la cual no opera cuando la terminación del vínculo laboral se soporta en un principio de razón objetiva, pues *“claramente, en ese precepto 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, lo que excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador”*.

Para concluir, antes de pasar a la descripción del suceso fáctico, a efectos de verificar si el mismo encuadra dentro de las premisas jurídicas y jurisprudenciales que ameritan la activación del principio de estabilidad laboral reforzada en el *subjudice*, con las consecuencias que de ello se derivan, conviene advertir que en ningún caso el despido puede ser consecuencia de la utilización abusiva de una facultad legal para ocultar un trato discriminado hacia un empleado, pues de

---

<sup>5</sup> SL 2586-2020.

acuerdo con el principio de igualdad material, no puede darse un trato igual a una persona sana o en plenitud de capacidades que a una que se encuentra en condición de debilidad manifiesta.

El empleador que termine el contrato de trabajo de una persona en situación de debilidad manifiesta e indefensión por deterioro de salud, sin la autorización del Ministerio del Trabajo, debe acreditar que la desvinculación no está relacionada con las condiciones médicas del trabajador, sino que obedeció a la extinción definitiva del objeto y/o causa del contrato, al carácter transitorio de la labor contratada y a la posible justa causa para dar por terminado el mismo. En estas situaciones opera una presunción de despido discriminatorio, lo cual significa que el empleador es quién deberá probar que la desvinculación se dio como ya se mencionó por causas objetivas y no tuvo que ver con la condición de salud del trabajador, y en caso de que el empleador no cumpla con dicha carga, procederá el reintegro del empleado.

4.3. CASO CONCRETO.

En el *sub examine*, se encuentra fuera de discusión el vínculo laboral que ató a las partes entre el 10 de mayo del 2005 y el 02 de octubre del 2018. Por lo que, a efectos de aplicar los precedentes jurisprudenciales antes referenciados sobre la protección laboral reforzada del artículo 26 de la ley 361 de 1997, procede la Sala a verificar la acreditación de los presupuestos sentados en las mismas, así:

4.3.1. SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD O EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA AL MOMENTO DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

De acuerdo con las pruebas allegadas al expediente digital, el demandante LUIS FLORIPEDEZ GIL GIL, presentó un récord de consultas médicas por distintas especialidades, conforme se evidencia en el siguiente cuadro:

| FECHA      | ESPECIALIDAD                        | OBSERVACIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|------------|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 08-01-2014 | Psicología<br>Clínica Boyacá<br>EPS | Paciente remitido por medicina laboral, para valoración y manejo por psicología.<br>Historia de dificultad: según ref. el paciente, “estoy muy agobiado, estresado por las deudas, preocupación no sé qué hacer, muy estresado. Paciente programado para continuar proceso psicológico. |

|            |                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|            |                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 21-01-2014 | Acerías Paz del Río S.A.<br>Motivo Consulta<br>Examen Médico<br>Ocupacional de<br>Ingreso del 01-03-2005. | Alcohol: cada 8 días                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 03-03-2015 | Historia Clínica<br>Clínica Boyacá<br>Urgencias                                                           | Dolor abdominal paciente con cuadro clínico de 10 horas de evolución consistente en dolor abdominal difuso asociado a nauseas refiere ingestión 20 cervezas esta mañana.<br>Diagnóstico: Efecto toxico de alcohol: etanol.                                                                                  |
| 13-07-2015 | Acerías Paz del Río S.A.<br>Motivo Consulta:<br>Examen<br>Ocupacional<br>Periódico                        | Personales patológicos: Alcoholismo en tratamiento.<br>Interconsulta por psiquiatría                                                                                                                                                                                                                        |
| 29-07-2015 | Historia Clínica<br>Clínica Boyacá<br>Urgencias                                                           | Diagnostico principal: Episodio Depresivo, no especificado.<br>Motivo consulta: paciente refiere sensación de angustia, depresión, malestar general, sensación de tristeza por problemas del trabajo                                                                                                        |
| 30-07-2015 | Historia Clínica<br>Clínica Boyacá<br>Urgencias                                                           | Diagnóstico principal: Episodio Depresivo no especificado.<br>Presenta consumo nocivo de alcohol con frecuencia de dos veces por semana.<br>Aceptado en clínica La Paz.<br>Episodio depresivo moderado asociado a problemas económicos, sentimientos de rechazo en lugar de trabajo y problemas familiares. |
| 08-11-2016 | Historia Clínica<br>Clínica Boyacá<br>Urgencias                                                           | Tomo cerveza después de haber venido a urgencias, hoy también ingirió cerveza.                                                                                                                                                                                                                              |
| 02-10-2017 | Acerías Paz del Río S.A.<br>Examen<br>Ocupacional<br>Periódico                                            | Personales patológicos: Refiere que asiste a alcohólicos anónimos, refiere que asiste una vez por semana, refiere que se ha sentido bien, aunque refiere que en ocasiones toma.<br>Diagnóstico: Z502 Rehabilitación del alcohólico.                                                                         |
| 04-05-2018 | Historia Clínica<br>Clínica Boyacá<br>Urgencias                                                           | Diagnostico principal: episodio depresivo grave con síntomas psicóticos.                                                                                                                                                                                                                                    |
| 05-05-2018 | Clínica Boyacá<br>Historia Clínica                                                                        | Diagnóstico: Episodio depresivo grave con síntomas psicóticos.<br>Análisis y justificación: paciente con cuadro depresivo agudo con ideación suicida, pendiente remisión a psiquiatría.<br>Aceptado en Clínica Emmanuel Bogotá, traslado en ambulancia.                                                     |

|                        |                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ingreso:<br>07-05-2018 | Psiquiatría.<br><br>Clínica<br>Emmanuel                                                                                                                                                                                  | Antecedentes traumatológicos: TEC severo con necesidad de UCI por 8 días sin secuelas.<br>Antecedentes toxicológicos: historia de consumo crónico de alcohol (cerveza y aguardiente), de forma diaria en cantidad considerable (6 cervezas+1/4 de aguardiente).<br>Diagnóstico: Trastorno Depresivo Recurrente, Episodio Depresivo Grave presente, con síntomas psicóticos.<br>Análisis: paciente con 47 años de edad, con antecedente importante de trastorno mixto de ansiedad y depresión, que es remitido de clínica Boyacá por diagnóstico de trastorno depresivo grave con síntomas psicóticos...al examen directo con afecto triste de fondo ansioso, síntomas volutivos...llama la atención consumo de alcohol crónico, por lo que hay que descartar encefalopatía, que este causando cuadro mental, por lo que se solicita paraclínicos. Se ingresa a unidad de cuidado agudo, por alto riesgo de fuga (sic) y autolesivo. Se inicia manejo integral con psiquiatría, psicología, trabajo social y terapia ocupacional. |
| 09-05-2018             | Clínica Boyacá<br>Urgencias                                                                                                                                                                                              | DX: 323 Episodio Depresivo Grave con síntomas psicóticos.<br>Incapacidad de 4 al 7 de mayo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Egreso:<br>03-08-2018  |                                                                                                                                                                                                                          | Evolución: paciente que una vez estabilizado ingresa al programa de rehabilitación Renacer, por alcoholismo, excelente adaptación al programa.<br>Plan: se remite a consulta externa por psiquiatría<br>Se da incapacidad por días de hospitalización.<br>Diagnostico Principal: Trastornos mentales y del comportamiento debido al uso de alcohol. Síndrome de dependencia, confirmado repetido.<br>Diagnostico relacionado: Episodio Depresivo Moderado.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 03-08-2018             | Ordenes clínicas                                                                                                                                                                                                         | Cita control por consulta externa de psiquiatría                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 10-08-2018             | Acerías Paz del<br>Rio S.A.<br>De: Doctor LUIS<br>ABELARDO<br>BECERRA<br>MERCHAN<br>Médico del<br>Trabajo<br>Para: Ingeniero<br>LUIS<br>ALEJANDRO<br>ROJAS<br>FONSECA<br>Facilitador<br>Rutina Talleres<br>de Laminación | Según valoración medico ocupacional y concepto médico del doctor HECTOR ADOLFO MONTOYA PADILLA, Psiquiatra del Instituto Nacional de Demencias Clínica Emmanuel de la red de atención de Nueva EPS, del señor LUIS FLODYPEDEZ GIL GIL, quien tiene como cargo Operador Talleres Laminación en entrenamiento. Se requiere que este trabajador desempeñe sus actividades con las siguientes restricciones: realizar actividades que impliquen reducción de la exigencia en la carga mental de la tarea, limitando actividades que impliquen apremio en tiempo, alta concentración...No realizar trabajos en alturas, no trabajos en espacios confinados.<br><br>Quedo atento para coordinar con usted si se requiere precisar las nuevas funciones, para las tareas que le serán asignadas que permitan seguir esta restricción, por lo cual le solicito las gestiones administrativas en su área a fin de lograr esta reubicación que tiene carácter temporal (6) meses o hasta nuevo concepto de psiquiatría.                    |

De este récord, se desprende que el actor por lo menos desde el 8 de enero del 2014, venía presentando problemas de salud relacionados con el diagnóstico de

Depresión no especificada, la cual fue evolucionando con el tiempo, hasta llegar para el 2018, a un *Diagnostico Principal: Trastornos mentales y del comportamiento debido al uso de alcohol. Síndrome de dependencia, confirmado repetido y Diagnostico relacionado: Episodio Depresivo Moderado. Diagnóstico: Trastorno Depresivo Recurrente, Episodio Depresivo Grave presente, con síntomas psicóticos.*

Asimismo, se puede inferir de las pruebas allegadas al plenario que la patología de alcoholismo comenzó aproximadamente desde el 2014, desde esa data al actor se le realizó seguimiento por parte de la Eps, a la cual estaba afiliado por la empresa demandada. En ese lapso al actor y luego de una rehabilitación que se realizará en el periodo del 07-05-2018 al 03-08-2018, en la Clínica Emmanuel, le emitieron recomendaciones laborales,<sup>6</sup> según valoración médico ocupacional y concepto médico del doctor HECTOR ADOLFO MONTOYA PADILLA, Psiquiatra del Instituto Nacional de Demencias Clínica Emmanuel, de la red de atención de Nueva EPS, directrices comunicadas el 10 de agosto del 2018, por el doctor LUIS ABELARDO BECERRA MERCHAN, médico del trabajo de la empresa accionada, al ingeniero LUIS ALEJANDRO ROJAS FONSECA, en calidad de Facilitador Rutina Talleres de Laminación de ACERIAS PAZ DEL RIO S.A.

Conforme con el contenido de la documental relacionada, resulta claro para esta Sala que al momento de la terminación del contrato (2 de octubre del 2018), el actor se encontraba en un estado de debilidad manifiesta, pues las patologías de antigua evolución que afectaban su estado físico y mental, lo limitaban para algunas actividades vinculadas a su cargo de Operador Talleres laminación en entrenamiento, presentaba un declive tendiente al empeoramiento del cuadro clínico, al punto que el actor se encontraba en proceso de rehabilitación y le fueron impartidas recomendaciones laborales temporales de (6) meses o hasta nuevo concepto de psiquiatría, comunicación que fue enviada al encargado ingeniero ROJAS FONSECA, el 10 de agosto del 2018, lo que se infiere que para la fecha de la terminación del contrato de trabajo, esto es el 2 de octubre del 2018, se mantenían, sin que se allegara al plenario por la parte pasiva documento o prueba que demostrara lo contrario, en virtud de las cuales debía realizar

---

<sup>6</sup> Carpeta Digital- Carpeta Anexos

*“actividades que impliquen reducción de la exigencia en la carga mental de la tarea, limitando actividades que impliquen apremio en tiempo, alta concentración por tiempos prolongados o la ejecución de múltiples tareas de manera simultánea, puede realizar sus actividades en ambientes donde se mantengan adecuados sistemas de comunicación, evitando condiciones que generen angustia o estrés, cumplir con la asignación horaria dentro de los rangos de tiempo establecidos para la jornada laboral contratada, evitando jornadas extensas de trabajo, y turnos nocturnos, debe laborar en turnos diurnos, puede realizar actividades donde se mantengan controlados los niveles de temperatura, evitando la exposición a cambios frecuentes, No realizar trabajos en alturas, no trabajos en espacios confinados, puede realizar actividad física de baja intensidad, evitando actividades de alto impacto como correr, trotar, saltar, futbol entre otros”,*

lo cual evidentemente tenía un impacto sobre las actividades a su cargo.

Estas limitaciones en la realización de sus tareas, ajustadas a las recomendaciones laborales, fueron corroboradas en la contestación de la demanda y con los testigos JESÚS SALVADOR PATIÑO PATIÑO, (jefe de turno del demandante por aproximadamente 4 a 6 meses, el año no lo recuerda), quien, manifestó,

*“(…) que conoció al señor GIL GIL, cuando llegó al taller de herramientas más o menos en el año 2015; que como en tres oportunidades le solicitó permiso por cuestiones de embriaguez, él solicitaba cambio de turno, tenía un problema de alcohol, lo que se hacía era hablar entre los compañeros de trabajo y cambiar de turno, en esa época se manejaba internamente dentro del taller y se le informaba al jefe de taller Alejandro Rojas; el problema del actor era que salía del trabajo y lo primero que hacía era acudir al licor; hay una regla de acero consistente en cero alcohol, pienso que le aplicaron esa regla y es radical; a la pregunta: ¿sabe si existe algún tipo de políticas, ayudas, tratamientos de rehabilitación frente al consumo de sustancias psicoactivas o alcohol? Respondió: - yo la verdad doctora no he escuchado si la empresa tiene ese programa, pero si me doy cuenta de que cuando una persona cae por ejemplo en el alcohol lo que uno se da cuenta, los orillan y los colocan en un sitio de solo ordinario, seguramente es una forma para que la persona tome la determinación de retirarse, para que las personas se aburran y terminen renunciando; cuando le hicieron la prueba de alcoholemia, el entró en depresión lo llevaron a la clínica a un centro de rehabilitación, él estuvo incapacitado, como 6 meses duro por fuera de la empresa, ya después de que regreso, ya fue cuando lo despidieron y en ese momento estaba en un proceso de rehabilitación y es despedido”.*

Dicha situación también fue ratificada por el señor JOSÉ ARCADIO LÉPEZ CAMARGO, (compañero de trabajo en el taller de herramientas), al referir,

*“desde que llegó al taller de herramientas él ya tenía ese problema pero uno trata de ser prudente y lo sancionaron, la empresa dice cero alcohol, y si llega*

*se sabe que tiene sus cosas negativas, se llega a sanciones; lo vi psicológicamente como mal, supe que lo habían dejado en un solo turno por problemas de alcoholismo, en una época se puso muy enfermo como que no quería salir de la casa, tenía problemas graves en torno a eso, cuando fue la terminación, siendo yo en ese momento delegado del sindicato, un familiar de él me llamó y con el compañero Jesús, para que lo ayudáramos porque estaba en un problema grave de salud, no quería salir con nadie y lo acompañamos al médico, el necesitaba un tratamiento porque psicológicamente lo veía mal y cuando lo desvincularon del cargo fue peor se decae uno en la parte emocional; la compañía sabe por el doctor Becerra, lo mandaron a primer turno”.*

Estos elementos de juicio dan cuenta que el demandante si presentaba una afectación mental y depresiva originada por la dependencia al consumo de alcohol, como de manera categórica se plasmó en las pruebas relacionadas en precedencia. Cabe agregar, que estas condiciones pusieron al trabajador en una condición de inferioridad, ya que el demandante estaba limitado para el buen desempeño de las funciones.

#### 4.3.2. CONOCIMIENTO DEL ESTADO DE SALUD POR PARTE DEL EMPLEADOR

Si bien, al momento del finiquitó contractual el actor no se encontraba incapacitado, porque la última incapacidad data del 9 de mayo de 2018, el empleador si estaba plenamente enterado de las enfermedades y recomendaciones, por las siguientes razones:

Primero, el 8 de enero del 2014, Paciente remitido por *medicina laboral*, para valoración y manejo por psicología. Historia de dificultad: según ref. el paciente, “*estoy muy agobiado, estresado por las deudas, preocupación no sé qué hacer, muy estresado*”. Paciente programado para continuar proceso psicológico.

Segundo, el 17 de julio del 2015, Examen ocupacional periódico de la empleadora ACERIAS PAZ DEL RIO S.A., se señala en *Personales patológicos: Alcoholismo en tratamiento. Interconsulta por psiquiatría.*

Tercero, el 2 de octubre del 2017, Examen ocupacional periódico de la empleadora ACERIAS PAZ DEL RIO S.A., en el acápite de, *personales patológicos: Refiere que asiste a alcohólicos anónimos, refiere que asiste una vez por semana, refiere que*

*se ha sentido bien, aunque refiere que en ocasiones toma. Diagnóstico: Z502 Rehabilitación del alcoholico.*

Cuart, el trabajador le fue ordenado recomendaciones por parte del médico tratante, y enviadas a la empresa ACERIAS PAZ DEL RIO S.A., tal y como lo demuestra con el correo electrónico enviado el 10 de agosto del 2018, por el médico del trabajo de la empresa demandada al encargado del área donde laboraba el trabajador, justamente por las condiciones de salud que le impedían el trabajo que usualmente estaba desempeñando.

Por último, los testimonios de JESÚS SALVADOR PATIÑO PATIÑO y JOSÉ ARCADIO LÓPEZ CAMARGO, precisaron que la situación de salud del trabajador era notoria y conocida por la empresa, razón por la cual, la organización sindical solicitó tener en cuenta el estado de salud del demandante y que continuara prestando el servicio, situación que no se tuvo en cuenta al tomar la determinación de dar por terminado el contrato de trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior, para la Sala, es claro que, al momento de la terminación unilateral del contrato, el empleador conocía de la condición de salud del trabajador.

#### 4.3.3. NEXO CAUSAL ENTRE EL DESPIDO Y EL ESTADO DE SALUD DEL TRABAJADOR

Se duele el recurrente, de que en el plenario quedó plenamente demostrado con los testimonios incluso de la parte demandante y las pruebas allegadas al plenario, que el trabajador estaba en condiciones normales, y que la terminación se debió a la justa causa objetiva, debidamente comprobada.

En este orden, el reproche está plenamente infundado, como quiera que a través de la misiva del 02 de octubre del 2018<sup>7</sup>, la demandada expresó:

*“Ref. Terminación del contrato de trabajo con Justa Causa:*

*Me permito Informarle la decisión de la Compañía de terminar su contrato de trabajo, de forma unilateral y con justa causa, a partir de la finalización de la*

---

<sup>7</sup> Carpeta Digital- Demanda-Anexos.

*jornada laboral del día 02 de octubre de dos mil dieciocho (2018) con fundamento en los siguientes graves hechos:*

*El día 2 de mayo de 2018, la Compañía tuvo conocimiento que usted incumplió gravemente con sus obligaciones laborales como OPERADOR TALLERES LAMINACION EN ENTRENAMIENTO, por la omisión de las políticas y procedimientos que la Compañía ha establecido para el ejercicio de sus funciones y en especial en lo que tiene que ver con los hechos conocidos por la Empresa el día 2 de mayo de 2018, cuando se evidenció que usted ingresó a la Compañía bajo la influencia de bebidas alcohólicas, con un porcentaje del (0,119%), como se comprobó en la prueba de alcoholimetría N 20297.*

*Los hechos anteriormente relacionados, fueron objeto de investigación disciplinaria mediante diligencia de descargos del día 23 de agosto de 2018, momento en el que se le garantizó plenamente su derecho a la defensa y al debido proceso, brindándole la oportunidad para manifestarse al respecto y controvertir aquellas pruebas presentadas en su contra- Para mayor claridad, usted aceptó su responsabilidad en los siguientes términos:*

*En primer lugar, se le preguntó Si usted conoce el reglamento interno de trabajo, a lo que usted Indicó, "Sí", del mismo modo se le cuestionó si usted conoce la política de prevención, por consumo del alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas, sobre el particular usted indicó, "Si", de conformidad con sus respuestas con este punto, es claro que usted conoce y entiende todas las obligaciones que como trabajador le corresponde cumplir y en especial aquellas derivadas de la política de prevención, por consumo del alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas.*

*A su turno se le preguntó si usted lo habían llamado a rendir descargos anteriormente, a lo que usted indicó, "Sí", del mismo modo se indagó, por qué motivo, a lo que usted dijo, "Si. Por consumo de alcohol, en el año 2015", así mismo se le cuestionó, si le fue impuesta alguna sanción, a lo que usted indicó, "20 días de suspensión", en relación con sus respuestas es claro que usted ya había sido sancionado por haberse presentado a las instalaciones de la Empresa bajo la influencia de haber consumido bebidas alcohólicas.*

*De igual forma se indagó si usted es consciente que el realizar sus funciones laborales bajo efectos de bebidas alcohólicas, a lo que usted dijo, "En este momento soy consciente (Y, con su respuesta es claro que usted asume su responsabilidad respecto de los hechos objeto de investigación y adicionalmente que con su irresponsable y reiterado comportamiento usted incumplió de manera grave con las obligaciones establecidas en su contrato de trabajo y las políticas internas de la Empresa y en especial aquellas relacionadas con el consumo del alcohol y drogas.*

*A su turno se le puso en su conocimiento que usted el día 2 de mayo de 2018 al parecer ingresó a la Compañía bajo el influjo de haber consumido bebidas alcohólicas, con un porcentaje de 0.119%, como se verificó mediante prueba de alcoholimetría N ° 20297, sobre el particular se le preguntó que tiene que decir al respecto, a lo que usted dijo, "Era algo involuntario que tenía (. del mismo modo se le cuestionó si usted consideraba que su conducta representaba un*

*incumplimiento de sus obligaciones laborales, más exactamente las establecidas en los numerales 1 y 9 del artículo 43 y numeral 2 del artículo 45 del Reglamento Interno de Trabajo y el numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, a lo que usted indicó, en relación con sus respuestas es necesario indicarle que con su comportamiento usted incumplió de manera claras todas las obligaciones que usted como trabajador de la Empresa le corresponde cumplir en relación con el consumo de bebidas alcohólicas y sustancias psicoactivas.*

*Los hechos previamente señalados. evidencian un actuar Irresponsable y negligente en el ejercicio de sus funciones, lo cual resulta inaceptable, puesto que usted a pesar de tener pleno conocimiento de sus obligaciones no las cumplió.*

*Así mismo, se corroboró con el área de Medicina industrial la existencia de recomendaciones médicas ocupacionales, verificando que contrario a lo afirmado por el trabajador no existe ninguna restricción anterior a los hechos objeto del presente caso.*

*Lo anterior, genera que la Compañía haya perdido la confianza depositada en usted, la cual resulta de vital importancia, en cargos como el suyo, los cuales requieren de una persona que respete los procedimientos internos de la Compañía y que cumpla de forma cabal y oportuna con sus obligaciones.*

*Por todo esto, la Compañía ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo de manera unilateral con justa causa de conformidad con lo previsto en el numeral 6' del artículo 62 del C s T. modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con el numeral 1' del artículo 55 del Código Sustantivo de Trabajo, el numeral 2' del artículo 60 del mismo estatuto, los numerales 9 y 9' del artículo 43 y numeral 2' del artículo 45 del Reglamento Interno de Trabajo y la política de consumo de alcohol y drogas de la Empresa.*

*Si usted lo desea usted podrá presentarse ante la Coordinación de Medicina Industrial de la compañía para efectos de practicarse el examen médico ocupacional de retiro, diligencia para la cual tiene un plazo de cinco (5) días hábiles contados a partir de la fecha de retiro. Igualmente le solicito la entrega de los documentos de identificación que le fueron suministrados por la Empresa.*

*En este sentido le ponemos de presente que puede acercarse a las instalaciones de la Compañía a recibir su liquidación final de acreencias laborales.*

*En caso de no estar de acuerdo con la decisión usted podrá presentar recurso en los términos establecidos en la cláusula 30 del CST”.*

Por lo anterior, las pruebas traídas a colación corroboraron el conocimiento del estado de salud por parte del empleador, lo cual no impidió que decidiera de manera unilateral e injusta el contrato de trabajo al demandante.

Asimismo, es de resaltar la diligencia de descargos llevada a cabo el 23 de agosto del 2018, donde se señaló. Inculpación:

*“ la empresa tuvo conocimiento que el trabajador el 02 de mayo del 2018, al parecer ingreso a la compañía bajo el influjo del alcohol, con un porcentaje de (0,119%), como se verifico con la prueba de alcolimetria N°20297, el actor a la Pregunta 13 ¿sírvasse indicar si usted es consciente que el realizar sus funciones laborales, bajo efecto de bebidas alcohólicas y/o sustancias psicoactivas, incrementa el riesgo de que usted u otros trabajadores de la compañía, presenten un accidente de trabajo? respondió: -en este momento soy consciente, en ese momento no, estaba enfermo. Pregunta 16, La empresa tuvo conocimiento que el trabajador el 02 de mayo del 2018, al parecer ingreso a la compañía bajo el influjo del alcohol, con un porcentaje de (0,119%), como se verifico con la prueba de alcolimetria N°20297, ¿Qué tiene que decir al respecto? Respondió –Era algo involuntario que tenía, no sé porque lo hice. Pregunta 19, ¿tiene algo que agregar, respecto a esta diligencia de descargos? Respondió – El trabajador entrega en este estado de la diligencia, documento por escrito con el fin de allegarlo a este proceso, en 06 folios, el trabajador indica que, si hay dudas frente a la existencia de su enfermedad, la cual padece desde el año 2015, el Dr. Becerra puede manifestar todo al respecto, yo sé que a raíz de la enfermedad que he venido padeciendo, cometí esa falta, pero también le pido a la empresa que entienda mi situación, ya que fue una enfermedad que me fue diagnosticada porque no es curable, es tratable, en la cual yo entre en un proceso de rehabilitación que prácticamente va a ser de por vida, por eso pido que se tenga en cuenta todas estas justificaciones ni yo sé porque se hacía, así mismo soy padre de dos hijas, de mi esposa que dependen económicamente de mí, estoy dispuesto a seguir con ese proceso de rehabilitación el cual no es fácil”*

En dicha diligencia la Organización Sindical de trabajadores de Paz del Rio S.A., manifestó

*“en vista del cuadro clínico que presento el compañero Luis Gil, desde el 30 de junio del 2015, con un cuadro depresivo y coincide con el presentado y es remitido al instituto de demencia Emanuel, solicitamos ante dicha oficina, que antes de tomar cualquier determinación en compañía del médico de trabajo de la compañía para el acompañamiento del proceso de recuperación de nuestro compañero, independientemente de la falta que se haya cometido, veamos la situación humana por la que pasa el compañero y su familia y nosotros como organización sindical nos comprometemos a ser garantes de esta petición”.*

Asimismo, la organización sindical de trabajadores de Acerías Paz del Rio S.A., el 2 de octubre del 2018, y previo a la toma de decisión por parte de la empresa demanda de dar por terminado el contrato de trabajo, solicitó el aplazamiento de la diligencia con miras a que la empresa, en el caso particular y especial estudiara la situación de salud del actor, situación que no fue tomada en cuenta por la accionada,

pues no accedió al mismo, dando por finiquitado el mismo, por los hechos acaecido el 2 de mayo del 2018.

Así las cosas, es claro que el demandante no fue escuchado por la empresa, en relación con su estado de salud, lo que, *prima facie*, pone de relieve un tratamiento discriminatorio y una decisión de terminación del contrato basada en situación de salud que presentaba el actor, como se observa en la carta de terminación traída a colación.

Se hace hincapié, en que no es de recibo el reparo de la recurrente en señalar que la empresa desconocía la situación de su trabajador, pues con las pruebas que se han mencionado, queda más que demostrada la condición particular del actor, la empresa sabía que estaba asistiendo a alcohólicos anónimos, que después del hecho ocurrido el 2 de mayo del 2018, estuvo aproximadamente 3 meses por fuera de la empresa en tratamiento de rehabilitación, tal y como lo resalta el *A quo*, y asiente ese argumento esta Sala, es poco creíble que la empresa no tuviera conocimiento donde se encontraba por ese lapso de tiempo el trabajador, no es usual que un empleado se ausente por tanto tiempo y el empleador no tenga conocimiento de las circunstancias de ausencia del mismo. Aunado a que, el médico tratante de la Clínica Emanuel envió unas recomendaciones a la empresa demandada, las cuales fueron replicadas por la misma empresa el 10 de agosto del 2018, como se observa en la documental allegada.

Resulta pertinente aquí, pronunciarse respecto a lo dicho por la Organización Mundial de la Salud, en el "*Manual de Recursos Sobre Salud Mental, Derechos Humanos y Legislación*", en donde se prevé la necesidad de la creación de una normatividad para proteger las personas con trastornos mentales, indicando que los derechos humanos constituyen una de las bases fundamentales para la codificación de la salud mental, acorde con los objetivos de la Carta de Naciones Unidas de otros acuerdos internacionales; al efecto, señala:

*"Las personas con trastornos mentales son, o pueden ser, particularmente vulnerables al abuso y a la violación de sus derechos. La legislación que protege a los ciudadanos vulnerables (incluyendo a las personas con trastornos mentales) es el reflejo de una sociedad que respeta y se preocupa por su gente. La legislación progresista puede ser una herramienta efectiva para promover el acceso a la atención en salud mental, como también promover y proteger los derechos de las personas con trastornos mentales. Sin embargo, la existencia*

*de legislación de salud mental no garantiza por sí misma el respeto y la protección de los derechos humanos. Irónicamente, en algunos países, en particular cuando la legislación no ha sido actualizada por muchos años, la legislación de salud mental ha resultado en la violación -en lugar de en la promoción- de los derechos humanos de las personas con trastornos mentales".*

*[...] Por ejemplo, las leyes de un país pueden proteger contra el despido arbitrario, pero no establecer la obligación de reinstalar temporalmente a una persona en un puesto menos estresante cuando ésta lo requiera para recuperarse de una recaída debida a un trastorno mental. Como resultado de esta situación, la persona puede cometer errores o verse imposibilitado de desarrollar adecuadamente su trabajo, y ser entonces despedida por incompetencia o incapacidad para llevar a cabo las funciones encomendadas. La discriminación puede ocurrir también contra personas que no padecen en absoluto de trastornos mentales, si se los percibe erróneamente como portadores de esos trastornos, o si alguna vez experimentaron trastornos mentales en el pasado. De modo que, bajo el derecho internacional, la protección contra la discriminación va mucho más allá de la simple prohibición de la denegación o exclusión explícita o intencional de oportunidades a las personas con discapacidad; incluye también aquella la legislación que tiene el efecto de privar a alguien de derechos y libertades (ver, por ejemplo, artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de Naciones Unidas). Lo anterior sirve de contexto para puntualizar, que nos encontramos frente a un caso de una persona que por su padecimiento mental es vulnerable ante la sociedad, siendo necesario la protección de sus derechos por mandato constitucional y legal, lo cual también encuentra soporte en varios instrumentos internacionales como por ejemplo en La Recomendación 818 de 1977, de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa, y en la Resolución 61/ 106 del Sistema de Naciones Unidas.*

Asimismo, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, frente al tema señaló:

*"La alta corporación corroboró que hubo un error de hecho por parte del tribunal que conoció el caso, al no declarar la nulidad absoluta de la renuncia presentada, en tanto el material probatorio mostraba los reconocimientos previos y posteriores de médicos siquiátras que evidenciaban trastornos de comportamiento y graves episodios depresivos, originados en parte por su dependencia al alcohol y sustancias psicoactivas, esto es, dos trastornos asociados entre sí que afectaron su capacidad mental, situación conocida por la empleadora dadas las incapacidades médicas previas que fueron expedidas. De estos conceptos se concluyó que el estado mental de la demandante produjo una repercusión de sus procedimientos cognitivos, psicológicos y de conducta, lo que, sin lugar a dudas, se traduce en dificultades de raciocinio, alteraciones del comportamiento e, incluso, en impedimentos para comprender la realidad.*  
SL-31812019

En nuestra legislación, se reguló este aspecto a través de la Ley 1616 de 2013, por medio de la cual se expidió la normatividad de salud mental en Colombia, y se dictan

otras disposiciones, en el numeral 5 de su artículo 5, definió el trastorno mental así: *«Para los efectos de la presente ley se entiende trastorno mental como una alteración de los procesos cognitivos y afectivos del desenvolvimiento considerado como normal con respecto al grupo social de referencia del cual proviene el individuo. Esta alteración se manifiesta en trastornos del razonamiento, del comportamiento, de la facultad de reconocer la realidad y de adaptarse a las condiciones de la vida».*

El diccionario de la Real Academia Española define el trastorno mental como una *«Perturbación de las funciones psíquicas y del comportamiento»*, agregando que *en materia penal es una de las «circunstancias eximentes o atenuantes de la responsabilidad criminal».*

Se trae a colación dichos preceptos, por cuanto se vuelve a mencionar el demandante tiene como Diagnostico Principal: *Trastornos mentales y del comportamiento, debido al uso de alcohol. Síndrome de dependencia, confirmado repetido. Diagnostico relacionado: Episodio Depresivo Moderado. Diagnóstico: Trastorno Depresivo Recurrente, Episodio Depresivo Grave presente, con síntomas psicóticos.*

De tales conceptos se colige, que el estado mental del demandante, debido a consumo de alcohol, produjo una repercusión de sus procedimientos cognitivos, psicológicos, lo que sin lugar a duda conlleva a dificultades, alteraciones del comportamiento. Para la Sala y en concordancia con lo establecido en la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, no pasa inadvertido, el hecho de que este tipo de controversias sean las que la propia doctrina ha catalogado como *«casos difíciles»*<sup>8</sup>, no solo porque comprometen aspectos morales que pueden conducir a desviar el debate, a los que se suma la estigmatización que en algunos sectores pueden llegar a existir y que avocan, como resultado contraproducente a la exclusión social y profesional de quienes los padecen y también por la propia dificultad que supone determinar la incapacidad volitiva o de discernimiento derivada de los trastornos mentales y depresivos.

---

<sup>8</sup> CSJ SL1292-2018.

Por lo anterior, se encuentra en este caso que efectivamente se acreditó el nexo causal entre el despido y el estado de salud del demandante GIL GIL, para el momento de la terminación del contrato laboral, esto es el 02 de octubre de 2018, el accionante presentaba una condición de salud que le impedía significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, como consecuencia de las enfermedades tantas veces citadas y de las recomendaciones emitidas sobre el desarrollo de las labores como Operador Talleres Laminación en Entrenamiento, lo que conlleva a señalar que se encontraba protegido por la estabilidad laboral reforzada, por tanto, el despido efectuado por la misma es ineficaz, como a bien tuvo la A quo, en determinarlo y ordenar el reintegro del mismo.

#### 4.3.4. AUTORIZACIÓN DEL INSPECTOR DEL TRABAJO

Así las cosas y comoquiera que la empresa conocía la situación de salud del demandante, tenía la obligación de solicitar la autorización del Ministerio de Trabajo para poder desvincularlo, en virtud del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la jurisprudencia traída a colación. En el presente asunto no se acreditó que ACERIAS PAZ DEL RIOS S.A., contara con autorización de la autoridad mencionada previa al despido del señor LUIS FLODIPEDez GIL GIL, razón por la que opera la presunción según la cual el despido se sustentó en razones discriminatorias, por el estado de salud del mismo.

Por lo expuesto, se confirmará la sentencia recurrida.

#### 5. – COSTAS

Por las resultas del proceso y atendiendo lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 365 del C.G.P., se condenará en costas al recurrente ACERIAS PAZ DEL RIO S.A. y a favor del demandante, para tal efecto se fijan como agencias en derecho la suma equivalente a DOS (2) SALARIOS MÍNIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES.

#### DECISIÓN

En mérito de lo expuesto La Sala Primera de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, Administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

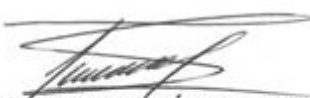
FALLA

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama el 17 de febrero del 2023, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: CONDENAR en COSTAS al recurrente ACERIAS PAZ DEL RIO S.A. y a favor del demandante, para tal efecto se fijan como agencias en derecho la suma equivalente a DOS (2) SALARIOS MÍNIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES

TERCERO: DEVOLVER el expediente al Juzgado de Origen.

CUARTO: NOTIFICAR la presente decisión por EDICTO.



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO  
Magistrada Ponente



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ANGEL  
Magistrado.

GLORIA INÉS LINARES VILLALBA  
Magistrada.  
(Con Ausencia Justificada)