



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA
SALA QUINTA DE DECISIÓN - CIVIL FAMILIA LABORAL**

M.P. ÉDGAR ROBLES RAMÍREZ

Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandante: REINEL SILVA RIVERA.
Demandado: CIUDAD LIMPIA DE NEIVA S.A. E.S.P.
Radicación: 41001310500120170041201
Asunto: RESUELVE CONSULTA DE SENTENCIA

Neiva, diez (10) de agosto de dos mil veintiuno (2021)

Discutido y aprobado mediante Acta No. 081 del 10 de agosto de 2021

1. ASUNTO

Procede la Sala a resolver el grado jurisdiccional de consulta en favor de la parte demandante, respecto la sentencia proferida el 15-may-2018 por el Juzgado 1° Laboral del Circuito de Neiva.

2. ANTECEDENTES

2.1. LA DEMANDA¹

Pretensiones: El demandante pretende obtener la declaratoria de ineficacia del despido efectuado el 12-ene-2017, al cual reprochó por ser sin una justa causa por parte de CIUDAD LIMPIA DE NEIVA S.A. E.S.P., junto con la indemnización del daño emergente y lucro cesante.

Hechos: Su *causa petendi* se abrevia en destacar su relación de trabajo con la demandada entre el 16-may-2008 al 12-ene-2017, desempeñando el cargo de *Ayudante*. Sostiene que el 25-dic-2016 se presentó a las instalaciones del empleador, en donde le fue efectuada una prueba de alcoholemia, dando un positivo de 0.225 mg/l, por lo que fue llamado a descargos. En esa diligencia aceptó el referido resultado, pero alegó el desconocimiento del reglamento interno de trabajo, y la política sobre el control en el consumo de alcohol, tabaco y drogas.

¹ Fls. 03 a 08 C. N°1.

Relató que debido a la ejecución de sus labores, se le fueron presentando una serie de dolencias, siendo su diagnóstico principal “*LUMBAGO NO ESPECIFICADO*”, según las atenciones del 04-dic-2015, 26-may-2016, 25-ago-2016, y 11-feb-2017. Que pese a encontrarse bajo tratamiento médico, su empleador decidió despedirlo de manera unilateral y sin justa causa el 13-ene-2017.

Agregó que dada su patología, la sociedad demandada debió haberlo reubicado en otro cargo, pero que sólo esperó a que cometiera un error para despedirlo sin justa causa. Del mismo modo, criticó el proceder de su empleador al no practicarle los exámenes de egreso, lo que en su criterio revela el conocimiento de las enfermedades por él padecidas.

2.2. CONTESTACIÓN A LA DEMANDA²

- **CIUDAD LIMPIA DE NEIVA S.A. E.S.P**, negó los hechos señalados en el libelo de la demanda, y se opuso a la prosperidad de las pretensiones. Las razones de su defensa se enfilaron a cuestionar el estado de salud del actor al momento de su despido, refiriendo que no se hallaba incapacitado o bajo una limitación para laborar; arguyó que son ciertas las manifestaciones de la prueba positiva de alcoholemia, pero que el actor aparenta desconocer el reglamento interno de trabajo y las políticas sobre el control de consumo de alcohol y tabaco, en donde siempre ha recibido capacitación y socialización, como todo el personal de la empresa. Para enervar las pretensiones de la demanda formuló las excepciones de mérito de “*INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN*”, “*PRESCRIPCIÓN*”, “*BUENA FE*”, “*FALTA DE CAUSA PARA PEDIR*”, “*INEXISTENCIA DE REITEGRO*” (sic), y la genérica.

3. SENTENCIA CONSULTADA

Agotado el trámite de la primera instancia, el *a quo* le puso fin con sentencia del 15-may-2018, en donde declaró imprósperas las pretensiones del demandante, al encontrar estructurada la excepción de “*INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN*”.

En su motivación, se refirió inicialmente a los extremos del vínculo laboral definidos en la demanda. Según el *a quo*, el contrato laboral militante a fls. 16 y 17 del dossier corresponde a una sociedad diferente a la demandada, esto es CIUDAD LIMPIA DEL HUILA S.A. E.S.P.; por lo que únicamente reconoció el convenio de trabajo entre el 02-dic-2013 al 13-ene-2017 conforme a fls. 18 a 24 del expediente.

² Fls 92 a 101 C. N°1.

Seguidamente describió que la Sentencia SL1360 de 2018 (Rad. 53394) proferida por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, modificó la interpretación respecto a la protección del trabajador que invoca un estado de discapacidad para la ineficacia del despido. En criterio del juzgador, el trabajador debe acreditar los proceder discriminatorios de su empleador, para que se requiera la autorización del Ministerio de Trabajo, pero que, ante un incumplimiento contractual, no es necesario pedir tal salvoconducto.

En éste punto, indicó que a pesar de las patologías de la historia clínica del actor en fls. 25 a 50, ése no fue el motivo de su despido, ya que la carta de destitución de fl.48, ilustró que su desvinculación se dio por presentarse en el turno del 25-dic-2016 bajo el influjo de bebidas alcohólicas, lo cual también comprobó conforme a la diligencia de descargos obrante a fl.44 del expediente. Destacó que ésa conducta es considerada grave conforme al reglamento interno de trabajo y, la política de manejo de alcohol, sustancias psicoactivas y tabaco de fl. 51. Apreció que ésas políticas son adecuadas, teniendo en cuenta la actividad de alto riesgo del demandante, al ser un ayudante en la recolección de basuras, por lo que un estado alterado, puede poner en riesgo su vida, y las de sus compañeros de trabajo, y en general el servicio especial y difícil de recolección de desechos.

4.1. TRASLADO EN SEGUNDA INSTANCIA PARA PRESENTAR ALEGACIONES CONFORME A DECRETO 806 DE 2020.

En auto del 27-abr-2017 se dispuso correr traslado para que las partes presentaran sus alegaciones en segunda instancia conforme al art. 15 del D.L. 806-2020, quienes guardaron silencio conforme a constancia secretarial del 13-may-2021.

5. CONSIDERACIONES

5.1. PROBLEMA JURÍDICO

Conforme al grado jurisdiccional de consulta, corresponde a esta magistratura determinar si se equivocó el juez de instancia al despachar desfavorablemente las súplicas de la demanda al hallar probado que la terminación del contrato de trabajo se dio por una justa causa, y no encontrar acreditado los presupuestos legales y jurisprudenciales para conceder al actor la estabilidad laboral reforzada de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

5.2. RESPUESTA AL PROBLEMA JURÍDICO

La interpretación reiterada y pacífica de la jurisprudencia, ha enseñado que la protección de la estabilidad en el trabajo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, está marcada con la teleología de salvaguardar a la persona que tiene condiciones de salud reducidas para prestar el servicio personalmente. En otras palabras, se protege al trabajador que tiene un grado de discapacidad relevante, que puede encontrar barreras para acceder, continuar o ascender en el empleo, lo que implica una discriminación en el trabajo. Sus medios son entonces, la materialización de la readaptación profesional, y en el empleo de las personas con una discapacidad relevante en el trabajo³.

En esta línea, la sentencia SU-049 de 2017⁴ de la Corte Constitucional estableció que la estabilidad laboral reforzada cubre a todo aquel que presente una situación grave o relevante de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores; y que ésta protección no se debe limitar a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral *moderada, severa o profunda*, o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral.

Para la estructuración de la protección alegada, ha dicho la Corte Constitucional que se deben acreditar por lo menos: **(i) Que el trabajador presente una limitación física, sensorial o síquica sustancial que dificulte o impida el desarrollo regular de su actividad laboral. (ii) Que el empleador tenga conocimiento de la situación de discapacidad o de limitación física, sensorial o síquica sustancial. (iii) Que el despido se realice sin autorización del Ministerio del Trabajo., y, (iv) Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio a favor del trabajador con discapacidad⁵.**

De lo anterior, se colige que se presume la existencia de un despido discriminatorio cuando se prueba que el trabajador padecía una limitación en su salud que dificultaba o impedía el desempeño normal en su trabajo, y que además de ello,

³ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL2841 de 2020. M.P. OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR.

⁴ M.P. MARÍA VICTORIA CALLE CORREA.

⁵ Corte Constitucional. Sentencia T-041 de 2019. M.P. JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS.

éstas limitaciones **eran conocidas por el empleador**. Con ello, se configura la presunción de que el despido obedeció al estado de discapacidad del trabajador.

El demandante alega que CIUDAD LIMPIA DE NEIVA S.A. E.S.P. dio por terminado su contrato a término indefinido, a pesar de que su historia clínica revelaba que padecía de un “LUMBAGO NO ESPECIFICADO”, el cual debía conocer su empleador, por no habersele practicado exámenes de egreso. A éste respecto replica la parte opositora, argumentando que la terminación acaeció por una justa causa, ya que el demandante se presentó el 25-dic-2016 bajo el influjo de bebidas alcohólicas, contrariando el reglamento interno de trabajo y, la política de manejo de alcohol, sustancias psicoactivas y tabaco de la empresa.

En cuanto al estado de embriaguez como justa causa y su demostración en el proceso, conviene memorar que el CST presume ésa conducta como antitética al recto desempeño de las obligaciones laborales, así lo señala típicamente como una “prohibición a los trabajadores” en el numeral 2 del artículo 60. En palabras de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral,

“...la expresa prohibición del numeral 2o del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, de presentarse el trabajador a su lugar de labor en estado de embriaguez, tiene su verdadero fundamento, como así lo ha entendido la jurisprudencia, en la exigencia del legislador al trabajador de "prestar el servicio en condiciones aptas que reflejen el pleno uso de sus facultades psíquicas, intelectivas, físicas, sin que factores imputables a su propia conducta alteren, aminoren o enerven su normal capacidad de trabajo”.

Adicionalmente la Corte en dicha sentencia, que resulta vigente para este caso, no sólo por la citación que de ella hizo el Tribunal sino por lo apropiado del tema, asentó que el bien jurídico protegido por la disposición en cita, es la capacidad ordinaria de laborar del trabajador, puesto que una persona en esas condiciones dentro de su ámbito laboral, "puede representar un peligro para sí y para los compañeros de labor". Pues además de que se menguan sus plenas facultades para desarrollar su tarea en las condiciones convenidas, atenta también "contra el deber de prestar óptimamente el servicio, lesiona la disciplina del establecimiento, da un mal ejemplo a los demás trabajadores y puede comportar riesgos de seguridad industrial”⁶.

⁶ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL8002 de 2014. M.P. RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO.

Ahora, según la recta hermenéutica del precedente en cita, presentarse al trabajo en estado de embriaguez, puede tener diferentes niveles de gravedad, en función de las labores que desempeñe el trabajador y del entorno profesional dentro del cual se sitúe. Entonces es necesario evaluar las condiciones medio ambientales, para determinar si se considera grave la ejecución típica de la susodicha conducta, en función del trabajo o si de antemano ha sido considerado como grave, en alguna convención colectiva, pacto colectivo, contrato de trabajo o reglamento interno⁷.

En el presente asunto, anexo al Reglamento Interno de Trabajo (fol. 20 a 53 C. 2) se había catalogado una política de manejo del alcohol, sustancias psicoactivas y tabaco, la cual considera un incumplimiento grave el comportamiento de *“Presentarse a laborar bajo el efecto de alcohol, drogas y/o sustancias alucinógenas que creen dependencia, cuando esta situación cree situaciones de riesgo para la salud personal o de los demás miembros de la compañía”* Asociado a lo anterior, también se señala que *“El trabajador que se presente a laborar bajo el efecto del licor y/o bajo el efectos de sustancias psicoactivas y/o ingiera bebidas embriagantes en el sitio de trabajo y ocupe los siguientes cargos: (...) ayudante (...) se considerara (sic) un alto riesgo para su correcto desempeño de su labor contratada al igual que un alto riesgo para la seguridad del trabajador, de sus compañeros de trabajo e inclusive un alto riesgo para seguridad de terceros”* Dicha medida, adicionalmente, resultaba razonable y comprensible, pues la demandada ejecuta procesos industriales de desechos que requieren de la mayor atención y concentración del trabajador, de manera que cualquier alteración de sus capacidades físicas o intelectivas, puede constituir un factor de alto riesgo para la integridad de las personas y de los bienes.

En los anteriores términos, en este caso particular, no resultaban atendibles los reclamos frente a la gravedad de la conducta, pues la empresa ya la había considerado como tal dentro de su Reglamento Interno de Trabajo, ni en torno a la proporcionalidad de la medida del despido, pues la legislación laboral autorizaba al empleador para adoptarla, por haber sido catalogado el hecho que la determinó, expresa y previamente, como un “incumplimiento grave” de las prohibiciones impuestas al trabajador.

⁷ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia del Doce (12) de julio de dos mil seis (2006) Radicación No. 28802. M.P. CARLOS ISAAC NADER.

De otro lado, a folio 48, reposa la carta de terminación del contrato de trabajo adiada 12-ene-2017, de conformidad con la cual CIUDAD LIMPIA DE NEIVA S.A. E.S.P. le informó al señor REINEL SILVA RIVERA que daba fin al vínculo laboral por *“Haber ingresado a laborar el turno del día 25 de diciembre de 2016, bajo el influjo de bebidas alcohólicas o en estado de alicoramiento(sic); lo cual se pudo corroborar con la respuesta a la pregunta que se le hizo en la diligencia de descargos”*. Ciertamente revisada ésa diligencia (fl.44) el trabajador respondió *“El sábado en la noche la verdad me tome(sic) unas cervezas, honestamente compre(sic) una paca de seis cervezas y me las tome(sic) en la casa, al siguiente día me levanté por que debía venir a trabajar y me presenté sin ningún inconveniente.”* Del mismo modo, en fl. 53 en oficio dirigido a su empleador el actor aseveró *“solo me había tomado unas pocas cervezas el 24 de diciembre de 2016, pues tenía pleno conocimiento de que tenía que laborar el 24 de diciembre de 2016, tal como siempre sucedió en años anteriores...”*. Luego, no es posible en este evento concluir que hubo un despido sin justa causa como lo suplica el actor, pues sí queda claro, con la prueba documental y su confesión, que se presentó en un estado de beodez determinante, a efectos de considerarlo como un “incumplimiento grave” de sus prohibiciones laborales.

Es por esta razón, que respaldará ésta Sala la conclusión del funcionario de primer grado, cuando precisó que el contrato de trabajo del demandante feneció por una de sus justas causas legales. Vale precisar que la anterior conclusión no se ve rebatida con la mera afirmación del trabajador del desconocimiento del reglamento interno de trabajo y/o de la política de manejo del alcohol, sustancias psicoactivas y tabaco de su empleador, pues ante la evidencia procesal allegada en fls. 69 a 79 del cuaderno 2, se cae de su peso la aparente inocencia argüida, ya que sobradamente la empresa demostró la asistencia del demandante a las diferentes capacitaciones de ambos tópicos.

En igual sentido, no es posible sostener aparentes móviles discriminatorios por el sólo hecho de haberse inobservado sus exámenes médicos de egreso, ya que como lo ha calificado la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, el precepto 65 del CST, tenía su razón de ser cuando el régimen legal fijaba en el empleador la obligación de dar a sus trabajadores asistencia médica, quirúrgica y hospitalaria, es decir, cuando las prestaciones asistenciales de la salud e incluso las de vejez, estaban a su cargo.

“Pero ahora, cuando en el sector oficial y en el privado la asistencia médica se presta a través de organismos especializados y el empleador ha sido liberado de esa carga prestacional, el examen médico de egreso como

obligación patronal debe considerarse desaparecida o innecesaria y parcialmente subrogada la norma legal, pues para esa asistencia el trabajador debe recurrir, no al médico del patrono, como decía el Código, sino a los organismos de asistencia. La obligación legal del artículo 65 del C.S.T se conservará para aquellos casos en que el trabajador, por razones de ubicación geográfica o por otra causa, no reciba asistencia médica de entes especializados. Lo anterior resulta aplicable al sector público y frente a la norma que cobija al mismo”⁸.

En vista de lo anterior, entendería este despacho que el empleador expedirá la orden de practica de examen de egreso solo si el trabajador así lo solicitara de manera expresa al momento de la finalización del vínculo laboral, así mismo, el trabajador tendría hasta 5 días hábiles para practicarse el examen de egreso contados a partir de la expedición de la orden por parte del empleador, únicamente en los casos en que el trabajador, por razones de ubicación geográfica o por otra causa, no reciba asistencia médica de entes especializados. (...)”

Bajo las anteriores consideraciones respaldará el Tribunal la decisión del juez de instancia en cuanto concluyó que se verificó un despido con justa causa, debido a que el trabajador ejecutó una conducta grave, expresamente prohibida por el empleador.

En lo que respecta al fuero de estabilidad laboral reforzada tampoco encuentra ésta Corporación motivos suficientes para modificar la decisión consultada, pues el demandante fue incurioso para demostrar el cumplimiento de los presupuestos que para el efecto han establecido la ley y la jurisprudencia. Cabe precisar que, en los precedentes nacionales, existen discrepancias en torno a si la estabilidad laboral reforzada ampara sólo a quienes tienen determinado porcentaje de pérdida de capacidad laboral, o si, por el contrario, su cobertura se extiende a aquellos trabajadores que, pese a sus condiciones precarias de salud, no cuentan con una calificación de esta naturaleza.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia venía sosteniendo que la estabilidad laboral reforzada es una garantía derivada estrictamente de la Ley 361 de 1997, es decir, que sólo se aplica a quienes tienen la “*condición de limitados por*

⁸ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia del diecinueve (19) de septiembre de dos mil siete (2007) Rad No.31537. M.P. ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN.

su grado de discapacidad” en los términos del Decreto 2463 de 2001. Sin embargo, recientemente, dada la derogatoria del decreto en mención, refirió que:

“(…) lo importante para que opere la estabilidad reforzada en favor de dichos trabajadores, es que se pueda demostrar esa situación de discapacidad en un grado significativo (CSJ SL5181-2019) y que “no cualquier quebranto de salud del trabajador o el simple hecho de encontrarse en incapacidad médica lo hace merecedor de la garantía a la estabilidad laboral prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (CSJ SL2797-2020). Lo esencial, entonces, es que exista una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad laboral (ibídem).

(…)

“(…) la protección de la estabilidad en el trabajo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 está dirigida a la persona que tiene condiciones de salud reducidas para prestar el servicio personalmente, es decir, a aquella que tiene una discapacidad relevante y puede prestar el servicio en condiciones distintas del resto de la sociedad. Dicho de otro modo, el precepto en cuestión busca proteger a las personas que, por la condición de discapacidad relevante, pueden encontrar barreras para acceder, permanecer o ascender en el empleo y que tales barreras pueden ser superadas por el empleador haciendo ajustes razonables. (CSJ SL2841-2020).

Ahora bien, tal como lo señala la recurrente, para determinar la relevancia de la discapacidad, la Corte ha acudido históricamente a los grados y porcentajes previstos en el artículo 7 del Decreto 2436 de 2001. De ahí su inconformidad, porque no se exigió prueba de que la pérdida de capacidad laboral de la accionante fue superior al 15%. Sin embargo, cumple recordar que ese precepto fue derogado por el Decreto 1352 del 26 de junio de 2013, de suerte que, dicho referente normativo no estaba vigente para el momento en que se produjo la terminación del vínculo (11 de julio de 2013). Por tanto, en estricto sentido, no es posible concluir que el Tribunal violara la ley, al dejar de lado el porcentaje acreditado en el expediente. (...) Como se explicó líneas atrás, el criterio de esta Corporación de cara a esta exigencia es consistente y se desprende del sentido y alcance asignado al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por

manera que no pende de la vigencia del Decreto atrás mencionado. Conforme a lo anterior, el Tribunal se equivocó al considerar, en forma por demás ambigua, que era suficiente la sola presencia de una debilidad manifiesta por motivos de salud para conceder la especial protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Lo anterior, por cuanto en criterio de la Corte, una intelección de ese talante «rompe la justificación de tal medida excepcional, pues, con la ampliación indeterminada del grupo poblacional para el cual el legislador creó la acción afirmativa de la estabilidad laboral reforzada se afecta la proporcionalidad de la medida (CSJ SL2841-2020)»⁹.

Por otra parte, la Corporación había sosteniendo en la sentencia CSJ SL36115, 16 mar. 2010, reiterada en SL35794, 10 ago. 2010, que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho, que permita deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a un móvil sospechoso. En sentencia SL 1360 de 2018, recogió dicho criterio para sostener lo siguiente:

“la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva. Con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Así las cosas, la Corte abandona su criterio (...) En su lugar, se postula que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume

⁹ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL3488-2020, Radicación N°. 78266 del 16 de septiembre de 2020. M.P. Jorge Prada Sánchez.

discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada¹⁰.

Del mismo modo, en dicho pronunciamiento la Sala varió su postura respecto a la autorización que debe solicitarse a la autoridad administrativa para la terminación del contrato de trabajo de personas en condición de discapacidad, indicando que *“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 (...)”.*

Por su parte, la Corte Constitucional ha precisado que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda sino que es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, el trabajador puede verse discriminado por ése sólo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de 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 en condiciones regulares, como *ab initio* quedo explicado.

Analizando el elenco probatorio, conforme a los precedentes Constitucionales, para éste Tribunal, el actor no es merecedor del amparo foral por salud, pues, aunque existe evidencia de que el señor REINEL SILVA RIVERA padecía un *“LUMBAGO NO ESPECIFICADO”* al momento de la terminación del contrato de trabajo, no hay certidumbre de que dicho padecimiento lo ubicara en una condición de debilidad

¹⁰ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL1360-2018, radicación 53394 del 11 de abril de 2018. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.



manifiesta al dificultarle sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

Por el contrario, de la incapacidad médica que el trabajador tuvo a lo largo de su vínculo (fl.31), es claro evidenciar que para la fecha en que fue despedido (12-ene-2017) el trabajador no estaba incapacitado ni había tenido en fechas cercanas a la finalización de su contrato un evento de atención en salud con algún grado de relevancia que lo hubiera incapacitado por un periodo considerable. La mencionada incapacidad únicamente lo fue por un periodo corto (8 días), pero lo cierto es que ello no le impidió desarrollar su labor por más de 4 meses sin inconveniente de gravedad que se hubiera documentado o probado y que estuviere relacionado con su padecimiento.

Es importante resaltar que la estabilidad laboral reforzada es una excepción, no es la regla y, por tanto, no cualquier quebranto de salud hace a un trabajador beneficiario de dicho amparo. Conforme a la jurisprudencia de la Corte Constitucional la afectación de salud que amerita la estabilidad laboral reforzada debe tener una magnitud suficiente para poner al trabajador en condiciones de desigualdad frente a los demás al impedirle sustancialmente realizar sus actividades laborales en condiciones de normalidad, tornándolo en un sujeto de especial protección constitucional, a fin de evitar que sea víctima de tratos discriminatorios.

En el asunto bajo examen brilla por su ausencia la prueba de que el señor REINEL SILVA RIVERA estuviera en las condiciones descritas, es por ello que no es procedente concederle el pretendido fuero, pues, además de que no se evidencia que su quebranto de salud tuviera las dimensiones señaladas, quedó demostrado que su contrato terminó con justa causa imputable a una conducta suya, hechos ambos que descartan de tajo la existencia de un despido discriminatorio que amerite la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En este sentido, debe la Sala confirmar la sentencia de primer grado, sin que haya lugar a condena en costas por tratarse de grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Neiva, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

6. RESUELVE

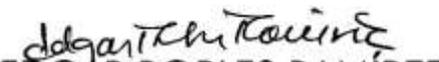


PRIMERO. - CONFIRMAR en su integridad la sentencia proferida el 15-may-2018 por el Juzgado 1° Laboral del Circuito de Neiva.

SEGUNDO. – SIN COSTAS en esta instancia por tratarse de consulta.

TERCERO. - Vuelvan las diligencias al Juzgado de origen para lo de su cargo.

NOTIFÍQUESE


EDGAR ROBLES RAMÍREZ



ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA



LUZ DARY ORTEGA ORTIZ

Firmado Por:

Edgar Robles Ramirez
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Luz Dary Ortega Ortiz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Ana Ligia Camacho Noriega
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila



Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

a5dc467fef790943728ef5ccf2d36a8215b476282e650157f3cbe715c30a56f

Documento generado en 10/08/2021 10:38:15 a. m.