



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI  
SALA LABORAL**

**ACTA N. 25  
Audiencia 225**

En Santiago de Cali, a los veinte (20) días del mes de agosto de dos mil veinte (2020), siendo la fecha y hora señalada por auto que precede, los señores Magistrados integrantes de la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, doctores JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA, PAOLA ANDREA ARCILA SALDARRIAGA y ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, y conforme los lineamientos definidos en el artículo 15 del Decreto Legislativo número 806 del 4 de junio de 2020, expedido por el Gobierno Nacional con ocasión de la Declaratoria del Estado Excepcional de Emergencia Económica, Social y Ecológica, nos constituimos en audiencia pública con la finalidad de darle el trámite al grado jurisdiccional de consulta de la sentencia número 50 del 28 de marzo de 2019, proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia promovido por GUSTAVO QUINTERO VIVEROS contra ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA.

Dentro de la oportunidad procesal, el apoderado del actor formuló alegatos en esta instancia, argumentando que se acreditó la existencia del contrato laboral que unió al demandante con la firma demandada, además que se acreditó que presenta una pérdida de la capacidad laboral superior al 22.18%, por lo tanto, las condiciones del actor se ajustan a lo establecido en



la sentencia SU 049 de 2017, emitida por la Corte Constitucional. Solicitando se revoque el proveído de primera instancia.

Como quiera que no se decretaron pruebas en esta instancia, a continuación, se emite la siguiente

### **SENTENCIA No. 219**

Pretende el demandante la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido que rigió del 19 de diciembre de 2013 al 21 de julio de 2015 el que terminó sin justa causa y sin autorización del Ministerio del Trabajo, en consecuencia, reclama reintegro al cargo que ocupaba en las mismas condiciones laborales, con el reconocimiento y pago de la indemnización equivalente a 180 días de salario, además, los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir, con su correspondiente indexación, además los aportes a la seguridad social.

Aduce en sustento de las anteriores pretensiones que se vinculó a la entidad demandada mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 19 de diciembre de 2013, desempeñando el cargo de Guarda de Seguridad, devengando el salario mínimo legal mensual vigente, más los recargos de ley, generando una remuneración promedio mensual para el año 2013 de \$745.000, laborando 12 horas diarias por turnos.

Que el 31 de octubre de 2014 el actor tuvo un accidente laboral, golpeándose el ojo izquierdo, que generó una incapacidad médica desde el 31 de octubre de 2014 al 6 de enero de 2015, incorporándose a laborar el 6 de enero de 2015 con recomendaciones médicas, de las que tenía conocimiento la empresa.



Que el 21 de julio de 2015 la entidad demandada le comunica al demandante la terminación del contrato de trabajo con justa causa, sin pedir permiso al Ministerio del Trabajo.

Que el 29 de octubre de 2016 la ARL AXA le califica al actor la pérdida de la capacidad laboral determinando ésta en un 22.18%, diagnóstico: trastorno del ojo y sus anexos no especificado, catarata traumática por accidente de trabajo.

### **TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA**

La sociedad demandada da respuesta a la acción, a través de mandataria judicial, se opone a las pretensiones, por cuanto el contrato laboral que suscribió con el actor no terminó por el estado de limitación de éste, sino porque el demandante se presentó a laborar bajo los efectos de la cocaína.

Plantea las excepciones de mérito que denominó: ausencia de nexo causal entre la terminación del contrato y el estado previo de salud del ex trabajador, inexistencia de los supuestos de hecho y de derecho previstos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, aplicación del estudio de las leyes preexistencia diferenciadoras de actividades laborales ordinarias previstas en el Decreto 356 de 1994, aplicación de la garantía constitucional al debido proceso, existencia de un estatuto especial para el régimen de vigilancia y seguridad privada, falta de causa y título para pedir, inexistencia de las obligaciones demandadas y cobro de lo no debido.

### **DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

El proceso se dirimió con sentencia mediante la cual, la operadora judicial absuelve a la entidad demandada de todas las pretensiones. Al considerar que atendiendo la prueba allegada al plenario, el despido no se produce por



el estado de discapacidad del actor, sino porque él se presentó narcotizado al sitio del trabajo al momento de ingresar a prestar sus servicios.

### **GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA**

Las partes no manifestaron inconformidad alguna contra el proveído de primera instancia, llega a esta Colegiatura para que se surta el grado jurisdiccional de consulta a favor del demandante en atención al artículo 69 del CPT y SS.

### **TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA**

Corresponderá a la Sala definir en primer lugar si el demandante presenta una situación de discapacidad que conlleve a la protección por estabilidad laboral reforzada, de ser afirmativa la respuesta, se analizará la causal expuesta por la parte demandada al terminar el contrato, para definir si ésta es constitutiva de justa causa y se determinará si era necesario o no la autorización del Ministerio del Trabajo para desvincular al actor que conlleven a accederse a las súplicas de la demanda.

En el presente asunto no es materia de debate probatorio:

- La existencia del contrato laboral, toda vez que fue un hecho aceptado por la parte pasiva de la litis y además se acompañó copia del documento denominado contrato individual de trabajo a término indefinido suscrito entre ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA y el actor, fechado el 18 de septiembre de 2013 (fl 144), vinculándose el actor como Guarda de Seguridad,
- La comunicación enviada al demandante informándole sobre la terminación del contrato laboral. (FL. 9)



Ahora veamos, si el actor al momento de la desvinculación gozaba de una estabilidad ocupacional reforzada, ésta regulada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que textualmente dispone:

*“NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. 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.”*

La Corte Constitucional en reiterados pronunciamientos entre ellos la T-198 de 2006, T-041 de 2014 y en la sentencia SU-049 de 2017, claramente ha expresado que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada, surge para quienes han sido desvinculados sin autorización del Ministerio del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de la capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores.

Igualmente, ha expuesto la Corte Constitucional en sentencia C-458 de 2015 que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en condición de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una considerable afectación en su salud; que les *“impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”*, y en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancia de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la *“estabilidad laboral reforzada”*.

De otro, lado, nuestro órgano de cierre de la jurisdicción laboral, nuevamente se pronuncia sobre la temática tratada, en la sentencia SL 1360 radicación 53394 del 11 de abril de 2018, sosteniendo:



*“a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.*

*(b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.*

*(c) La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas.”.*

Analizando el material probatorio, encontramos acreditado el hecho del accidente laboral que sufrió el actor el 31 de octubre de 2014 que le ocasionó un trastorno del ojo y sus anexos (fl. 14) y el reintegro del demandante a laborar el 7 de enero de 2015 con recomendaciones médicas (fl. 11)

Con fundamento en los documentos citados, surge nítido para esta Sala, que el demandante al momento de la terminación de su contrato laboral el 21 de julio de 2015, tenía problemas de salud, secuelas originadas por un accidente laboral.

Igualmente, se hace necesario determinar si el empleador tenía conocimiento de tal situación, y para ello, se hace lectura del documento allegado al expediente y que milita a folios 11, el cual viene suscrito entre otros por el Asistente de Gestión Humana y el Jefe inmediato, en el cual se



le informa al actor la fecha en que se reintegra, las recomendaciones médicas dadas por la ARL Colpatria y las recomendaciones que también señala la entidad demandada. Por lo tanto, la empresa si tenía conocimiento de la situación de salud que presentaba el actor, quien debía de cuidar la presión del ojo, el uso de medicamentos y de gafas oscuras constantemente.

Correspondía al empleador demostrar que el motivo del despido no fue la enfermedad de la demandante; y en su defensa, ha invocado como causal el incumplimiento del trabajador de sus obligaciones, éstas establecidas en los artículos 62 y 63 del CST. Anunciando literalmente en comunicación del 21 de julio de 2015, lo siguiente:

*“El 18 de julio de 2015, con ocasión de citación que se efecto para que compareciera a la oficina de Recursos Humanos, con el fin de adelantar diligencia administrativa laboral, se advirtió su comparecencia en estado alterado, hablar descoordinado, razón por la cual se le solicitó realización de examen médico y examen de laboratorio clínico para el sistema de vigilancia epidemiológica de prevención al consumo de sustancias psicoactivas; en cuyo resultado se constató la existencia de determinación cualitativa para cocaína: positiva, incurriendo con su conducta en falta grave calificada como causa de terminación del contrato de trabajo..”*

Misiva en la que además, se hace mención literal del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, calificando como falta grave, literal f) que señala: *“El hecho de que el trabajador llegue embriagado o ingiera bebidas embriagantes en el sitio de trabajo, aún por la primera vez o se presente bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes o haga uso de ellas en cualquier parte.”*

Concluyendo la comunicación que el demandante violo las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, dejando constancia que para esa calenda el actor no estaba en incapacidad médica.



La parte demandada acompañó los siguientes documentos:

1. Copia de un folio del Libro de Minutas, en las que aparece la anotación del 19 de julio de 2015, donde el supervisor observa que al hablar el hoy demandante, tenía olor a tufo de licor, por ello decide que lo envíen al laboratorio de salud ocupacional para realizarle la prueba de alcoholismo. Que se le hicieron pruebas de orina y saliva el resultado arrojó positivo para cocaína (fl. 161)
2. Copia de la autorización de la prueba de alcohol y drogas firmada por el demandante el 18 de diciembre de 2013 (fl. 158)
3. Informe de la novedad de la Terminal Menga sobre la llegada del señor Gustavo Quintero el 18 de julio de 2015 y la decisión que se tomó de enviarlo al laboratorio de salud ocupacional y el que arrojó como resultado el consumo de cocaína por parte del actor (fl. 162)
4. Resultado del laboratorio que determinó que el actor había consumido cocaína (fl. 163)
5. El acta de descargos que rindió el actor, en la que aceptó el consumo de cocaína (fl. 164)

De acuerdo con la prueba relacionada, encuentra la Sala que el demandante se presentó en las instalaciones de la empresa a la que se le prestaba el servicio de vigilancia, en circunstancias no normales, que llamó la atención al Supervisor quien consideró que el señor Gustavo Quintero no estaba en condiciones para laborar porque encontrarse en estado alterado, razón por la cual fue enviado al laboratorio y el resultado que arrojó el examen practicado era el consumo de cocaína. Por consiguiente, el motivo de la terminación del contrato del actor no fue por las razones discriminatorias de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sino en una justa causa al presentarse a laborar habiendo previamente ingerido cocaína y como lo expuso nuestro órgano de cierre en sentencia SL 1360 radicación 53394 del 11 de abril de 2018, antes citada, se requiere de la autorización del Ministerio del Trabajo cuando la causal de terminación del contrato laboral sea la discapacidad y ésta sea un obstáculo insuperable para laboral, que como ha quedado analizado, el estado de discapacidad



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO  
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA  
GUSTAVO QUINTERO VIVEROS  
VS. ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA  
RAD. 76-001-31-05-005-2017-00043-01

del actor no tuvo incidencia en la decisión de prescindir de sus servicios, porque el demandado acreditó que fue el demandante quien incumplió los deberes que le compete a todo trabajador como lo fue el haberse presentado en estado narcotizado por el consumo de cocaína, lo que conllevarán a mantener la decisión de primera instancia.

Sin costas en esta instancia por no haberse causado

### **DECISIÓN**

En concordancia con lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE:**

**PRIMERO.- CONFIRMAR** la sentencia número 50 del 28 de marzo de 2019, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, objeto de consulta.

**SEGUNDO.- SIN COSTAS** en esta instancia.

### **NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE**

El fallo que antecede fue discutido y aprobado; se ordena notificar a las partes en la página web de la Rama Judicial (<https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-004-de-lasala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/sentencias>) y a los correos de las partes

DEMANDANTE: GUSTAVO QUINTERO VIVEROS  
APODERADO: DAMIAN DEIBI HENAO BOLAÑOS  
damianymar@hotmail.com



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO  
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA  
GUSTAVO QUINTERO VIVEROS  
VS. ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA  
RAD. 76-001-31-05-005-2017-00043-01

DEMANDADO: ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA.  
APODERADO: SANDRA DEL PILAR ROCHA GUTIERREZ  
zandradel Pilar@yahoo.com

Se declara surtida la presente audiencia y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.

Los Magistrados

**ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ**  
Magistrada

**JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA**  
Magistrado

**PAOLA ANDREA ARCILA SALDARRIAGA**  
Magistrada  
RAD. 005-2017-00043-01