

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



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

**Magistrado Ponente:
LEONIDAS RODRÍGUEZ CORTÉS**

Popayán, veintiuno (21) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

PROCESO	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE	WILLIANS MORALES GALVIS
DEMANDADO	ICOBANDAS S.A.
RADICADO No.	19-001-31-05-001-2021-00163-01
INSTANCIA	APELACIÓN SENTENCIA
TEMA	ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD – LEY 361 DE 1997. Sobre la protección de Trabajadores con trastornos mentales por alcoholismo.
DECISIÓN	SE CONFIRMA LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

1. ASUNTO A TRATAR

De conformidad con lo señalado en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la Sala Laboral, integrada por los Magistrados que firman, luego de la discusión y aprobación del proyecto presentado por el Magistrado Ponente, procede a proferir sentencia escrita que resuelve el **RECURSO DE APELACIÓN** interpuesto por la apoderada judicial del demandante, el señor WILLIANS MORALES GALVIS, contra la Sentencia No. 09, de primera instancia, del siete (07) de febrero del dos mil veintitrés (2023), proferida en audiencia de oralidad de trámite y juzgamiento por el JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE POPAYÁN (CAUCA), dentro del proceso ordinario laboral de la referencia, seguido contra la sociedad ICOBANDAS S.A.

Aprobado el proyecto presentado por el Magistrado Ponente, la Sala procede a proferir la presente sentencia, previo el recuento de los siguientes,

2. ANTECEDENTES

2.1. Hechos y pretensiones de la demanda:

Pretende el demandante se **DECLARE: (I)** la existencia de un contrato de trabajo a término fijo entre él y la empresa ICOBANDAS S.A., que se inició el 13 de julio de 1987 y se prorrogó hasta la fecha de despido el 21 de julio de 2015; **(II)** que durante el desarrollo de sus labores como operario de planta, operario de máquinas y ayudante general, se vio afectado por movimientos repetitivos, sobrecarga laboral y exposición prolongada a elevados niveles de ruido, lo cual resultó en la adquisición de diversas enfermedades: hipoacusia bilateral, síndrome del túnel carpiano bilateral, epicondilitis, síndrome de hombro doloroso bilateral, limbus vértebras L3, L4 y L5, radiculopatía y alcoholismo. En consecuencia, al momento de la terminación del vínculo laboral gozaba de estabilidad laboral reforzada, de acuerdo con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

(III) Solicita se **CONDENE** a la sociedad demandada al reintegro, sin solución de continuidad, a un cargo acorde con sus condiciones de salud. Reconocimiento y pago de salarios y prestaciones sociales desde el 21 de julio de 2015 hasta la fecha de su reintegro laboral. Afiliación al sistema general de seguridad social en salud, pensión y RL, con el propósito de continuar el tratamiento y rehabilitación de las patologías adquiridas durante el empleo. Responsabilidad de ICOBANDAS S.A. en el pago de los exámenes médicos ordenados por los profesionales tratantes para determinar la pérdida de capacidad laboral. También reclama el pago de la indexación y la aplicación de las facultades ultra y extra petita.

En forma subsidiaria, solicita el reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto, según lo establecido en el artículo 64 del CST (páginas 613 a 642 del archivo "005Demanda-Anexos").

2.2. Contestación de ICOBANDAS S.A.

En ejercicio del derecho a la defensa y contradicción, el representante judicial de la empresa demandada, al contestar la demanda, luego de aceptar algunos hechos de la demanda, otros parcialmente y negar los demás, en términos generales no se opone a la declaración del contrato de trabajo, pero manifiesta su oposición a que éste no desempeñó el cargo de operario de máquinas; no acepta los extremos temporales alegados; también se opone a que el Juez considere las patologías presentadas por el trabajador como de origen laboral; rechaza la pretensión de despido sin justa causa y se opone a las demás pretensiones (páginas 130 a 143, 018ContestaciónDda.IcobandasS.A., expediente digital primera instancia).

Refiere que se tuvo conocimiento de una incapacidad psiquiátrica en el año 2004 y, por lo tanto, no sería apropiado considerar un hecho tan antiguo como causa de la terminación del vínculo laboral. En cambio, señala que estamos ante un incumplimiento grave a las prohibiciones legales, específicamente haciendo referencia al numeral 2º del artículo 60 del CST. Afirma que el trabajador se presentó en estado de embriaguez el 27 de junio de 2015, situación que, argumenta, fue reconocida en los hechos 19, 20 y 21 de la demanda.

Excepciones de mérito: 1) prescripción, 2) inexistencia de derecho a reclamar indemnización por despido, 3) buena fe y 4) genérica e innominada.

2.3. Decisión de primera instancia:

Cumplidas las ritualidades de rigor, el JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE POPAYÁN, CAUCA, el día 7 de febrero de 2023, procedió a dictar **SENTENCIA No. 09**, dentro del presente asunto, en la cual resolvió: **(I) NEGAR** todas las pretensiones de la demanda y, como consecuencia, **ABSOLVER a ICOBANDAS S.A.** de todos los cargos elevadas en su contra por el señor WILLIANS MORALES GALVIS; y **(II) CONDENAR** en costas y agencias en derecho a la parte demandante, fijando las agencias en derecho en la suma de UN (1) SMMLV, que deberá cancelarle a la demandada¹.

¹ La información sobre la sentencia oral se encuentra en el récord 2:23:56 a 3:01:03 del audio 031ActaAudiencia07Febrero2023-SegundaParte y del 0:00:00 a 0:18:01 del audio

TESIS DE LA JUEZ: Se dirige a NEGAR las pretensiones de la parte demandante, porque, el trabajador no se encontraba amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada en razón de su estado de salud, establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

La Juez fundamenta su decisión, en primer lugar, en la Sentencia del C-531 de 2000 de la Corte Constitucional, que aborda la terminación del contrato o despido de una persona debido a su limitación, sin una causa justificada para tal acción. Además, en la jurisprudencia de la CSJSL, específicamente las sentencias SL 1360-2018, SL 2660-2018, SL 39207-2012, SL 10538-2016, SL 24079-2017 y SL 51140-2018, en las cuales se hace mención a los elementos que deben concurrir para que opera la estabilidad laboral reforzada por salud: 1) una pérdida de capacidad laboral superior del 15%, 2) que el empleador conozca la discapacidad y 3) que la relación laboral termina con ocasión de las limitaciones en salud del trabajador.

La Juez destaca, según la CSJSL, el señor Willians Morales Galvis no gozaba de la protección laboral reforzada, porque el trabajador no tenía para el momento de su despido diagnosticada una pérdida de capacidad laboral que fuera superior al 15% (*récord* 2:38:07, audio #31). El trabajador no había completado el trámite para que le fuera dictaminada la pérdida de su capacidad laboral.

Añade, si bien el examen de ingreso no se llevó a cabo de inmediato al inicio del empleo, no hay pruebas que respalden la afirmación de que la hipoacusia bilateral, identificada en ese primer informe médico, se originara en las funciones desempeñadas por el trabajador.

Con respecto a las otras condiciones de salud mencionadas por el demandante, la Juez hace referencia a varias incapacidades emitidas en diferentes momentos, algunas de las cuales no especifican el diagnóstico concreto. Además, se refuta la afirmación de que el empleador no atendió las solicitudes del trabajador relacionadas con su estado de salud. Se destaca la notificación sobre la provisión de elementos de protección en respuesta a las recomendaciones médicas y su reubicación en otra área.

032ActaAudienciaArt77y80CptTerceraParte, ambos contenidos en el expediente de primera instancia.

En el año del despido (2015), se le concede al trabajador una incapacidad de dos días debido a la radiculopatía, con la recomendación de una consulta externa por fisioterapia. Respecto a otras incapacidades registradas (páginas 260 y siguientes), se destaca la ilegibilidad de las fechas, lo que dificulta una revisión detallada de los eventos. Con relación al informe de enfermedad profesional del empleador, fechado el 09 de noviembre de 2011, se observa que el trabajador fue diagnosticado con síndrome de túnel del carpo bilateral, aunque no se especifica si se le practicó o no cirugía.

En resumen, la Juez destaca que en ningún momento el trabajador notificó a las áreas de talento humano u ocupacional la situación relacionada con su adicción al alcohol, según lo ventilado en el proceso.

Con relación a la prueba testimonial practicada a solicitud de ambas partes, realiza su valoración pormenorizada, acoge algunas versiones y descarta otras por tratarse de testigos de oídas.

Respecto al tema de consumo de alcohol, la Juez determina que la historia clínica y ocupacional del trabajador registra información al respecto. Sin embargo, en el examen de salud ocupacional realizado en 2012, el trabajador indicó que su consumo era ocasional. En ese momento, la conclusión del examen de riesgo no reportó ninguno significativo asociado al consumo del trabajador.

La Juez destaca la prueba de la internación del trabajador en la Clínica Moravia, respaldada por la respectiva incapacidad. No obstante, según los testimonios de Nancy Amparo Velasco Urbano, Ana Milena Palta Valencia y Luis Fernando Grajales, la empresa tenía conocimiento de que, durante ese periodo de incapacidad, el motivo fue un problema de adicción con el juego.

Se destaca, la Juez no consideró viciado el testimonio de la señora Ana Milena Palta Valencia, a pesar de su vinculación con la empresa, toda vez que, debido a su especialidad en psicología, es plausible que hubiera tenido conocimiento sobre la salud del trabajador.

La Juez menciona que el trabajador enfrentó tres actuaciones disciplinarias: La primera ocurrió en marzo de 2005 por llegar en

estado de alicoramamiento, con la correspondiente presentación de descargos. En julio de 2009, nuevamente se le citó por llegar en estado de ebriedad, resultando en una suspensión de 34 días debido a su reincidencia. Finalmente, el evento que condujo al despido tuvo lugar el 27 de junio de 2015, cuando el trabajador llegó también en estado de alicoramamiento. Después de ser convocado para descargos, señala que admitió la falta y mencionó haber estado en el grado de un familiar. Como resultado, la empresa emitió una carta de despido, fundamentada en la conducta reiterada del trabajador de llegar en estado de alicoramamiento.

La Juez señala que, en el momento de la terminación del contrato, el trabajador no informó a la empresa sobre su problema de adicción al alcohol, tampoco proporcionó justificación para su situación de alcoholismo.

La Juez argumenta que, de acuerdo con la evidencia presentada, dado que los hechos no son coetáneos ni sucesivos, al haber transcurrido varios años entre ellos, no se puede pretender que la empresa hubiera debido presumir el problema de adicción al alcohol por parte de su trabajador. Considera que, dado que el propio trabajador reconoció la falta y la situación de incumplimiento reiterativo del reglamento interno de trabajo fue la que motivó el despido, no cabe aplicar la protección laboral reforzada.

La Juez señala que la incapacidad presentada al finalizar el contrato de trabajo, abarcaba del 13 al 17 de julio de 2015 y que esta incapacidad se produjo después del hecho que motivó el despido y, además, una vez superada dicha incapacidad. En este sentido, no era necesario contar con la autorización del Ministerio del Trabajo para el despido.

La Juez argumenta que, respecto a la indemnización por despido sin justa causa, el reglamento vigente de ICOBANSAS forma parte del contrato de trabajo. Según el artículo 61, numeral 2º, se prohíbe presentarse al trabajo en estado de embriaguez, lo cual está reflejado en el artículo 60 del CST. Analizando las sanciones impuestas en los años 2005, 2009 y 2015 por el ingreso a laborar en estado de embriaguez, al igual que los descargos realizados por el actor, todas esas conductas constituyen violaciones al RIT. Dado que el contrato de trabajo establece que faltas graves darían lugar al despido con justa causa, la conducta del trabajador puede

ser reprochada por el empleador, ajustándose a los artículos 60 y 62 del CST. En consecuencia, el despido se considera con justa causa.

2.4. Recurso de apelación de la parte demandante:

La apoderada judicial del demandante presentó recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, donde se aceptó el ingreso laboral del prohijado en ICOBANDAS desde julio de 1987 hasta julio de 2015, insistiendo en que el despido fue injustificado.

La apelante rebatió la negación de la empresa acerca del rol de operario de máquinas del demandante, respaldándose en una certificación del Jefe de Recursos Humanos. También cuestionó la afirmación de que la hipoacusia no fue causada por trauma laboral. Destacó que el examen que confirmó la hipoacusia bilateral se realizó siete meses después del ingreso del demandante a la empresa, sin indicar que fuera una enfermedad preexistente. Además, resaltó que, a partir de dicho diagnóstico, se recomendó el uso permanente de auriculares o tapones en la planta, los cuales debían ser suministrados por la empresa. La omisión de este suministro, según la apelante, contravino los deberes de seguridad y protección establecidos en el artículo 56 del CST.

Además, la empresa no controló el riesgo en su fuente, creando un entorno de trabajo inseguro. La apelante argumenta que esta falta de acción en prevención y control de riesgos viola normativas como la Ley 9 de 1979, Resolución No. 2400 de 1979, Decreto 614 de 1984 y 1295 de 1994, que establecen medidas de seguridad que todo empleador debe implementar. Estas omisiones, según la apelante, tuvieron repercusiones en la aparición de enfermedades laborales.

Con base en la historia clínica, destaca que el demandante experimentó la adquisición de diversas patologías que resultaron en múltiples incapacidades, siendo la última notificada en la víspera de su despido y que persiste hasta la fecha.

La apelante argumenta que, efectivamente, el trabajador estaba sujeto a la prohibición de presentarse al trabajo en estado de embriaguez, según el artículo 60 del CST, lo cual resultó en dos

llamados de atención. No obstante, señala que la historia clínica revela que aquel tenía una historia de consumo de alcohol, desarrollando una adicción que afectaba su vida social, familiar y laboral. Esta adicción culminó en diagnósticos de trastornos de dependencia de alcohol, específicamente un trastorno depresivo recurrente, impactando su capacidad mental y conductual. La apelante argumenta que estas condiciones sin duda llevaron a dificultades de raciocinio, alteraciones del comportamiento e impedimentos para comprender la realidad en el momento en que se le otorgaron incapacidades.

Según la apelante, la Juez no tomó en cuenta adecuadamente la condición de salud del actor, que sufría episodios graves de alcoholismo, influenciados por el estrés laboral, hecho conocido por la empresa al vincularlo al programa de cero alcohol. Resalta que, el examen ocupacional de egreso sugiere que el trabajador estaba en un proceso de evaluación para ser llevado por medicina laboral, subrayando la necesidad de considerar su estado de salud en el momento del despido.

Adicionalmente, argumentó una errada valoración probatoria, destacando la falta de consideración de las declaraciones de testigos de la parte demandante.

La apelante sostiene que, debido a las condiciones de salud del trabajador, el empleador interpretó el despido como una sanción disciplinaria. Sin embargo, argumenta que dicho despido no siguió los procedimientos establecidos por la ley y la jurisprudencia. Pues, si las partes le dieron connotación de sanción disciplinaria debió seguirse esos lineamientos, sin embargo, se violó el reglamento interno de trabajo (RIT) al no considerar en los descargos lo estipulado en los estatutos de la empresa (art. 65), que dicta que el trabajador debe estar asistido por dos compañeros de trabajo durante este proceso, lo que representa una vulneración al debido proceso. Por lo tanto, según la apoderada apelante, el despido carece de eficacia y no tiene justa causa.

La apelación insiste en las múltiples patologías adquiridas por el demandante, incluyendo hipoacusia bilateral, túnel del carpo, limus de las vértebras L3, L4 y L5, discopatía lumbar múltiple y alcoholismo. Se considera el alcoholismo como una enfermedad psiquiátrica, argumentando que cumple con los criterios para ser clasificado como una enfermedad mental según el manual de

diagnóstico y estadístico de trastornos mentales. Se enfatiza en lo dicho por la Corte sobre la necesidad de apoyo y seguimiento del empleador bajo el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Sostiene que la empresa debería haber abordado al empleado a través del médico de la empresa o ARL, evaluando los hechos y las consecuencias de su comportamiento, incluso considerando la posibilidad de reincorporación, reubicación o despido para iniciar un tratamiento en beneficio de su bienestar. Se destaca que la terminación del contrato tuvo como único motivo las patologías del trabajador, impidiendo continuar con el proceso de calificación, y que, ante las limitaciones físicas, el demandante había sido objeto de incapacidades, gozando de una estabilidad laboral reforzada según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Por último, reitera la pretensión subsidiaria de indemnización por el cúmulo de años que trabajó.

3. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

Con relación a los alegatos presentados en segunda instancia, de acuerdo con la nota secretarial previa (archivo No.7, expediente digital 2da instancia), y tras revisar el expediente digital, se observa que solo se han recibido alegatos de conclusión por parte de la apoderada de la parte demandante.

Alegatos del demandante: La apoderada judicial del señor Willians Morales Galvis, en su escrito de segunda instancia (06(7)AlegatosDemandante), solicita la revocatoria del fallo de primera instancia. En primer lugar, argumenta que, según un certificado del Departamento de Recursos Humanos de ICOBANDAS, el actor sí trabajó como operario de máquinas, refutando así la afirmación del testigo Luis Fernando Grajales. Se sostiene que Morales estuvo expuesto a altos niveles de ruido, constituyendo un factor de riesgo.

En segundo lugar, la abogada argumenta que existe una relación causal entre los factores de riesgo ocupacionales y las enfermedades laborales.

En tercer lugar, alega, debido a sus padecimientos, el demandante llegó a ser internado en unidades mentales y se emitieron

incapacidades médicas, información que la empresa tenía conocimiento. La historia clínica revela que el trabajador sufre de embriaguez severa, una adicción que impacta negativamente en su vida social, familiar y laboral, Se cuestiona la falta de conocimiento de la psicóloga Ana Milena Palta sobre dicha situación.

Finalmente, argumenta que el despido se trató como una sanción disciplinaria, ignorando no sólo la normativa interna que requería la presencia de dos compañeros de trabajo en la reunión, violando así el reglamento interno de trabajo y los estatutos de la empresa; sino que el demandante tenía concepto no satisfactorio desde el punto de vista de la salud, y, como consecuencia de ello, merecía la protección laboral reforzada estipulada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, debido a sus limitaciones físicas y problemas mentales.

4. ASPECTOS DE VALIDEZ Y EFICACIA PROCESALES

COMPETENCIA: En virtud de que la providencia de primera instancia fue apelada por la parte demandante, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 del CPTSS, modificado por el artículo 10 de la Ley 1149 de 2007, esta Sala de Tribunal es competente para desatar el recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia.

La apelación se resolverá con la aplicación del **principio de consonancia**.

Los sujetos procesales tienen capacidad jurídica para actuar en este proceso y estuvieron representados por apoderados judiciales debidamente constituidos.

En relación con la legitimación en la causa por activa y pasiva no hay objeción alguna, porque la acción la ejerce el presunto titular del derecho reclamado, en contra de la persona jurídica eventualmente obligada a reconocerlo.

La funcionaria judicial que conoció del asunto es el competente y el trámite satisfizo las exigencias de forma previstas en la ley.

Por lo tanto, se cumplen todos los presupuestos procesales, sin encontrarse nulidades insanables.

5. HECHOS PROBADOS SIN DISCUSIÓN EN SEGUNDA INSTANCIA

A falta de apelación de las partes, no hay controversia sobre la existencia del vínculo laboral entre el demandante, WILLIANS MORALES GALVIS, y la empresa demandada, ICOBANDAS S.A., a través de un contrato de trabajo que abarcó desde el 13 de julio de 1987 hasta el 21 de julio de 2015.

6. PROBLEMAS JURÍDICOS POR RESOLVER

En sede de apelación, corresponde a la Sala estudiar como **PROBLEMAS JURÍDICOS**:

6.1. ¿Al momento de la terminación del contrato de trabajo por parte de la sociedad empleadora ICOBANDAS S.A., el día 21 de julio de 2015, el señor WILLIANS MORALES GALVIS se encontraba afectado en su salud con alguna enfermedad que le mereciera estar cobijado bajo la protección legal de estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997?

El anterior interrogante conlleva al estudio de otros problemas jurídicos subsidiarios:

¿Se requería demostrar el origen laboral de las enfermedades de hipoacusia bilateral u otras alegadas por el demandante para que el trabajador quedara protegido bajo el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997?

Además, ¿Los trabajadores con trastornos mentales debido al alcoholismo están protegidos por medidas laborales reforzadas?

En consecuencia, ¿la Juez de Primera Instancia cometió un error al concluir que la terminación del contrato del demandante fue justificada por una razón objetiva?

- 6.2.** En caso de respuesta afirmativa, se pasará a establecer:
¿Procede el reconocimiento de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, equivalente a ciento ochenta días del salario; el reintegro reclamado; junto con los salarios, prestaciones sociales, aportes a seguridad social y demás emolumentos dejados de percibir mientras el trabajador ha estado cesante?
- 6.3.** En caso de no proceder la pretensión anterior, la Sala deberá analizar de manera subsidiaria la procedencia de la indemnización por despido injusto.

7. SOBRE LA PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA POR ENFERMEDAD Y SUS REQUISITOS:

La Tesis de la Sala, se encamina a confirmar la sentencia de primera instancia, que negó las pretensiones relacionadas con la protección laboral reforzada, respecto de las cuales se limita la apelación en forma principal, con fundamento en las siguientes premisas:

7.1. El derecho al trabajo en Colombia ha sido colocado como principio fundante del Estado Social de Derecho (Artículo 1 de la C.P.).

Además, como derecho fundamental, sometido a la especial protección del Estado, que debe materializarse en condiciones dignas y justas (Artículo 25 de la C.P.), está gobernado por principios superiores, entre otros, el de la ESTABILIDAD EN EL EMPLEO (Artículo 53 de la C.P.).

Todas estas reglas superiores están acordes con las reglas internacionales del trabajo que obligan al Estado Colombiano, particularmente las del Convenio 159 de la OIT, aprobado por medio de la Ley 82 de 1988.

7.2. En procura de extender la protección de este derecho fundamental, EL CONSTITUYENTE se ocupó de la garantía y protección de este derecho al trabajo para aquellas personas que

tienen minusvalía física, sensorial y psíquica (Artículos 13, 47 y 54 de la CP).

En desarrollo de estos preceptos superiores e internacionales, EL LEGISLADOR, por medio de la Ley 361 de 1997, *por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitaciones severas y profundas*, en el capítulo IV “De la integración laboral”, artículos 22 a 34, se ha ocupado de regular la estabilidad laboral de algunas personas, en especial de aquellas que por la disminución de su capacidad laboral son objeto de mayor protección.

En el presente caso, como quiera que el despido ocurrió en el año 2015, procede la aplicación de los artículos 1, 5 y 26 de La Ley 361 de 1997, con las modificaciones introducidas por la Ley 1316 de 2009, en concordancia con el artículo 121 del Decreto 019 de 2012.

Dicha normatividad establece:

“ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. *En ningún caso la ~~limitación~~ discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha ~~limitación~~ discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona ~~limitada~~ en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su ~~limitación~~ discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su ~~limitación~~ discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta 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.”

Debe aclararse, por razón de la declaración de EXEQUIBILIDAD CONDICIONADA efectuada por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-458 de 2015, la expresión LIMITACIÓN de la normativa anterior, se debe entender por “discapacidad” o “en situación de discapacidad”.

7.3. Al analizar los precedentes jurisprudenciales de la Sala Laboral de la CSJ y de la Corte Constitucional con relación a la

protección de la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud, se observa una notable convergencia y complementariedad entre ambas cortes, que la Juez no tuvo en cuenta, puede resumirse de la siguiente manera:

7.3.1. La Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral, respecto de la protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, desde la sentencia fundacional del 15 de julio de 2008, con radicación 32532, había sostenido la tesis de que la estabilidad laboral reforzada a que se refiere la citada norma, únicamente cobija a las personas que dicha normatividad considera como limitadas o en condición de discapacidad, es decir, aquellas que tienen un grado de discapacidad superior al 15% de la limitación moderada exigida².

No obstante, en la reciente sentencia SL-1152 de 2023, la cual fue reafirmada en la sentencia SL-1154 de 2023, se retoma la tesis previa y se establece un nuevo alcance para el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Este nuevo enfoque se basa principalmente en la interpretación de la norma a la luz de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006. No obstante, antes de llegar a esta interpretación, se examina previamente el contenido y las implicaciones del concepto de discapacidad incluidos en diversos instrumentos internacionales que influyen en la interpretación que se debe adoptar y que son parámetros para interpretar los derechos humanos de las personas con discapacidad contenidos en la Constitución³.

Este análisis se centra especialmente en el ámbito laboral y la estabilidad consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, conduciendo a la siguiente conclusión:

² Ver entre otras, las providencias del 25 de marzo de 2009, rad. 35606; del 16 y 24 de marzo de 2010, radicaciones 36115 y 37235; del 3 de noviembre de 2010, radicación 38992 y del 28 de agosto de 2012, Radicación 39207; del 7 de septiembre de 2016, radicado 51865; del 25 de enero de 2017, radicado 45314; SL5700-2021 del 1º de diciembre de 2021, radicación No. 89595; sentencia del 3 de agosto de 2022, SL2703-2022, Radicación N°. 79042.

³ Los instrumentos internacionales mencionados por la CSJSL son los siguientes: la Resolución n.º 48/1996 del 20 de diciembre de 1993, emitida por la Asamblea de las Naciones Unidas, que trata sobre las "Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad"; la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud -CIF- de la OMS, en el 2001, aprobada por la Asamblea Mundial de la Salud y la «Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad» y su «Protocolo Facultativo» de 2006. Esta última convención, según la Corte (SL SL-1152 de 2023) «configura el estándar global más reciente y garantista de los derechos de las personas en situación de discapacidad» (CC C066-2013) y, en particular para Colombia, al ser aprobada a través de la Ley 1346 de 2009 que entró en vigor desde el 10 de junio de 2011 (CSJ SL3610-2020).

*“(…) Pues bien, según el inciso 2.º del artículo 1.º de la convención -se refiere a la «Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad», **«Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás»***

Así mismo, señala:

Por “discriminación por motivos de discapacidad” se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables (Inc. 4, art. 2).

Este concepto también concuerda con lo establecido en la Ley 1618 de 2013, que incluso lo amplió a las deficiencias de mediano plazo, en tanto establece:

ARTÍCULO 2o. DEFINICIONES. Para efectos de la presente ley, se definen los siguientes conceptos:

1. Personas con y/o en situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y 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. Destaca la Sala.

[...]

A juicio de la Sala, sin duda estas disposiciones tienen un impacto en el ámbito laboral y se orientan a prevenir despidos discriminatorios fundados en una situación de discapacidad que pueda surgir cuando un trabajador con una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo, al interactuar con el entorno laboral vea obstaculizado el efectivo ejercicio de su labor en igualdad de condiciones que los demás.

Realizado el estudio del ordenamiento jurídico vigente, la Corte debe concluir que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001 es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 y, de la ley estatutaria 1618 de 2013.

ii. Alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad.

De acuerdo con lo expuesto, para la aplicación de la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Sala considera que, aquella se configura cuando concurren los siguientes elementos:

- 1. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.*
- 2. La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás.*

[...]

Al respecto, debe destacarse que, en el ámbito laboral, el trabajador tiene el derecho a que esas barreras comunicadas o conocidas por el empleador, sean mitigadas mediante los ajustes razonables en el trabajo [...]. [...].

En suma, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

- a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;*
- b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;*
- c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.*

Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con el artículo 51 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez en el ejercicio del deber de decretar pruebas de oficio ordene practique la prueba pericial.

En el anterior contexto, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una

visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones. El baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales.

Así, a juicio de la Sala, sin que esto implique un estándar probatorio, sí es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos:

(i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;

(ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y

(iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.

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

Es importante reiterar que para despedir a una persona con discapacidad es necesario solicitar previamente el permiso del Ministerio del Trabajo; de no ser así, se activa una presunción de despido discriminatorio, la cual puede ser desvirtuada en juicio por parte del empleador (CSJ SL1360-2018).

En tal caso, en un proceso judicial a las partes les concierne lo siguiente:

- Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.
- Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

Por otra parte, la Corporación recuerda que el empleador puede terminar el vínculo contractual si se cumple una causal objetiva o justa causa y teniendo en cuenta que a la luz de la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad también debe demostrar la realización de los ajustes razonables, o que no los hizo por ser desproporcionados o irrazonables.

Por último, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características” - SL-1152 de 2023- (Negrilla fuera del texto original).

En cuanto a la objetividad como condición de despido o terminación de los contratos de trabajo de las personas con discapacidad, la CSJ-SL ha defendido que “(... ..) el empleador está exento de acudir a la oficina del trabajo cuando la terminación del contrato de trabajo obedece a una justa causa o a una causa objetiva. Por el contrario, será necesaria la intervención de dicha autoridad cuando el despido esté fundado en la incompatibilidad de la discapacidad del trabajador para el desarrollo de un rol ocupacional en la empresa. O, dicho de otro modo: cuando el motivo del despido sea la discapacidad, pero no por capricho o discriminación sino porque no existe en la empresa un empleo acorde y compatible con la diversidad funcional del trabajador” (CSJSL, sentencia SL2586 de 2020).

Esto implica que, según la CSJ-SL, la protección de la estabilidad laboral para los trabajadores con discapacidad, con el objetivo de prevenir despidos discriminatorios, no se aplica cuando la terminación del contrato laboral se fundamenta en una razón objetiva. En otras palabras, la invocación de una justa causa legal automáticamente excluye la posibilidad de que la ruptura del vínculo laboral esté fundamentada en el prejuicio hacia la discapacidad del trabajador.

Señala la misma CSJSL en la decisión SL2586-2020 (Radicado Nro. 67633, que “(...) la causa objetiva no necesariamente coincide con las causas jurídicas de terminación de los contratos de trabajo. Por ejemplo, la

decisión unilateral del empleador, aunque es una causal de terminación de los contratos (lit. h, art. 61 CST), no necesariamente es una causa objetiva.”.

7.3.2. Del estudio de los precedentes de la **CORTE CONSTITUCIONAL**, por su relevancia se resaltan los siguientes: En la sentencia C-531 del 10 de mayo del año 2000 declaró la exequibilidad condicionada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, original, en los siguientes términos:

*“(…) la Corte procederá a integrar al ordenamiento legal referido los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), de manera que, **se procederá a declarar la exequibilidad del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.**”* (Negrilla de esta Sala, por fuera del texto original).

Por otra parte, en la sentencia C-200 de 2019, la Corte constitucional definió en los siguientes términos la estabilidad laboral reforzada y sus elementos:

“...94. La estabilidad laboral reforzada ha sido definida como un derecho fundamental [206] desarrollado por la jurisprudencia de esta Corporación desde hace más de 20 años. En particular, su reconocimiento se deriva de varias normas constitucionales (arts. 1 dignidad humana, 13 igualdad, 25 derecho al trabajo, 47 integración social, 48 seguridad social, 53 principios mínimos fundamentales del trabajo, 93 y 94 sobre tratados internacionales, 95 deber de solidaridad). Por lo tanto, no es de recibo el argumento de la Universidad de Cartagena que consideró que la estabilidad laboral reforzada invocada por la demandante no es un derecho fundamental, aunque sí enunció la posibilidad de su protección a través de la acción de tutela.

Los sujetos protegidos por esta categoría son, entre otros, las personas en circunstancias de discapacidad y aquellas que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta debido a problemas de salud o por la concurrencia de ciertas condiciones físicas o mentales que les dificulten sustancialmente el desempeño de sus labores, pues existe la posibilidad de que la terminación de la relación laboral corresponda a un acto

*discriminatorio por estar basado únicamente en las circunstancias de salud del empleado y no en su aptitud laboral. **Por lo anterior, no es relevante si los sujetos tienen o no calificación de invalidez, ni su porcentaje.** Tampoco lo es la forma de contratación ni la duración inicial del vínculo, ya que **el elemento central para determinar si la terminación de la relación laboral no fue discriminatoria es la existencia de una causal objetiva distinta a la condición de salud del empleado para terminar el contrato, de lo contrario, el despido es ineficaz.***

Los elementos esenciales del derecho a la estabilidad laboral reforzada son:

(i) el derecho a conservar el empleo;

(ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad;

(iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y;

*(iv) **a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, de lo contrario, el despido será declarado ineficaz.***

De acuerdo con estas previsiones, el empleador debe explorar, proponer y materializar diversas opciones previas a la terminación de la relación laboral para que pueda continuar el vínculo o configurarse objetivamente la justa causa” (Hasta aquí la cita jurisprudencial).

Con anterioridad, en sentencia de unificación SU-049 de 2017, La Corte Constitucional recogió la doctrina expuesta sobre los alcances del artículo 26 de la citada Ley 361 de 1997, contenida en innumerables sentencias de tutela, que se resumen, cuando afirma:

*“5.12. ... de acuerdo con la jurisprudencia de esta Corte, y con los propios términos legales, una interpretación de la Ley 361 de 1997 conforme a la Constitución tiene al menos las siguientes implicaciones. **Primero**, dicha Ley aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que esto implique agravar las condiciones de acceso a sus beneficios que traía la Ley en su versión original, que hablaba de personas con “limitación” o “limitadas” (Sentencia C-458 de 2015). **Segundo**, sus previsiones interpretadas conforme a la Constitución, y de manera sistemática, se extienden a todas las personas en situación de discapacidad, así entendida, “sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación” (sentencia C-824 de 2011). **Tercero**, para*

*exigir la extensión de los beneficios contemplados en la Ley es útil pero no necesario contar con un carné de seguridad social que indique el grado de pérdida de capacidad laboral (sentencia C-606 de 2012). **Cuarto**, en todo caso no es la Ley expedida en democracia la que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, pues esta es una regulación reglamentaria.*

5.13. De acuerdo con lo anterior, no es entonces constitucionalmente aceptable que las garantías y prestaciones de estabilidad reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se contraigan a un grupo reducido, cuando la Corte encontró en la sentencia C-824 de 2011 que el universo de sus beneficiarios era amplio y para definirlo no resulta preciso “entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación”. Cuando se interpreta que es necesario contar con un porcentaje determinado de pérdida de capacidad laboral para acceder a los beneficios de la Ley 361 de 1997, ciertamente se busca darle un sustento más objetivo a la adjudicación de sus prestaciones y garantías. No obstante, al mismo tiempo se levanta una barrera también objetiva de acceso para quienes, teniendo una pérdida de capacidad relevante, no cuentan aún con una certificación institucional que lo establezca, o padeciendo una pérdida inferior a la estatuida en los reglamentos experimentan también una discriminación objetiva por sus condiciones de salud. La concepción amplia del universo de destinatarios del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 busca efectivamente evitar que las personas sean tratadas solo como objetos y por esa vía son acreedores de estabilidad reforzada con respecto a sus condiciones contractuales, en la medida en que su rendimiento se ve disminuido por una enfermedad o limitación producto de un accidente.

5.14. Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo.⁴ De lo

⁴ La exigencia de autorización de la oficina de Trabajo para la terminación de contratos de prestación de servicios de personas en circunstancias de debilidad manifiesta, se ajusta a las funciones previstas en la Ley 1610 de 2013 ‘por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral’, y en la Constitución. La Ley 1610 de 2013 prevé que a los inspectores del trabajo y la seguridad social tienen la función de conocer “de los asuntos individuales y colectivos del sector privado”, sin supeditarlas a las relaciones de trabajo dependiente (art 1). Además, dice que, en el desempeño de sus funciones, los inspectores se regirán por la Constitución Política y los Convenios Internacionales sobre Derecho del Trabajo (art 2). Por su parte, la Constitución

contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes”.

Como quiera en la sentencia SU 049 referida, no aborda de fondo el tema de la presunción contenida en el mencionado artículo 26, se acude a lo expuesto en la sentencia T-504 de fecha 16 de mayo de 2008:

“La Corte Constitucional, con base en las normas citadas precedentemente, ha señalado que las personas con limitaciones físicas, sensoriales o síquicas tienen derecho a una estabilidad laboral reforzada, que se concreta en la prerrogativa de permanecer en el empleo y de gozar de cierta seguridad de continuidad, mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación⁵, siendo una de sus mayores implicaciones la inversión de la carga de la prueba, de suerte que se constituye una presunción de discriminación sobre todos los actos que tengan por finalidad desmejorar las condiciones laborales de los trabajadores con alguna discapacidad, al punto que corresponde al empleador desvirtuar la presunción y demostrar que tales actuaciones atienden a una causal objetiva”

En la sentencia T-041 de 2019, la CC, reitera los requisitos que se deben probar, para que proceda la protección laboral reforzada por salud:

“En suma, el trabajador que pierde o ve disminuida sustancialmente su capacidad laboral tiene derecho a no ser despedido y a ser reubicado en tareas acordes a sus capacidades, habilidades y competencias. En caso contrario, se presume que la desvinculación tuvo como fundamento la condición de discapacidad, y la misma se torna ineficaz.

Dicha regla debe ser aplicada por el juez constitucional de encontrar acreditados los siguientes supuestos: (i) el trabajador presente padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones; (ii) el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; (iii) no exista autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y (iv) el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio”.

establece que el trabajo “en todas sus modalidades” goza de la especial protección del Estado (art 25).

⁵ Cfr. Corte Constitucional, Sentencia C-531 de 2000, M.P. Álvaro Tafur Galvis.

7.4. Sobre la protección laboral reforzada para los trabajadores con trastornos mentales o del comportamiento por alcoholismo:

7.4.1. En la sentencia del 17 de julio de 2019, SL3181-2019, Radicación No. 59563, la CSJSL abordó la situación de alcoholismo alegada por el demandante. En este caso, la CSJSL hizo referencia a las declaraciones de la Organización Mundial de la Salud, tal como se detalla en el "Manual de Recursos sobre Salud Mental, Derechos Humanos y Legislación".

La Corte destaca que este manual prevé la necesidad de establecer normativas destinadas a proteger a las personas con trastornos mentales, subrayando que *"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"*.

En la sentencia SL3181-2019, se acude a diversos instrumentos internacionales: La Recomendación 818 de 1977 de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa y la Resolución 61/106 del Sistema de Naciones Unidas. Además, destaca que la legislación nacional abordó este tema mediante la Ley 1616 de 2013, la cual establece la normatividad en salud mental en Colombia.

Específicamente, el numeral 5 del artículo 5 de la Ley 1616 de 2013 proporciona la siguiente definición del trastorno mental: **"Trastorno mental.** *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"*.

Según la decisión SL3181-2019, las controversias de este tipo han sido clasificadas por la propia doctrina como **"casos difíciles"**. Esta categorización no solo se debe a la implicación de aspectos morales, sino también a la estigmatización que, en algunos sectores, puede generar exclusión social. Además, se suma la dificultad asociada a determinar la capacidad volitiva o de discernimiento derivada de los trastornos mentales y depresivos (CSJ SL 1292-2018).

7.4.2. En la decisión **SL4078-2019**, del 3 de septiembre, se examina la inconformidad al despido presentada por el demandante. Este último argumenta tener problemas de comportamiento y psiquiátricos previos al despido, alegando que la depresión resultante del alcoholismo fue la causa de su ausentismo laboral. Según la perspectiva del demandante, estos problemas no justificaban su despido.

Dado que es un aspecto eminentemente fáctico, la CSJSL llega a la conclusión de que el Tribunal cometió un error al ignorar la prueba testimonial, el concepto científico y profesional, que acreditaba que el demandante sí se encontraba afectado por enfermedad de depresión como resultado de la dependencia alcohólica. Según la Corte, la enfermedad del demandante se originó antes del despido. Este es el motivo por el cual se casa la sentencia de primera instancia.

En esta decisión, la Corte aborda el tema del ausentismo laboral debido a enfermedades relacionadas con el alcoholismo u otras sustancias, haciendo referencia a la sentencia CSJ SL1292-2018, la cual establece:

i) Ausencia del trabajo tras cronicidad en el consumo de sustancias alucinógenas

En reciente decisión, el pleno de la Sala tuvo la oportunidad de recordar que la función del derecho social y, de contera, de la jurisdicción que lo interpreta, es la de coadyuvar a que el lugar de trabajo sea un entorno seguro para las relaciones humanas, arbitrando los distintos problemas que en aquel se presenten, bajo la idea de que así puede conseguirse un marco razonable de convivencia (SL17063-2017).

En ese sentido, no aparece irrelevante el hecho de que se discuta jurídicamente, cuál es la incidencia del consumo de sustancias psicoactivas y de alcohol en el lugar de trabajo, que irrumpa con afectación de la tarea contratada y de quienes comparten tal espacio, pues es evidente que si una de las obligaciones que se le adscribe al empleador es la de dar garantías de seguridad y salud, este tenga la posibilidad razonable de controlar los medios, siempre que ello no invada la intimidad del trabajador

En realidad, el derecho de prevención, que se le impone al empresario, también constituye una manifestación de la primacía de los derechos fundamentales de los trabajadores, pues de aquella manera se preserva su vida y su integridad.

Lo anterior también completa la consideración según la cual las condiciones en las que se realiza el trabajo tienen directa relación con

el bienestar de los empleados, no solo al interior de la empresa, sino en la vida cotidiana, y es por ello que se ha hecho necesario que dentro de los riesgos del empleo se incorporen políticas de promoción de una convivencia sana (Ley 1010/2006), y también que se introduzcan protocolos para evitar el consumo de drogas y de sustancias psicoactivas.

Esto reduce las tensiones de derechos y además descarta que, en principio, la adicción pueda ser utilizada, como causa de despido, cuando quiera que la misma hace únicamente parte de la órbita de la persona, lo que se busca es identificar los problemas que sobre aquellas se presenten, y de esa manera controlar los factores de riesgo desencadenantes de las adicciones, no solo en relación con el entorno social, sino también con el del empleo, como el estrés, o la manipulación de sustancias que le generen alto riesgo; en suma esto ratifica que el lugar de trabajo no es refractario de la seguridad social.

Bajo esa idea, es que el informe de la Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo (abril de 1995), estableció una serie de recomendaciones a los países miembros para el tratamiento de las cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo, que se erigió bajo el principio de no discriminación, descartando ejercitar el ius puniendi como primera salida, y en cambio estableciendo unas pautas básicas cuando tal adicción haya traspasado las fronteras individuales y esté afectando decididamente la actividad contratada o el medio en la que se realiza.

Así se planteó la necesidad de que el médico de la empresa, o la administradora de riesgos laborales confronte al empleado sobre las alteraciones que padece y sobre las consecuencias que ello tiene en su entorno, incluso las de la posibilidad de la ruptura contractual; coetáneo con ello la valoración sobre el grado de conciencia de su adicción, las incidencias de la misma y la indagación sobre la posibilidad de que inicie un tratamiento para la rehabilitación.

De otro lado, como para el desarrollo de las actividades contratadas se hace necesario contar con una suerte de habilidades y conocimientos, el sistema de riesgos laborales o el de salud, resultan los más idóneos para determinar si existe alguna pérdida de capacidad laboral de quien sufre una adicción.

En tales recomendaciones existe una claridad absoluta, sobre el hecho de que el empleador lleve a cabo una política de protección y de control de sustancias psicoactivas y de alcohol, no significa que este renuncie a su potestad sancionadora, cuando quiera que el trabajador se abstenga de cumplir con el tratamiento que aceptó o que reincida en las mismas, por ello en el análisis judicial tales aspectos serán determinantes.

Los tópicos sobre los que esta Sala ha reflexionado, debieron servir de norte a la decisión, es decir, establecer en primera medida si la decisión

del despido podía ser avalada sin estimación de las circunstancias concurrentes en las que se dio la ausencia en el trabajo, si lo propio era la calificación por parte del sistema de riesgos laborales sobre la capacidad volitiva del trabajador o si, en cambio, este tenía plenas facultades para entender las consecuencias sobre su conducta.

En efecto, si la característica esencial del derecho del trabajo, que lo diferencia de las restantes disciplinas jurídicas, es la de que el trabajador realiza una actividad que es inseparable de su persona, es que se hace necesario establecer una línea divisoria que impida que el ejercicio del poder subordinante la trasgreda y, con ello, lesione unas garantías que le son dadas; en ese sentido para la Sala el Tribunal en su análisis debía estimar si debían ponderarse las especiales circunstancias del trabajador al momento del despido, si podían utilizarse como pruebas aquellas relacionadas con su vida privada, o si, en cambio estas eran necesarias para determinar sobre su desvinculación y su incidencia directa en el marco del contrato de trabajo; no obstante, hizo caso omiso de ellos, pronunciándose insularmente sobre el padecimiento del trabajador, que fue en todo caso desatendido, pues no se le estimó determinante al momento de resolver sobre el trámite del despido disciplinario.

Es decir que el primero de sus equívocos fue el de desconocer que estaba de por medio la existencia de reconocimientos médicos internos previos en los que se evidenciaban los problemas psiquiátricos y de dependencia a las sustancias psicoactivas, de los que sabía el empleador, máxime cuando su padecimiento podía tener repercusiones en la falta por la que se le estaba requiriendo.

Así que tal información, que estaba en manos de la empresa, era requerida en el procedimiento para establecer, con alguna certeza, las razones por las cuales Luis Emilio Osorio Quintero no se presentó a trabajar y la incidencia que aquella tenía al momento de tomar la decisión sobre el despido disciplinario.

En ese sentido, aparece equivocada la conclusión jurídica del Tribunal, y que se reprocha en las acusaciones, al indicar en que el empleador, cuando se trata de ausencia de comparecer al empleo, no requiere escuchar al empleado, pues el numeral 4) del artículo 60 del CST, refiere que la prohibición de faltar al trabajo es de que esta sea sin justa causa de impedimento o sin permiso, de allí que requiera confrontar información para llegar a tal conclusión. (Subraya original de la Corte).

Para la Corte, en la aludida decisión SL4078-2019, avaló lo dicho por el sentenciador de primer grado que advirtió que en cualquier circunstancia que acompañe situaciones normales, que no era lo que en el asunto acontecía, era viable terminar el contrato de trabajo por el reiterado ausentismo laboral; pero, como en ese caso, como se ha precisado ampliamente en la esfera casacional,

el actor estuvo afectado de una situación de salud que ameritaba un trato diferente, pues, no era viable terminar el contrato de trabajo omitiendo el diagnóstico de su depresión por alcoholismo que de manera reiterada se venía advirtiendo y por ello, exigía un trato distinto de parte del empleador según quedó precisado en sentencia CSJ SL1298-2018.

Advierte la Corte:

“(...) el empleador no cumplió con el derecho de prevención, el deber de ayuda y de seguir los protocolos o procedimientos para lograr el bienestar del trabajador o establecer las incidencias de sus padecimientos con la falta que se le estaba imputando, esto es, la de ausentismo laboral, para que la empresa, en atención al diagnóstico que se le había hecho al actor, consistente en padecer depresión por dependencia alcohólica, pudiera elegir éste entre, acogerse a un tratamiento, o ser desvinculado por persistir en su comportamiento de ausencia laboral que finalmente perjudica el objeto social de la empresa”.

7.4.3. Resulta también de relevancia para este caso, la sentencia del 3 de mayo de 2021, SL2035-2021, Radicación No. 79054, ya que comparte similitudes con los hechos objeto de este litigio. En esta ocasión, la CSJSL destaca la importancia de señalar que el alcoholismo, como trastorno del comportamiento, puede tener un impacto significativo en la salud de las personas, así como en su desempeño laboral y desenvolvimiento social o familiar. Para el Tribunal de cierre de la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral y de seguridad social, ese trastorno no es ajeno a los entornos laborales y, por lo tanto, debe considerarse como una verdadera afectación a la salud que pueda conducir a ubicar a una determinada persona en una potencial situación de vulnerabilidad, en cuyo caso un despido por igual motivo puede llegar a ser discriminatorio.

Al respecto, la Corte refiere:

“Así se dice por cuanto a pesar de que el Tribunal encontró que las circunstancias que rodearon la ingesta recurrente de alcohol por el demandante no suponían automáticamente para aquel una situación en la que debiera ser destinatario de un esquema especial de cuidado y protección constitucional –lo cual no tuvo controversia en la sede extraordinaria-, no quiere decir que eventualmente similares escenarios o en otros contextos sí puedan trasladar a un trabajador a estar en una posición protegida bajo el amparo del artículo 13 de la Constitución Política y el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

El *alcoholismo*, entonces, a pesar de manifestarse en general como una conducta socialmente indeseable y pretendidamente evitable en ambientes laborales, no puede dejar de analizarse bajo la óptica de un padecimiento del cual el mismo trabajador la mayoría de veces no tiene control y, por lo mismo, en lugar de proveer para su control una consecuencia sancionatoria desde el derecho del trabajo requiere, por el contrario, pleno acompañamiento, asistencia y protección propios de las personas en condiciones de vulnerabilidad o *debilidad manifiesta*.

Ello es así en la medida en este hecho tiene la potencialidad de llegar a ser, simultáneamente, una prohibición especial del trabajador que virtualmente puede constituir una justa causa para la finalización del contrato de trabajo, así como un padecimiento de salud que haga del trabajador, como se dijo, un sujeto de especial protección constitucional y legal. La determinación de lo uno o lo otro corresponde a los jueces de instancia en la amplitud del marco del artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

La Organización Internacional del Trabajo en el documento denominado «*Tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo*» que hace parte del Repertorio de recomendaciones prácticas de la misma Organización, cuya publicación fue aprobada por el Consejo de Administración en la 262ª reunión (marzo-abril de 1995), sobre este particular y especialmente en relación con la legítima potestad disciplinaria del empleador, estimó:

Intervención y medidas disciplinarias

9.1. Preferencia por el tratamiento en vez de las medidas disciplinarias

9.1.1. El empleador debería considerar los problemas de alcohol o de drogas como un problema de salud. En tales casos, el empleador debería normalmente ofrecer servicios de asesoramiento, tratamiento y rehabilitación a los trabajadores, antes de considerar la aplicación de medidas disciplinarias.

9.2. Papel del empleador en relación con la aplicación de medidas disciplinarias

9.2.1. Debería reconocerse que el empleador tiene autoridad para sancionar a los trabajadores cuya conducta profesional sea impropia como consecuencia de problemas relacionados con el alcohol o las drogas. Sin embargo, es preferible que los remitan a los servicios de asesoramiento, tratamiento y rehabilitación en vez de aplicarles sanciones disciplinarias. Si un trabajador no colabora plenamente con el tratamiento, el empleador podrá tomar las medidas disciplinarias que considere oportunas.

9.3. Elaboración y notificación de normas disciplinarias

9.3.1. De conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, el empleador, en consulta y en colaboración con los trabajadores y sus representantes, debería elaborar normas disciplinarias respecto del alcohol y de las drogas. Tales normas deberían comunicarse a los trabajadores con el fin de que éstos sepan claramente cuáles son las prohibiciones y cuáles son las sanciones que podrían aplicarse en caso de infracción.

9.3.2. Los programas de información, educación y formación relativos al alcohol y las drogas deberían comprender disposiciones laborales en donde se especifiquen las circunstancias que podrían dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido, de resultados de problemas relacionados con el alcohol o las drogas.

En este sentido, la Corte encuentra pertinente reiterar que el *alcoholismo* o la adicción a cualquier otra sustancia que genere dependencia, más allá de tener una evidente repercusión laboral que puede desembocar en la sanción al trabajador o la finalización de su contrato con justa causa, también debe ser visto como un padecimiento médico que, en determinadas circunstancias, contrario al tratamiento punitivo o sancionatorio, puede suponer una limitación que en interacción con barreras contextuales llegue a ser *discapacitante* y por lo mismo, exige un deber de protección del empleador y eventualmente una situación de *estabilidad laboral reforzada*”.

7.5. HECHOS PROBADOS RELEVANTES:

Del estudio en conjunto de las pruebas ordenadas, documentales, testimoniales e interrogatorio de parte rendidos en la audiencia pública de trámite y juzgamiento, aparecen probados los siguientes hechos relevantes:

7.5.1. El contrato laboral que vinculó a las partes comenzó el 13 de julio de 1987 y concluyó el 21 de julio de 2015, fecha en la que el señor WILLIAN MORALES GALVIS fue despedido, alegándose una justa causa. Esta información es evidente a través de la copia del contrato de trabajo y la certificación laboral que se encuentran en las páginas 18, 149-150 del archivo 005Demanda-Anexos, así como la carta de despido y liquidación final que se pueden consultar en las páginas 33, 34 y 39 del mismo archivo. Estos documentos constituyen pruebas fundamentales que respaldan las circunstancias del término del contrato laboral del demandante.

Según las pruebas presentadas, el demandante fue inicialmente contratado por la empresa demandada para ocupar el cargo de "ayudante de planta". No obstante, a lo largo de su trayectoria laboral, también desempeñó diversas funciones adicionales, incluyendo los roles de auxiliar de laboratorio, operario de prensas, operario en molinos y preñero, así como el de armador de bandas. Finalmente, el señor Willians Morales ocupaba el cargo de operario de producción.

7.5.2. Igualmente se probó la razón aducida por el Gerente General de Icobandas A.S. para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo del demandante. En el transcurso del proceso, se justificó el despido del trabajador demandante bajo el amparo de una causa objetiva -que deberá probarse- debido al incumplimiento de obligaciones laborales. Específicamente, se alega que el señor Willians Morales Galvis se presentó a laborar en estado de embriaguez el 27 de junio de 2015, lo que llevó a su retirada del lugar de trabajo. Icobandas argumenta que esta conducta es grave y se sustenta en su reincidencia.

Estos hechos se respaldan con la carta de despido, como se detalla en las páginas 33 y 34, 005Demanda-Anexos.

7.5.3. Con relación a la condición de salud de Willians Morales Galvis, al momento del despido, aparece probado:

(i) De acuerdo con el examen médico de admisión llevado a cabo en el año 1988 por Icobandas S.A. al señor Willians Morales, se ha identificado la presencia de *"hipoacusia bilateral por trauma acústico"*. Este diagnóstico se encuentra registrado en el documento 005Demanda-Anexos, pág. 19-22. Aunque la fecha específica del examen es poco legible, la condición auditiva bilateral por trauma es claramente establecida en el informe. En este dictamen, además, se recomienda usar protectores y cambiar a equipos menos ruidosos.

Como respuesta a estas recomendaciones, el 23 de febrero de 1988, la empresa tomó acción y comunicó al señor Morales que los protectores auditivos le serían suministrados, considerando la necesidad de una protección auditiva permanente (pág.23, 005Demanda-Anexos).

(ii) Según el concepto médico ocupacional de egreso, llevado a cabo después del despido el 22 de julio de 2015 (registrado en la página 35 del documento 005Demanda-Anexos), se concluye que la condición de salud del ex trabajador, Willians Morales, es insatisfactoria. En este informe se documenta un diagnóstico que incluye hombro doloroso bilateral, túnel del carpo bilateral, epicondilitis, dolor lumbar e hipoacusia bilateral. Además, se señala la necesidad de una valoración adicional para definir la pérdida de capacidad laboral.

(iii) La historia clínica ocupacional fechada el 21 de marzo de 2012 revela antecedentes laborales que incluyen exposición a diversos factores de riesgo. Estos factores abarcan la exposición al ruido, sustancias químicas, condiciones ergonómicas y factores relacionados con psicosis. Según las observaciones, el señor Morales exhibía hipoacusia bilateral atribuible a un trauma acústico y túnel del carpo, siendo de grado leve en la mano derecha y severo en la mano izquierda. Es relevante destacar que, a pesar de estos diagnósticos, no estaba recibiendo tratamiento en ese momento.

(iv) En relación con los antecedentes tóxicos, se registra un consumo ocasional de alcohol. Estos detalles clínicos se encuentran documentados en las páginas 92 a 96 del archivo 005Demanda-Anexos.

ANTECEDENTES TÓXICOS			
Fuma actualmente	SI <input type="checkbox"/>	NO <input checked="" type="checkbox"/>	
	Número cigarrillos día <input type="text"/>	Tiempo <input type="text"/> Años	
Fumó anteriormente	SI <input type="checkbox"/>	NO <input checked="" type="checkbox"/>	
	Número cigarrillos día <input type="text"/>	Tiempo <input type="text"/> Años	
Consumo de Alcohol	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	
	Habitual <input type="checkbox"/>	Ocasional <input checked="" type="checkbox"/>	
		Estado de Embriaguez	
		SI <input type="checkbox"/>	NO <input checked="" type="checkbox"/>

Las únicas recomendaciones que se dan son las siguientes: 1) no cargar pesos mayores a 10 k ni realizar movimientos repetitivos de miembros superiores.

En el examen médico fechado el 21 de septiembre de 2021, se confirma el compromiso de ambos nervios medianos a nivel de los túneles del carpo. Esta información se encuentra en la página 467 del mismo documento.

(v) Según el Anexo 1 de la historia clínica psicológica ocupacional fechada el 29 de noviembre de 2012 (ubicada en las páginas 110-111 del documento 005Demanda-Anexos), el señor Willians Morales reportó como hábitos el consumo de alcohol y la

ludopatía. No obstante, durante el examen mental, se determinó que el ex trabajador estaba orientado y mostraba normalidad en cuanto a lucidez, pensamiento, percepción y memoria. El diagnóstico final indicó que el área cognitiva se encontraba en condiciones normales.

Estos resultados del examen mental ofrecen una perspectiva positiva en términos de la función cognitiva del ex trabajador, a pesar de los hábitos de consumo de alcohol y la ludopatía previamente mencionados.

(vi) De igual manera, se examina el formato de seguimiento de factores de riesgo psicosocial, el cual carece de fecha, pero cuenta con el sello de Icobandas S.A. En este documento, el señor Morales Galvis, con 54 años, no indica tener riesgo por predominio de conductas adictivas. En consecuencia, se dictamina que no existen dificultades relacionadas con riesgos en este aspecto específico. Este análisis refleja la evaluación de factores psicosociales en el contexto laboral del señor Morales y destaca la ausencia de riesgos asociados con conductas adictivas según la información proporcionada (pág.112-113, del documento 005Demanda-Anexos).

(vii) Según el concepto de salud ocupacional fechado el 27 de julio de 2014, el examen de aptitud del señor Willians Morales muestra que se encuentra en condiciones aptas. Cumple con todos los requisitos necesarios para desempeñar funciones que incluyen trabajo en alturas, manipulación de alimentos y trabajos especiales. El informe también hace referencia a la remisión a la EPS, indicando que quedan pendientes el diagnóstico de túnel carpiano, hombro doloroso y el uso de audífonos. Sin embargo, la información adicional es poco clara y de difícil comprensión, según se registra en la página 97 del archivo 005Demanda-Anexos.

(viii) El 3 de marzo de 2014, según la evaluación realizada por el área de psicología de la empresa Icobandas S.A., se determinó que el señor Morales presenta un área cognitiva normal. Este resultado es notable a pesar de que él mismo indicó tener hábitos de ludopatía y un consumo constante de alcohol. La evaluación sugiere la posibilidad de que se encuentre participando en un grupo de Alcohólicos Anónimos. Estos hallazgos están documentados en las páginas 114-115 del archivo 005Demanda-Anexos.

(ix) El 11 de marzo de 2014, Icobandas S.A. lleva a cabo una visita domiciliaria al hogar del señor Willians Morales, como parte de procesos de atención psicosocial al trabajador. El informe resultante, elaborado por un psicólogo, destaca problemas en las relaciones familiares, identificando el alcoholismo como uno de los motivos de discordia (página 101-109, archivo: 005Demanda-Anexos).

(x) Para el 6 de septiembre de 2019, se lleva a cabo un Test de Identificación de Trastornos por Consumo de Alcohol realizado por la Universidad del Cauca de Popayán. Este test, documentado en las páginas 594-600 del archivo #005, no tiene evidencia de haber sido comunicado a Icobandas S.A. Sin embargo, la puntuación obtenida en el test refleja un riesgo moderado para la salud del individuo y la posibilidad de problemas derivados del patrón actual de consumo de sustancias.

Por otro lado, para el 15 de julio de 2015, no se registran anotaciones de antecedentes toxicológicos. En cambio, se documenta un compromiso de ambos nervios a nivel del túnel del carpo, según se encuentra consignado en la página 601 del mismo documento.

(xi) En las páginas 116 a 121, de los anexos a la demanda, obra un resultado de nivel bajo de estrés, fechado el 17 de julio de 2015. A pesar de que el documento no especifica la identidad de la persona a la que se le realiza el dictamen, se deduce, de acuerdo con el oficio que se encuentra posteriormente en el expediente y que responde a una petición de la abogada del señor Morales (página 142, del mismo archivo), que este dictamen hace parte de la documentación del demandante. Esto se infiere ya que la respuesta hace referencia a la carpeta administrativa, laboral y ocupacional de dicho demandante

(xii) Se aporta un oficio de la NUEVA EPS dirigido a Icobandas S.A., informando el inicio de un proceso de calificación al señor Willians Morales debido a la enfermedad de síndrome de túnel carpiano. Es importante señalar que este documento carece de fecha, lo que dificulta establecer una relación específica con los eventos descritos en la demanda (página 60 del archivo 005Demanda-Anexos).

(xiii) En respuesta al 03 de agosto de 2016, la empresa Icobandas S.A. aborda una solicitud realizada por su ex trabajador, Willians

Morales Galvis. En dicha respuesta, la empresa niega tener documentación referente al reporte de enfermedades del empleado y rechaza la existencia de alguna condición que justificara la terminación del contrato de trabajo por causa comprobada. Especifica que el ex trabajador no presentaba limitaciones de salud que restringieran sus actividades laborales. Estos detalles se encuentran documentados en las páginas 49-59 del archivo 005Demanda-Anexos. La respuesta de la empresa ofrece una visión clave de la posición oficial respecto a las alegaciones de salud del demandante y su relación con la terminación del contrato laboral.

(xiv) En cuanto a incapacidades, de acuerdo con los certificados expedidos por la NUEVA EPS, que militan en las páginas 224-230 y 232-239, 005Demanda-Anexos, al señor Willians Morales Galvis se otorgaron al actor en diversas fechas: el 25 de noviembre de 2000 (por 6 día), el 26 de octubre de 2000 (por 30 días), el 24 de septiembre de 2001 (por 3 días), 7 de febrero de 2002 (por 3 días), 25 de febrero de 2003, 15 de abril de 2004 (por 2 días), 28 de septiembre de 2004 (por 15 días), 12 de octubre de 2004 (15 días), 28 de octubre de 2004 (por 12 días), 27 de noviembre de 2006, 18 de diciembre de 2006 (por 20 días), 17 de enero de 2007 (20 días), 30 de octubre de 2008 (por 10 días), 15 de febrero de 2009 (por 3 días debido a un accidente de tránsito), 26 de marzo de 2009 (por 30 días, por enfermedad general), 04 de septiembre de 2009 (por 30 días, por enfermedad general), 30 de noviembre de 2009 (por 20 días, por enfermedad general), 19 de diciembre de 2009 (por 6 días, por enfermedad general) y 28 de diciembre de 2009 (por 20 días).

En la página 514 se refleja el otorgamiento de incapacidades del 30 de octubre al 8 de noviembre de 2008, por sensación de adormecimiento en manos.

De igual forma, se otorgaron incapacidades laborales al demandante en las siguientes fechas: 10 de abril de 2011 (por 30 días, por especialidad de traumatología), 10 de mayo de 2011 (por 30 días) 9 de junio de 2011 (por 30 días prorrogada por 30 días más, referente a cirugía de mano), 15 de marzo de 2013 (por 4 días, enfermedad general), 06 de mayo de 2013 (por 3 días, por enfermedad general), 29 de mayo de 2013 (por 2 día, por enfermedad general); los días 11, 29, 14 y 28 de noviembre del año 2013, 03 de enero de 2014 (por 2 días, ambulatoria) 31 de enero de 2015 (por 2 días, por radiculopatía), de acuerdo con la

información que arrojan los documentos ubicados en las páginas 240 a 245, 251, 256, 260, 482-485, del archivo rotulado como 005Demanda-Anexos.

En la página 571, ídem, se encuentra registrada una incapacidad médica otorgada al demandante el 13 de julio de 2015, con una duración de 8 días, que, corre, desde la fecha de la consulta, como consecuencia de un dolor crónico intratable. Posteriormente, el 15 de julio de 2015, la historia clínica indica que el dolor persiste y se describe como intenso, siendo catalogado por el médico como lumbago con radiculopatía continua (página 578 del mismo documento).

La última incapacidad fechada el 23 de julio 2015 y otorgada por 30 días, está relacionada con lumbago. Esta incapacidad finalizaba el 21 de agosto de 2015, según se especifica en las páginas 512-513 del mismo documento. En consonancia, en la historia clínica del 4 de febrero de 2014 se indica que el dolor comenzó hace aproximadamente un año. El diagnóstico resultante es radiculopatía L5. Se recomienda no movimientos repetitivos, manejo de objetos con un peso no superior a 15k, marchas o bipedestación prolongadas (pág.519-521, del archivo #005).

Las incapacidades que se encuentran en las páginas 246 a 248 y 262, 524, íbidem, son ilegibles.

Las incapacidades del año 2004 fueron otorgadas por la Dra. Gisel Delgado, médico psiquiatra, lo que se corrobora con la orden para consulta por psicología para el 22 de noviembre de 2004. Por otro lado, las incapacidades de diciembre de 2006 y 2007 están relacionadas con la especialidad de ortopedia-traumatología, específicamente por un trauma en el quinto dedo de la mano. En relación con las incapacidades médicas correspondientes a los años 2000 a 2003 y 2009, no se dispone en dichas certificaciones información entorno a la contingencia que originó dichas incapacidades; sin embargo, la historia clínica de los meses de agosto, septiembre y diciembre de 2009, refleja que el demandante siguió tratamiento por túnel del carpo (pág.503-511 y 527, ídem).

(xv) El 13 de noviembre de 2013, el Gerente de Producción de Icobandas S.A. toma la decisión de reubicar al demandante después de un accidente de trabajo. Esta acción se lleva a cabo

mientras se espera el resultado de la valoración médica, según se indica en la página 249 del archivo #005. Posteriormente, el 28 de noviembre de 2013, el Coordinador de Salud Ocupacional comunica a la empresa la finalización de la terapia física ordenada por la ARL. En este comunicado se especifica que el demandante ha completado todo el tratamiento de fisioterapia (pág.250, ídem).

(xvi) En el mes de abril de 2013, se lleva a cabo un control médico, y como resultado de este, se ordena de manera prioritaria la realización de una cirugía de descompresión del nervio en la mano, junto con una neurosis en la mano izquierda. Esta información se encuentra en la página 476 del mismo documento.

(xvii) Conforme a la historia clínica de la Clínica de Fracturas S.A., datada el 23 de julio de 2015, se establece el diagnóstico de lumbociática izquierda, concluyendo al examen la existencia de limbus vértebras en L3, L4 y L5. Se identifica además una pequeña hernia discal en las vértebras L4 y L5, según se detalla en la página 457 del documento 005Demanda-Anexos. Según historia clínica del 30 de julio de 2015, el señor Willians Morales es un paciente con 2 años de dolor lumbar con múltiples manejos sin mejoría (pág. 488, #005).

Previamente a este dictamen, el 15 de julio de 2015, en los antecedentes toxicológicos no se observan anotaciones relevantes, y se especifica como resultado "NEGATIVO", según consta en la página 466 del mismo archivo.

7.5.4. Procesos disciplinarios y acciones observadas contra el trabajador:

(i) El 5 de marzo de 2005, el señor Willians Morales Galvis se presentó a laborar en estado de alicoramamiento, lo que llevó a que la empresa tomara medidas disciplinarias. En respuesta a su comportamiento, fue devuelto por la empresa y se le impuso una suspensión de seis días. Además, se le notificó que, en caso de reincidencia, su contrato de trabajo sería terminado. Ante estas acciones disciplinarias, el señor Morales presentó sus descargos el 7 de marzo de 2005, aceptando el suceso con base en lo siguiente: *“Tuve una reunión familiar y me pasé de copas, es la primera vez que en 18 años de trabajo me sucede esto”* (pág.24-25, 005Demanda-Anexos).

(ii) El 4 de julio de 2009, el actor experimenta otra situación de devolución, al presentarse en estado de alicoramamiento, siendo retirado por el supervisor de turno. Dos días después, el 6 de julio del mismo año, presenta sus descargos, explicando que cambió de turno sin recordar que tenía un compromiso, lo cual resultó en su falta de control en el consumo de alcohol (pág.26-28, 005Demanda-Anexos). Esta conducta le representa una suspensión de 34 días.

El no ingreso con síntomas de alicoramamiento se justifica en los artículos 49 y 61.2 del RIT.

(iii) El 27 de junio de 2015, el señor Willians Morales se presentó en estado de alicoramamiento a su turno de trabajo, a las 5:50 am. En consecuencia, el supervisor tomó la decisión de devolverlo, según consta en las páginas 29-32 del documento 005Demanda-Anexos.

El 2 de julio de 2015, el jefe de Recursos Humanos de Icobandas S.A. citó al actor a una audiencia de descargos. En la comunicación, se le informó que, si lo consideraba necesario, podía asistir a la diligencia acompañado de dos compañeros de trabajo, debiendo proporcionar previamente sus nombres, de acuerdo con el artículo 65 del Reglamento Interno de Trabajo (RTI). La citación contiene la rúbrica del señor Morales.

En sus descargos, el trabajador se presenta a la diligencia solo y asintió lo siguiente: *“(...) El viernes 26 de junio en horas del partido Colombia – Argentina y en medio de la euforia de ver el partido en grupo me pasé de tragos (...)”*.

En respuesta a la pregunta sobre si ha recibido algún tipo de acompañamiento de la empresa ante su problema, el señor Willians Morales afirma que sí. Reconoce haber contado con el apoyo de la psicóloga Ana Milena durante el proceso. Este respaldo por parte de la psicóloga Ana Milena evidencia el esfuerzo de la empresa por brindar un soporte integral al señor Morales en relación con su situación.

Esta última conducta, la reincidencia del señor Willians Morales al presentarse a laborar en estado de alicoramamiento, es la que conduce a la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de Icobandas S.A. La empresa fundamenta esta decisión en una causa objetiva, de acuerdo con el artículo 7º, literal a),

numeral 6°, del Decreto 2351 de 1965. Esta medida la justifica en la gravedad de la conducta, que ha sido catalogada como tal, y por la cual el empleado había recibido sanciones en diversas ocasiones, como se evidencia en las páginas 33-34 del documento 005Demanda-Anexos.

7.5.5. Está probado que el Ministerio del Trabajo – Territorial Cauca tomó la decisión de ARCHIVAR la averiguación preliminar iniciada contra la empresa ICOBANDAS S.A. Esta averiguación surgió como respuesta a la queja presentada por el señor Willians Morales. La Resolución No. 575 de 2017 respalda esta decisión, destacando que la empresa Icobandas S.A. cumplió con las disposiciones normativas en materia de riesgos laborales y seguridad social. En particular, se subraya el acatamiento de las normas relacionadas con la prevención de sucesos o eventos que puedan causar daño a los trabajadores (pág.115-129, 018ContestaciónDda.IcobandasS.A.).

7.5.6. El demandante presentó una acción de tutela con el objetivo de revocar el despido llevado a cabo por su empleador. El Juez Tercero Civil Municipal de Popayán evaluó esta acción constitucional y emitió una resolución desfavorable, señalando que dicha decisión no impide que el actor recurra al Juez laboral para abordar las cuestiones relacionadas con la efectividad de su despido (ver, páginas 109 a 111 del archivo identificado como #018).

7.5.7. Interrogatorio de parte al señor Willians Morales Galvis. Al practicarse interrogatorio de parte al demandante (récord 0:19:55 a 0:58:38, 030ActaAudienciaArt77y80Cptss-PrimeraParte), el señor Morales Galvis indicó que actualmente no realiza ningún oficio y que después de dejar la empresa Icobandas S.A., no ha podido realizar actividades laborales debido a su sordera y problemas físicos. Indicó también que, al momento de ingresar a la empresa, se encontraba en buen estado de salud.

Ante la pregunta *¿en qué fecha inició su problema diagnosticado de alcoholismo?*, Willians Morales Galvis respondió que, en un promedio de más de 10 años, a partir de su ingreso a la empresa Icobandas S.A.

Señaló que, su problema de hipoacusia se generó al ingresar a la empresa, debido a los ruidos extremos de las máquinas, especialmente por su labor de supernumerario, pues, con antelación a su ingreso, no tuvo problemas auditivos.

El actor acepta haberse presentado a su lugar de trabajo en Icobandas, el 27 de junio de 2015, en estado de embriaguez. Reconoce que: *“(..). por mi enfermedad, por mi trastorno de ansiedad, de depresión y por la enfermedad del alcoholismo, perdí mi trabajo”*. De igual forma acepta que previo a la data anterior le hicieron dos llamados de atención por presentarse en estado de alicoramiento, siendo suspendido.

Explica que el examen de egreso fue desfavorable debido a la cantidad de enfermedades que padece. Hace referencia a un proceso de pensión que inició aproximadamente tres años atrás, y hoy en día, se encuentra pensionado como resultado de dicho proceso.

En relación al tema del alcoholismo, se le cuestiona si alguna vez informó a sus jefes inmediatos, supervisores o a alguien del área de talento humano sobre ese problema, a lo que responde que en ese momento no lo hizo. Explica que cuando comenzaron sus problemas auditivos, se generó un complejo debido a la discriminación que experimentaba, y es en ese contexto donde empieza a surgir el problema del alcohol. Sin embargo, él no comunicó nada en ese momento, sino que lo hizo cuando los problemas ya eran conocidos. Willians Morales señala que, tras enfrentar dos suspensiones laborales por alcoholismo, pasó a un proceso de manejo con la psicóloga y enfermera de la empresa. Que, durante dicho proceso, le realizaron una valoración en su domicilio. Posteriormente, fue remitido a un psiquiatra, quien lo envió a una clínica de desintoxicación, resultando en la orden de una incapacidad por 40 días, siendo todo esto de conocimiento de la empresa.

7.5.8. De los testigos.

(I) El señor Lucas Pasos Abadía (récord 0:16:34 a 1:44:36, 030ActaAudienciaArt77y80Cptss-PrimeraParte), manifestó no haber trabajado en Icobandas pero refirió conocer al demandante hace aproximadamente cinco años como sociólogo. Con relación al despido del señor Morales, indicó que derivado de este hecho un

sobrino del señor Willians buscó su ayuda como profesional coordinador de un programa de salud mental y convivencia social de la Universidad del Cauca, por el consumo de alcohol, constante ansiedad y depresión. El testigo explica que ha recibido entrenamiento en tratamiento de base comunitario y en el manejo de dispositivos de base comunitaria, como los centros de escucha. Que, desde ahí, brindó atención por casi un año al señor Willians y a su familia. En este contexto, afirma tener conocimiento de que el despido del señor Willians se convierte en un punto de inflexión crucial que marca una situación apremiante y vulnerable. Además, destaca que el sufrimiento experimentado no se limita únicamente a lo físico, sino que también afecta la salud mental de la persona afectada.

El señor Pasos Abadía relata la utilización de dos instrumentos recomendados por la OMS y la OPS, como el ASSIT 3.0, para evaluar los niveles de riesgo y la necesidad de tratamiento en el consumo de sustancias psicoactivas. Esta prueba fue aplicada y reveló un nivel alto de riesgo, indicando la necesidad de tratamiento intensivo sin internación, enfocándose específicamente en el consumo de alcohol y bebidas embriagantes. Con la construcción de una mayor confianza, se recurrió a otra prueba, el Test AUDIT, del cual el señor Pasos Abadía está entrenado, y también arrojó un nivel alto. Aunque reconoce que la patología en sí requiere un concepto psicológico y psiquiátrico, destaca que a nivel comunitario se trabajó para mejorar la relación social. Destaca que la escucha activa identificaba un individuo en situación de sufrimiento porque su situación laboral lo había puesto en un estado altamente vulnerable que lo condujo a un abuso de alcohol y a deteriorar la relación con su familia.

El testigo explica adicionalmente que el ASSIT, más que diagnosticar una patología específica, proporciona una evaluación del nivel de riesgo asociado. En este caso particular, el resultado del ASSIT indicó un nivel de riesgo alto. Destaca la presencia de ansiedad y un tipo de trastorno derivado de la abstinencia al alcohol. Subraya la falta de capacidad de respuesta individual para superar crisis emocionales y las relaciones familiares conflictivas como factores de riesgo destacados después de la desvinculación.

En respuesta a la pregunta del apoderado de Icobandas S.A., el testigo destaca que el panorama relacionado con la ludopatía y los

juegos de azar fue mencionado, pero no lo considera un hito detonante del conflicto principal. Este conflicto central lo involucra al consumo de alcohol y la relación deteriorada con su familia.

(II) La señora Mary Lorena Hernández Hoyos (récord 0:44:43 a 2:23:42, 030ActaAudienciaArt77y80Cptss-PrimeraParte), refirió que hace unos veinte años conoce al señor Morales Galvis y establecieron una relación de amistad. En cuanto al despido, ella sostiene que fue injusto, ya que había trabajado para Icobandas durante 28 años y adquirió una enfermedad laboral en el proceso. Según su testimonio, la afectación más notoria fue una hipoacusia que le impedía escuchar adecuadamente, una condición que atribuye directamente a las condiciones laborales (ruido). También habla de una caída en la empresa que le afectó la espalda y que por la sordera consumía licor, lo que lo llevó a una internación en la Clínica Moravia por la depresión. Afirma que recibió asistencia de un psicólogo y un médico de Icobandas, y sostiene que la empresa estaba al tanto de esa situación. La señora Hernández Hoyos también relató las diferentes labores que desempeñó el actor en Icobandas, resaltando que el señor Morales ingresó a laborar en perfectas condiciones.

La señora Hernández Hoyos informa que el actor padece de depresión y que aproximadamente hace tres años estuvo interno en una unidad de salud mental, enfrentando una situación crítica casi mortal. La testigo afirma que al demandante no lo reubicaron ni lo calificaron. Además, la testigo asegura tener conocimiento directo de la depresión del señor Morales a través de sus frecuentes conversaciones con él. Sostiene que el despido se debió al alcoholismo del señor Morales, basándose en dos llamados de atención que había recibido, aunque aclara que no está familiarizada con el entorno interno de las instalaciones de la empresa. Afirma que pudo evidenciar el problema de alcohol en el señor Morales y describe que *"era como si él se refugiara en el alcohol como una forma de enfrentar lo que estaba experimentando (...). No tenía el apoyo de la empresa"*.

(III) El señor **Cristian Camilo Parra Romero**, técnico veterinario, testificó en la audiencia (récord 2:24:14 a 2:43:57, 030ActaAudienciaArt77y80Cptss-PrimeraParte) y compartió su relación con el demandante, Willians Morales, que se extiende por unos 23 o 24 años debido a su amistad con el hijo de Morales. En cuanto al estado de salud, Parra Romero expresó que lo percibe

enfermo, ya que cuando lo conoció, era una persona "normal". Además, el testigo afirmó tener conocimiento de la sordera del señor Morales y mencionó que, al consultar al hijo de este, Juan Carlos, supo que su padre adquirió la enfermedad en el trabajo debido a la exposición al ruido. También señaló que, posteriormente, se enteró de que el señor Morales tenía problemas con el alcohol y que su situación empeoró después de la enfermedad.

El testigo afirmó tener conocimiento personal de la situación, ya que frecuentaba la casa de la familia Morales y participaba en actividades como paseos. Además, mencionó que también visitó Icobandas para dejar cosas a Morales junto con el hijo Juan Carlos. Con relación al despido, el testigo señaló que ya conocía la historia debido a los comentarios de Juan Carlos, el hijo de Willians Morales, quien mencionaba que su padre había recibido un llamado de atención por llegar borracho al trabajo. En consecuencia, el testigo considera que la empresa debería haber brindado apoyo a Morales y que el despido contribuyó a su deterioro.

El testigo Parra Romero, además de las actividades que el accionante desempeñó en la empresa Icobandas, afirmó haberlo en el Barrio Bolívar junto con su hijo. Dijo que, en la historia clínica, se especificaba que Morales había sufrido afectación en un riñón y sabe que había participado en Alcohólicos Anónimos. El testigo destacó que la situación de Morales se agravó significativamente después del despido, indicando: *"él se degeneró totalmente ya cuando la empresa lo despidió. Porque él sí tomaba y todo eso, pero nosotros empezamos a ir a buscarlo después del despido"*. Posteriormente, el señor Romero expresó que el actor en el pasado era muy responsable tanto en su trabajo en la empresa como en su vida familiar. Sin embargo, conforme se *"degeneró"* debido al alcoholismo, perdió interés en todo, llegando al punto de que ya no le importaba nada. Morales llegó a creer que podía tener algún trastorno en medio de su lucha con el alcoholismo, recordando que la primera enfermedad de la que se dio cuenta que tuvo el señor Morales fue la sordera. Asimismo, supo que Willians Morales experimentó un incidente en el que una máquina le atrapó la mano. Además, se mencionó que sufre de problemas en la columna. No obstante, se destacó que la enfermedad más significativa y prevalente que enfrenta en la actualidad es el alcoholismo.

Este testigo también menciona que la empresa proporcionó asistencia al señor Morales, incluyendo una visita domiciliaria. Sin embargo, aclara que tiene conocimiento de este hecho a través del hijo del actor. Además, cuestiona la decisión de no enviar a Morales a calificar, considerando todos los problemas que enfrentaba, a pesar de ser conscientes de que él manejaba maquinaria en la empresa.

(IV) El señor **Luis Fernando Grajales** brindó su testimonio en este proceso (récord 0:02:52 a 00:36:56, 031ActaAudiencia07Febrero2023 SegundaParte), destacando que, se desempeña actualmente como Gerente Administrativo y Financiero de Icobandas S.A., desde hace 4 años, que ingresó a la empresa el 14 de mayo de 2015 como Jefe de Recursos Humanos. En relación con el despido del señor Morales, señaló que se le dio término al contrato con justa causa, con ocasión de su reincidencia al presentarse en estado de embriaguez en las instalaciones de Icobandas. Ante la pregunta sobre si el señor Morales había informado previamente alguna enfermedad relacionada con el alcoholismo, o alguna enfermedad psiquiátrica o asociada al alcohol, afirmó que no lo hizo, ni de manera verbal ni documental.

Adicionalmente, al revisar el expediente del señor Morales, el testigo menciona que constató que este tenía una enfermedad preexistente, que era una hipoacusia bilateral, según una valoración médica. Se explica que al señor Morales no se le permitió ingresar debido a su estado de embriaguez. En la diligencia de descargos previa a su despido, el accionante indicó que había estado en un evento de la selección Colombia el día anterior. Con relación a incapacidades del trabajador, con antelación a la fecha de ejercer el testigo como Jefe de Talento Humano refiere una ausencia por incapacidad por 15 días, por un tratamiento psiquiátrico. Se agrega que, durante los descargos por los hechos ocurridos en el año 2015, el señor Morales no mencionó algún problema de salud. Niega que el trabajador hubiera consumido bebidas embriagantes dentro de la empresa.

El testigo señaló que no tiene conocimiento sobre el nivel o desnivel de ruido en la empresa Icobandas S.A., pero, aceptó que, desde la fecha de ingreso, la empresa proporcionó al trabajador los elementos de protección para el ruido, por la preexistencia de hipoacusia, y, también, por ser parte del protocolo de seguridad en Salud y Seguridad en el Trabajo para operarios de planta, ayudantes o visitantes que vayan a acceder a la planta de

producción. Cuando se le preguntó si sabía si, al momento de ingresar a trabajar, el señor Morales presentaba problemas de alcohol o cuándo comenzó a tenerlos, respondió: *"No lo sé y no me consta. Solamente me refiero a lo que reposa en la carpeta del colaborador"*. Agregó que, antes del incidente que llevó a su despido con justa causa, existieron otros llamados de atención por los mismos hechos.

El testigo reitera que en la carpeta del colaborador no hay evidencia que indique que el señor Morales haya tenido problemas de alcohol como una enfermedad específica, sino solo llamados de atención por presentarse bajo los efectos del alcohol. Menciona que tenía conocimiento que él tenía problemas de ludopatía o juegos de azar y por eso estuvo internado en la Clínica Moravia, pero, no por tratamiento por alcohol. Asegura que la única patología que conoció fue la hipoacusia bilateral. No sabía que se le hubiera diagnosticado trastorno y depresión. No tiene presente sobre reportes a la ARL en el año 2015.

En respuesta al cuestionamiento sobre si el trabajador tenía problemas para cargar peso debido a asuntos relacionados con la ortopedia, se aclara que sí presentó restricciones para levantar cargas superiores a los 25 kilogramos. Como resultado, se originaron restricciones laborales y la empresa cumplió con estas restricciones reubicando al trabajador.

(V) La señora Ana Milena Palta Valencia, psicóloga especialista en Gerencia de Talento Humano y en el Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo en Icobandas desde 2010, rindió testimonio en este asunto (récord 0:42:31 a 01:08:18, 031ActaAudiencia07Febrero2023 SegundaParte). Acepta la testigo haber atendido al colaborador Willians Morales e indica que esa atención se debió a ausencias permanentes que el señor Willians estaba presentando. A la pregunta si el trabajador se sometió a algún tratamiento con la empresa o la EPS, respondió de manera negativa. Tampoco sabe ni le consta la existencia de otra patología.

Con respecto a la patología auditiva del actor, considera que es una condición preexistente que ya estaba presente en el momento de su ingreso a la compañía. Este señalamiento busca destacar que la condición auditiva del trabajador existía antes de comenzar su empleo.

Con respecto a la testigo, se presentó una tacha por parte de la apoderada de la parte demandante, la cual fue propuesta después de haber comenzado su testimonio. La testigo sostiene que, al momento de ingresar a la empresa, se suministran a los colaboradores los elementos de protección necesarios y acepta que por la hipoacusia bilateral se dispuso reubicación laboral al señor Morales (no indica fechas).

La testigo niega tener conocimiento de la visita familiar al actor, ya que fue realizada por otra profesional. Su información se basa en lo documentado en los folios, indicando así que su declaración se fundamenta en los registros existentes en lugar de su experiencia personal directa.

La testigo también sostiene que no tiene constancia de problemas de alcohol por parte del actor ni tiene conocimiento de su participación en un grupo de Alcohólicos Anónimos. Afirma que desconoce si el señor Morales estaba en proceso de calificación al momento de su despido. Además, señala que la incapacidad general previa al despido fue por enfermedad general y no por una que requiriera apoyo específico. Explica que, en la diligencia de descargos, el trabajador asistió solo a pesar de que conocía que podía ir acompañado. Por último, recalca que no fue médica tratante del trabajador y que actúa solamente como psicóloga de la organización.

(VI) La señora Nancy Amparo Velasco Urbano, testigo en este caso, desempeñó funciones en Icobandas, en medicina preventiva y salud en el trabajo, desde el 1 de septiembre de 2008 hasta el 4 de mayo de 2022. Su experiencia se basa en su formación como enfermera profesional y especialista en salud ocupacional (récord 1:16:04 a 01:36:10, 031ActaAudiencia07Febrero2023 SegundaParte). La testigo señaló que conoció al demandante como trabajador de la empresa Icobandas y aceptó que el señor Willians Morales tenía una hipoacusia bilateral, como patología preexistente, según examen de ingreso.

La testigo detalla que el señor Morales, inicialmente operario, fue posteriormente reubicado debido a un accidente que experimentó, una lesión en la mano, asumiendo así diversas labores en la planta de producción. Niega conocer de problemas lumbares, de túnel del carpo o de alcohol por parte del demandante o algún trastorno severo, ansiedad y depresión. La testigo afirma que estaba al tanto de que el señor Willians Morales estaba en proceso

de calificación y que desde su área se buscaron los conceptos médicos ocupacionales para proporcionárselos al trabajador. Sin embargo, la testigo niega conocer la causa exacta del proceso de calificación, aunque especula que podría estar relacionada con una lumbalgia.

Con respecto a alguna enfermedad del trabajador, la testigo declaró textualmente: *“Creo que una lumbalgia, creo que un dolor de una mano (...), posterior a un accidente, pero de lo que Usted me menciona del alcoholismo, no. Nunca tuve un documento que un médico hiciera un diagnóstico de alcoholismo”*. Añadió que tenía conocimiento de menciones sobre un internamiento por ludopatía, pero no disponía de más información al respecto.

7.6. CONCLUSIONES:

7.6.1. En concordancia con los criterios jurisprudenciales reseñados y expuestos tanto por la Corte Constitucional (sentencias C-531 de 2000, T-504 de 2008, SU-049 de 2017, C-200 de 2019 y T-041 de 2019) como por la CSJSL (sentencia fundacional del 15 de julio de 2008, con radicación 32532; SL3181-2019, SL4078-2019, SL2586-2020, SL2586-2020, SL2035-2021, SL-1152-2023 y SL-1154-2023), se obtiene total claridad, para que un trabajador despedido pueda ser beneficiario de la protección laboral reforzada, debe demostrar los siguientes hechos:

a) La presencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Se define la deficiencia según la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) como "problemas en las funciones o estructuras corporales, tales como una desviación significativa o una pérdida".

b) La existencia de barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, impiden al trabajador ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás.

c) Es necesario que estos elementos sean conocidos por el empleador en el momento del despido, a menos que sean notorios para el caso en particular.

d) Además, cuando un trabajador se encuentra en situación de discapacidad laboral, se impone al empleador la obligación de obtener la autorización del Ministerio del Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo. En caso de no cumplir con esta obligación, surge la presunción legal de que la terminación del contrato de trabajo es discriminatoria por razones de salud. Esta presunción se encuentra contemplada en el artículo 26 de la Ley 346 de 1997.

Para que el empleador destruya la presunción legal de discriminación, le incumbe demostrar la ocurrencia de una justa causa para la terminación del contrato de trabajo, so pena de que el despido se repunte ineficaz y de paso, proceda la condena a la indemnización y al reintegro del trabajador.

7.6.2. La Sala destaca, de conformidad con la sentencia SL-1152 de 2023, citada anteriormente, al evaluar la situación de discapacidad para la protección de la estabilidad laboral reforzada, es crucial considerar al menos tres aspectos: **(i) factor humano:** La presencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad a mediano o largo plazo. **(ii) factor contextual:** El análisis detallado del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, así como el entorno laboral y actitudinal específico; y **(iii) la interacción y contraste** entre estos dos factores, es decir, la relación entre la deficiencia o limitación y el entorno laboral.

Si la conclusión de este análisis indica que el trabajador se encuentra en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, se considera el despido como discriminatorio. En consecuencia, se declara su ineficacia, procediendo al reintegro con el correspondiente pago de salarios y demás emolumentos. Además, se ordenan los ajustes razonables necesarios y la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

7.6.3. Es importante tener presente que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, como se evidenció en la decisión del 27 de julio de 2022 (SL2611-2022), ha establecido que no es suficiente que el trabajador estuviera bajo tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas al momento del despido. En lugar de eso, el deterioro de la salud debe resultar en

una discapacidad, definida como una limitación física, psíquica o sensorial con carácter moderado, según lo establecido en dicha sentencia. Esta limitación debe afectar sustancialmente la capacidad del trabajador para desempeñar las funciones específicas de su empleo.

7.6.4. Al examinar los requisitos anteriores y necesarios para la configuración de la protección laboral reforzada por motivos de salud, para responder a uno de los argumentos de la apelación, no tienen relevancia (i) el origen de la enfermedad, ya sea de origen común o laboral; tampoco (ii) si el señor Willians Morales Galvis tenía una enfermedad preexistente o la desarrolló durante su empleo en Icobandas.

7.6.5. Descendiendo al caso objeto de estudio, luego del examen en conjunto de las pruebas reseñadas y verificar el cumplimiento de todos y cada uno de los requisitos legales que por vía jurisprudencial se encuentran definidos para la que proceda la protección laboral reforzada por razones de salud, la Sala concluye:

7.6.5.1. Con relación al primer requisito, denominado por la jurisprudencia como factor humano, que implica la presencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo del trabajador demandante, se ha logrado establecer la existencia de dicha condición a través de diversos medios de prueba documentales. Estos incluyen la revisión de la historia clínica, incapacidades, conceptos o evaluaciones de salud ocupacional, así como restricciones laborales y factores de riesgo psicosocial. Además, las versiones testimoniales e interrogatorios de parte, detallados en los numerales 7.5.7 y 7.5.8., los cuales respaldan de manera concluyente la evidencia presentada.

Los registros documentales y testimonios confirman que el actor, mientras desempeñaba sus funciones durante la ejecución del contrato de trabajo con la demandada Icobandas S.A., enfrentó diversas problemáticas de salud física. Dichas condiciones fueron diagnosticadas como hipoacusia bilateral por trauma acústico, túnel del carpo, dolor lumbar con afectación de las vértebras en L3, L4 y L5, así como radiculopatía.

Adicionalmente, mediante los medios de prueba documentales revisados en el numeral 7.5.4., se ha confirmado que el demandante ingresó a laborar en estado de embriaguez en tres ocasiones: El 5 de marzo de 2005, el 4 de julio de 2009 y el 27 de junio de 2015. Estos episodios condujeron a sanciones disciplinarias, con suspensiones aplicadas en los dos primeros eventos y, finalmente, culminaron con la terminación de su contrato laboral en la última ocasión.

7.6.5.2. Con relación a este primer factor de evaluación, que se centra en el factor humano y con el fin de responder a uno de los puntos de la apelación sobre la condición del actor como **alcohólico dependiente**, la Sala destaca que la jurisprudencia del órgano de cierre de esta jurisdicción, establece que en ciertos contextos el alcoholismo puede ser considerado como una condición de salud protegida bajo la estabilidad laboral reforzada. Esto es aplicable cuando la ingesta de alcohol resulta en un trastorno del comportamiento que afecta gravemente, no solo la salud del individuo, sino también su desempeño laboral y su desenvolvimiento social o familiar.

Por lo tanto, el alcoholismo puede ser considerado como una afectación genuina a la salud en entornos laborales, lo que podría llevar a situar a una persona en una potencial condición de vulnerabilidad. En este contexto, un despido basado en esta condición podría considerarse discriminatorio y por ende susceptible de protección.

Al examinar los medios de convicción relacionados con el alcoholismo del demandante, bajo la óptica de un eventual padecimiento del cual el mismo trabajador pudiera no tener control, la Sala concluye que el señor Willians Morales Galvis no se encuentra en una situación que justifique la protección laboral debido al alcoholismo. Ciertamente, aunque hay informes médicos que registran el consumo de alcohol por parte del trabajador, los mismos informes lo consideran apto para su rol laboral.

Ahora, si bien el trabajador recibió dos sanciones de suspensión y su despido por llegar en estado de embriaguez al trabajo, en todo caso, estos incidentes ocurrieron en fechas distantes en el tiempo: El 5 de marzo de 2005, el 4 de julio de 2009 y el 27 de junio de 2015 y no hay hechos probados indicativos de la dependencia del

actor a esta sustancia, que le impidiera ejecutar las labores encomendadas al momento de la terminación del contrato de trabajo y permitan llegar a la convicción deba ser objeto de especial protección laboral reforzada.

La consideración de los hechos previos y lo expresado anteriormente sugiere que el actor es una persona que consumía alcohol en determinados eventos, como, por ejemplo, durante un partido de fútbol, una afirmación realizada por él mismo durante la diligencia de descargos. Sin embargo, la mera aceptación de esta conducta no implica automáticamente que el actor deba ser sujeto de un esquema de protección y cuidado especial.

Así los hechos, se concluye que la ingesta de alcohol, como se ha probado en este caso, no constituye una condición limitante que, en interacción con barreras contextuales, llegara a ser discapacitante al momento del despido.

Por el contrario, el testimonio de *Lucas Pasos Abadía*, aunque no fue presentado como testigo perito, pero, cuyo testimonio es examinado cuidadosamente en sus conceptos, afirma tener conocimiento de que el despido de Willians se convierte en un punto de inflexión crucial que marca una situación apremiante y vulnerable en relación con el alcoholismo, lo cual también es respaldado por Cristian Camilo Parra Romero. En resumen, esta situación limitativa relacionada con el alcoholismo solo se manifiesta gravemente después del despido.

En resumen, la Sala concluye que el alcoholismo del trabajador no constituía, al momento del despido, el 21 de julio de 2015, una condición que justifique medidas de protección laboral especiales, ya que, con relación a este hecho, no se presenta una limitación que afectara su desempeño laboral en interacción con barreras contextuales.

En cambio, no sucede así con la enfermedad de la lumbalgia, no sólo porque el historial clínico demuestra que se trata de una enfermedad que venían siendo tratada al señor Willians Morales desde mucho tiempo antes del despido (al menos un año atrás), sino que, con respecto a ésta, reporta varias incapacidades y continuas evaluaciones médicas.

Sobre este aspecto, se resalta la existencia de una incapacidad el 13 de julio de 2015, por ocho días, que culminaba el 20 de julio

de 2015, un día antes de despido. Según este documento clínico, el dolor se describe como crónico intratable. Posteriormente, el 15 de julio de 2015, la historia clínica indica que el dolor persiste y se describe como intenso, siendo catalogado por el médico como lumbago con radiculopatía continua.

A lo anterior se suma, existe una incapacidad posterior al despido, del 23 de julio de 2015, donde se otorga incapacidad al extrabajador por 30 días, lo que evidencia el dolor crónico que padecía.

Adicionalmente, el señor Luis Fernando Grajales, quien era el Jefe de Recursos Humanos de la empresa Icobandas para la fecha de los hechos, dijo en su declaración que el señor Morales sí presentó restricciones para levantar cargas superiores a los 25 kilogramos. Como resultado, se originaron restricciones laborales y la empresa cumplió con estas restricciones reubicando al trabajador.

Es decir, la empresa ICOBANDAS S.A. era concedora de restricciones laborales relacionadas con carga pesada, y, por ende, lleva a concluir que la patología de la lumbalgia si era incapacitante para el trabajador que le merecía una protección laboral reforzada.

En consonancia, en la historia clínica del 4 de febrero de 2014 se indica que el dolor comenzó hace aproximadamente un año. Se recomienda no movimientos repetitivos, manejo de objetos con un peso no superior a 15k, marchas o bipedestación prolongadas.

7.6.5.3. En punto al factor contextual y la interacción con el primer requisito, luego del análisis del cargo ocupado al momento del despido, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico del trabajador, la Sala llega a la convicción que el demandante no se encontraba con barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impidieran ejercer efectivamente sus labores en condiciones de igualdad con los demás compañeros, al momento del despido.

A esta conclusión se arriba, porque, según las pruebas documentales reseñadas en el numeral 7.5.3, en conjunto con los testimonios de Luis Fernando Grajales, Ana Milena Palta Valencia

y Nancy Amparo Velasco Urbano, aparecen probados los siguientes hechos indicativos que sirven de fundamento a esta decisión:

En primer lugar, está probado que la empleadora Icobandas S.A. adoptó varias medidas de protección en favor del trabajador Willians Morales, tales como: (i) suministro de audífonos de protección, por su padecimiento de hipoacusia; (ii) realizar exámenes de salud ocupacional que condujeron a reubicaciones laborales, y remitirlo a la EPS para diagnósticos médicos.

En segundo lugar, se evidencia que: (iii) el trabajador cuenta con plenas facultades cognitivas, (iv) no presenta riesgos laborales relacionados con conductas adictivas, y se encuentra apto para desempeñar labores en alturas, manipulación de alimentos y trabajos especiales, (v) no existen pruebas que indiquen su participación en Alcohólicos Anónimos, y (vi) no se llevó a cabo la calificación de pérdida de capacidad laboral por parte de la EPS, ni de la Junta de Calificación.

Corroborando la conclusión anterior, el hecho probado de que el Ministerio del Trabajo archivó la investigación preliminar iniciada por el señor Willians Morales, respaldando la posición de la empresa ICOBANDAS S.A., en cuanto al cumplimiento de normativas laborales y de seguridad social.

En conclusión, de acuerdo con estos elementos, se evidencia que la actuación de la empresa ha sido adecuada y acorde con las disposiciones legales vigentes en materia laboral y de protección al trabajador.

7.6.5.4. La Sala encuentra probado el hecho de que la empleadora tenía conocimiento de las afecciones de salud física del actor, al momento del despido, según se infiere del análisis conjunto de los medios de prueba documentales, interrogatorios de parte y testimoniales.

Sin embargo, como lo tiene establecido la jurisprudencia de la CSJSL, para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

Lo anterior permite inferir, acorde con la línea hermenéutica de la Sala Laboral de la CSJ, expuesta en precedencia, que el empleador puede terminar el vínculo contractual si se cumple una causal objetiva o justa causa, sin la previa autorización administrativa y, además, a la luz de la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad, también debe demostrar la realización de los ajustes razonables, o que no los hizo por ser desproporcionados o irrazonables.

En este caso, al revisar la carta de despido (páginas 33 y 34, del documento 005Demanda-Anexos), se observa que la justa causa alegada se basó en lo establecido en el artículo 7º, literal a), numeral 6º, del Decreto 2351 de 1965. Al examinar detenidamente la copia del contrato de trabajo (pág. 23 y 24, archivo #018), se evidencia que las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, estipuladas en el numeral 6º, literal a), hacen referencia al incumplimiento de obligaciones legales, contractuales y reglamentarias por parte del trabajador.

En este contexto, considerando que el alcoholismo no merece la condición de especial protección laboral en este caso, la presentación del trabajador con signos de ingesta de alcohol, debidamente aceptada y sin justificación, constituye por sí misma, de acuerdo con las circunstancias que rodean el caso, un incumplimiento de las obligaciones laborales. La embriaguez pone en peligro la seguridad de las personas y de los bienes de la empresa.

Este comportamiento va en contra del correcto desempeño del rol laboral, especialmente en el sector de la producción al que pertenece la empresa, al poner en riesgo los intereses de la empleadora, los mismos compañeros y al trabajador demandante. Este incumplimiento cobra mayor relevancia al considerar la reincidencia del trabajador en este comportamiento.

Ahora, para responder uno de los puntos materia de apelación, es importante señalar que, al llamar a descargos al trabajador, se le ofreció la posibilidad de acudir con dos compañeros de trabajo. Por lo tanto, el hecho de que el señor Morales se haya presentado solo, no implica una vulneración de sus derechos. El trabajador tuvo la oportunidad de ejercer su derecho a estar acompañado y optó por no hacerlo, según consta en la página 31 del documento 005Demanda-Anexos.

Pero, acorde con la línea jurisprudencial de la CSJSL, al estar probada la causa objetiva del despido, por incumplimiento del trabajador demandante del RIT, la Sala considera que no estaba obligada a solicitar el permiso ante la autoridad administrativa del trabajo y, por lo tanto, se destruyó la presunción de que la terminación del contrato de trabajo se produjo con discriminación, por razones de salud del trabajador.

7.7. Resuelto en forma desfavorable al apelante el primer problema jurídico y conexos, la Sala se abstiene de abordar los demás asuntos formulados, incluida la pretensión subsidiaria, toda vez que aparece debidamente probada la justa causa del despido, imputable al trabajador demandante.

8. COSTAS

De conformidad con el numeral 1° del artículo 365 del CGP, aplicable a los procesos laborales por virtud del principio de integración establecido en el artículo 145 del CPLSS, **esta Sala condenará en costas de segunda instancia a la parte apelante y demandante**, por resultar desfavorable el recurso de apelación propuesto por su apoderado.

Las costas se fijarán por el Magistrado ponente, en la oportunidad procesal, a voces de los artículos 365 y 366 del CGP.

9. DECISIÓN

En razón y mérito de lo expuesto, la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN**, administrando justicia en nombre de La República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia No. 09, de primera instancia, del siete (07) de febrero del dos mil veintitrés (2023), proferida en audiencia de oralidad de trámite y juzgamiento por el JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE POPAYÁN (CAUCA), dentro del proceso ordinario laboral de la referencia, promovido por el señor WILLIANS MORALES GALVIS, contra

ICOBANDAS S.A., de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS de segunda instancia **a la apelante y demandante**, señor WILLIANS MORALES GALVIS, a favor de la empresa demandada.

La cuantificación de las agencias en derecho como se dijo en la parte motiva.

TERCERO: Por Secretaría, **NOTIFÍQUESE** la presente sentencia a las partes por **ESTADO ELECTRÓNICO**, para su conocimiento, con inserción de la providencia, de conformidad con el artículo 9° de la Ley 2213 de 2022.

CUARTO: En su debida oportunidad, devuélvase el expediente digital al juzgado de origen.

Los Magistrados,


Firma válida
providencia judicial
LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES
MAGISTRADO PONENTE


Firma válida
providencia judicial
CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
MAGISTRADA SALA LABORAL


Firma válida
providencia judicial
CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA
MAGISTRADO SALA LABORAL

SALVAMENTO DEL VOTO