



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE RIOHACHA – LA GUAJIRA
SALA DE DECISIÓN
CIVIL-FAMILIA-LABORAL**

Magistrado Ponente: Dr. LUIS ROBERTO ORTIZ ARCINIEGAS

Riohacha, dieciocho (18) de marzo de dos mil veinticuatro (2024)

PROCESO:	PROCESO ORDINARIO LABORAL- LEY 1149 DE 2007.
PROVIDENCIA:	DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA
DEMANDANTE:	ALVEIRO SAMIR MÁRQUEZ LOZANO
DEMANDADO:	INTERASEO S. A. E.S.P.
JUZGADO DE ORIGEN:	SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE RIOHACHA, LA GUAJIRA
RADICADO:	44-001-31-05-002-2020-00139-01

Discutido y aprobado el dieciocho (18) de marzo de dos mil veinticuatro (2024)

Según Acta N°16.

Esta Sala de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Riohacha, integrada por los magistrados PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO, HENRY DE JÉSUS CALDERÓN RAUDALES y LUIS ROBERTO ORTIZ ARCINIEGAS, procede a proferir sentencia escrita conforme lo autoriza la Ley 2213 de 2022 artículo 13 numeral 1º, en la que se decide el recurso de apelación formulado por el extremo demandante contra la sentencia del veintisiete (27) junio de dos mil veintitrés (2023) proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Riohacha, La Guajira en el asunto de la referencia dentro del presente proceso ORDINARIO LABORAL adelantado por **ALVEIRO SAMIR MÁRQUEZ LOZANO** contra **INTERASEO S. A. E.S.P.**

1. ANTECEDENTES

1.1 PRETENSIONES

El 28 de octubre de 2020, el señor ALVEIRO SAMIR MARQUEZ LOZANO identificado con la cédula de ciudadanía No. 1'118.824.230 formuló demanda laboral contra la entidad INTERASEO S.A.S E.S.P identificada con el Nit. 819000939-1, con base en las siguientes pretensiones:

“PRIMERO: Que se declare ilegal el despido por parte de la empresa INTERASEO S.A.S E.S.P, del cual fue víctima mi poderdante al violársele el derecho al debido proceso, por no pedir autorización al inspector del trabajo para despedirlo.

SEGUNDO: Que como consecuencia de las anteriores declaraciones CONDENESE a la empresa INTERASEO S.A.S E.S.P a reintegrar en igual o mejor cargo a al señor ALVERIO SAMIR MARQUEZ LOZANO.

TERCERO: CONDENESE a la empresa INTERASEO S.A.S E.S.P a pagar a favor de mi poderdante los salarios dejados de cancelar dentro del periodo comprendido entre el día 09 de enero de 2019 hasta el día 21 de noviembre del 2019, por la suma de nueve millones ciento nueve mil doscientos cincuenta pesos (\$9.109.250).

CUARTO: CONDENESE al demandado empresa INTERASEO S.A.S E.S.P a pagar los salarios dejados de cancelar a mi poderdante desde el día 22 de Noviembre hasta que se produzca el reintegro definitivo.

CONDENESE a la empresa INTERASEO S.A.S E.S.P a pagar a favor de mi poderdante la prima de servicios del segundo semestre del año 2019 por valor de ciento ochenta y seis mil trescientos veintiséis pesos (\$186.326).

TERCERO: Condénese al demandado a pagar a favor de mi poderdante el señor ALVERIO SAMIR MARQUEZ LOZANO la indemnización de que trata el inciso tercero del artículo 26 de la ley 361 de 1997, es decir ciento ochenta días de salario, que corresponden a la suma de cuatro millones novecientos sesenta y ocho mil seiscientos noventa y seis pesos (\$4.968.696).

CUARTO: Que sea reconocida por su despacho cualquier acreencia laboral que la parte demandante en el presente acápite de pretensiones no haya pretendido y esta agencia judicial considere que el extremo activo de la presente demanda tenga derecho en virtud de los principios laborales EXTRA Y ULTRA PETITA.

QUINTO: Condenar al demandado en costas y agencias en derecho.”

Para fundamentar tales pretensiones narró, en síntesis, los siguientes,

1.2 HECHOS

Refiere el demandante Alveiro Samir Márquez Lozano que celebró contrato de trabajo con la entidad demandada Interaseo S.A.S E.S.P a término fijo, desde el 10 de diciembre de 2012 y hasta el 11 de junio de 2015. E, indica que dicho contrato se venía prorrogando indefinidamente, que desempeñaba el cargo de operario de aseo y devengaba como salario la suma de \$648.500.

Así mismo menciona que el 19 de diciembre del 2018 fue citado a rendir descargos porque supuestamente se había presentado a laborar en estado de embriaguez. Esta diligencia se adelantó el 21 de diciembre de 2018.

Señala que la entidad demandada le envió la carta de terminación del contrato de trabajo el 09 de enero del 2019, despidiéndolo sin la autorización del Ministerio del Trabajo, pese a que gozaba del fuero de estabilidad ocupacional reforzada. Esto, con ocasión del dictamen expedido por la Arl Axa Colpatria, donde se le dictaminó una pérdida de la capacidad laboral de 9.9 %.

1.3 POSICION DE LA DEMANDADA

El extremo demandado presenta su contestación formulando las excepciones de mérito que denominó: **“LA TERMINACION CON JUSTA CAUSA DEL**

CONTRATO DEL SEÑOR ALVEIRO SAMIR MÁRQUEZ LOZANO ROMPE EL NEXO DE CAUSALIDAD EN EL ENTENDIDO DE QUE, LA TERMINACIÓN NO ES EN RAZÓN A LA CONDICIÓN DE SALUD DEL TRABAJADOR, SINO EN RAZÓN A UNA SITUACIÓN OBJETIVA Y GRAVE”, “INEXISTENCIA DE FUERO DERIVADO DE CONDICIONES MÉDICAS”, “AUSENCIA DEL NEXO CAUSAL ENTRE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO Y EL ESTADO DE SALUD DEL DEMANDANTE – LÍMITES A LA PROTECCION LABORAL REFORZADA”, “AUSENCIA DE INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES DEL DEMANDANTE”, “COBRO DE LO NO DEBIDO”, “INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES PRETENDIDAS”, “AUSENCIA DE TÍTULO Y DE CAUSA EN LAS PRETENSIONES DEL DEMANDANTE”, “AUSENCIA DE OBLIGACIÓN EN LA DEMANDADA”, “PRESCRIPCIÓN”, “BUENA FE”, y “GENÉRICA”.

1.4 TRAMITE

Admitida la demanda, y presentada la contestación del extremo pasivo de la Litis, con auto del 11 de octubre de 2022 se fija fecha para la celebración de la audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio. Esta audiencia se celebra el 24 de noviembre de 2022, y, una vez agotadas las etapas correspondientes, se procede con el decreto de pruebas. Finalmente, el 27 de junio de 2023 se realiza la audiencia de trámite y juzgamiento, emitiéndose la sentencia que es objeto de estudio en esta instancia.

1.5 LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En sentencia del 27 de junio de 2023, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Riohacha, La Guajira resolvió:

“PRIMERO: Declarar que entre el señor ALVEIRO SAMIR MARQUEZ LOZANO y la empresa INTERASEO S.A.S E.S.P, existió un contrato de trabajo a término fijo entre el 11 de junio de 2015 y el 9 de enero de 2019, el cual finalizó por justa causa legal, de acuerdo a la expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: ABSOLVER a la demandada INTERASEO S.A.S E.S.P., de las demás pretensiones incoadas en la demanda, conforme a lo expuesto en la parte motiva.

TERCERO: Declarar probadas las excepciones de inexistencia de fuero derivado de condiciones médicas, ausencia del nexo causal entre la terminación del contrato y el estado de salud del demandante – límites a la protección laboral reforzada y la de inexistencia de las obligaciones pretendidas y cobro de lo no debido, propuestas por la demandada INTERASEO S.A.S E.S.P.

CUARTO: COSTAS en esta instancia a cargo del actor y en favor de la empresa demandada. Fíjese agencias en derecho en medio s.m.l.m.v. Inclúyase en la liquidación de costas.

QUINTO: Si esta sentencia no fuere apelada Consúltese ante el superior funcional.”

El análisis realizado por la Jueza de primera instancia inicialmente hace referencia a la existencia del contrato individual de trabajo a término fijo, indicando que, para todos los efectos se encontraba plasmado en el documento suscrito por el trabajador, el empleador y un testigo de fecha 10 de junio de 2015, por lo tanto, menciona que el vínculo laboral existente entre las partes se extendió desde el 11 de junio de 2015 hasta el 9 de enero de 2019.

Superado este asunto, continúa su análisis indicando que, la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada cobijaba a aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, independientemente del origen que tengan, acorde con la Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral a la que hace referencia.

Encontrando que, en el caso del demandante, la causa de terminación del contrato de trabajo estuvo motivada por el incumplimiento a las obligaciones contractuales, teniendo en cuenta que se presentó a laborar en estado de alicoramiento, lo cual quedó demostrado con la documental aportada al expediente. Se indica que, igualmente se pudo corroborar que el señor Márquez Lozano le precedían varias faltas a sus obligaciones frente a las que tuvo diferentes llamados de atención e incluso suspensión por un día de trabajo no remunerado. Finalmente, refiere que el porcentaje de pérdida de capacidad laboral que padece el demandante no goza de la protección solicitada.

Así mismo se indica en primera instancia que al reverso del folio 54 del expediente, se presenta el consentimiento informado suscrito por el demandante, autorizando la práctica de la prueba de alcoholemia en aras de proteger su derecho a la intimidad y al debido proceso. Y que, en el anverso de esa foliatura se observa el registro de medición especificando las condiciones del equipo con el que se practica dicha prueba, lo que indica que se le realizó con un equipo de medición para esos efectos, arrojando el resultado ya conocido.

Esto, para afirmar que una cosa es que el trabajador hubiese llegado a la empresa a trabajar con algún grado de alcohol en su cuerpo, lo que conllevó a violar el artículo 62 del Código Substantivo del Trabajo, y otra es que sea alcohólico y que por ello el médico tratante lo diagnostique como una enfermedad, lo que requiere, entre otras cosas, el consumo de licor de manera frecuente, aspecto que, según la juzgadora de primera instancia, no se encuentra aprobado dentro del plenario.

Sobre las restricciones médicas expuestas por el extremo activo, se observó que existe una incapacidad médica de fecha 2 de junio de 2017 por el término de 30 días, por reconstrucción de rodilla como consecuencia de un accidente laboral ocurrido el 7 de junio de 2016. Así mismo, que el 28 de agosto de 2017 la Arl Colpatria, en un concepto médico, hizo algunas recomendaciones para

la prestación del servicio del trabajador, verificándose que a la fecha del despido del señor Márquez no se encontraba incapacitado para trabajar.

Análisis con ocasión del cual cita nuevamente jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, donde ha acogido los criterios señalados en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley 1618 de 2013 y concluye que, si bien está probado que el demandante tiene un 9% de pérdida de capacidad laboral, no logró demostrar que esa deficiencia impide su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones o que no puede llevar una vida social igual que las demás personas. Todo esto para indicar que no había reproche alguno para realizar a la parte demandada, pues la desvinculación se fundó en una razón objetiva que no obedeció a que el trabajador se hallara en situación de discapacidad según la nueva orientación de la Corte Suprema de Justicia.

Y, encontrando así que; (i) no se logró demostrar que el demandante para la fecha de la desvinculación padeciera de una pérdida de capacidad laboral capaz de ubicarlo en el primer rango de limitaciones, esto es, en el grado moderado, (ii) tampoco se probó que tuviera una discapacidad que le impidiera participar de forma plena y efectiva en la sociedad, como lo hacen las demás personas; y que, (iii) no se demostró que el trabajador fue despedido por causa de la enfermedad, sí no, por una justa causa, de allí que no se requiriera el permiso del Ministerio del Trabajo para la terminación del contrato.

1.6 EL RECURSO DE APELACION

Inconforme con la decisión, interpone recurso de apelación el extremo demandante. Ante el Juzgado de primera instancia afirmó:

“Con mucho respeto discrepo de la posición del despacho en el sentido de que considero de que efectivamente mi mandante se presentó a su lugar de trabajo en estado de embriaguez. De ello no hay prueba dentro del plenario, toda vez que a folio 157 de la contestación de la demanda, bueno, folio 156, se avizora registro de medición con alco-sensor del cual pues no se encuentra o por lo menos la letra con la que se diligenció dicho formato o registro de medición no es legible, de lo cual no se logra ver o extraer el nombre de mi mandante, con relación al folio 157 de la contestación de la demanda, la cual tiene 160 folios, se registra un formato de consentimiento informado en donde aparece la rúbrica del señor William Pimienta. Esto es lo que se puede apreciar a pesar de que la letra como dije anteriormente es ilegible pues no está firmado dicho consentimiento informado por parte de mi mandante. Nótese qué, en el escrito dice: “yo William Pimienta, identificado con la cédula de ciudadanía 1006618287, expedida en Dibulla”, lo cual no obedece al nombre de mi mandante. Con relación a la fotografía que se toma del aparato de medición de alcoholemia, se encuentra que esta en grado 132, pero sin probar de que efectivamente ese grado de alcoholemia, le haya sido enrostrado a mi cliente. Señora juez, pues no se relaciona en ninguna parte que ese resultado de la prueba de alcoholemia pues haya sido tomado a mi mandante. Máxime y reitero lo que dije anteriormente, cuando no reposa en el consentimiento informado que está a folio 157 el nombre de mi mandante y por otra parte señora juez

discrepamos respetuosamente de igual forma en el sentido de que si se encuentra afectada la salud de mi mandante, es tanto así que como consecuencia de la siguiente trabajo que padeció sufrió algunas limitaciones en su salud o en la realización de sus labores tuvo afectaciones en su salud, es por eso que como resultado en el dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral arroja o arrojó un porcentaje de pérdida desde la misma de 9.9%, lo cual si da fe de que la salud de mi mandante está afectada y se echa de menos de manera respetuosa que para fallar el presente asunto el juzgado única y exclusivamente tomó en cuenta el pronunciamiento de la de la sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia sin tener en cuenta los respectivos pronunciamientos de la honorable Corte Constitucional en lo que se refiere a todo lo relativo al fuero de la estabilidad ocupacional reforzada en donde amplía y no limita dicha protección, en el sentido de que todas personas que se encuentren afectada en su salud y que esa afectación de la salud le limite la realización de sus labores esta pueda estar cobijada por el fuero que se solicitó en la demanda. De igual manera y con relación a lo que tiene que ver con el estado de alicoramiento que sirvió de justificación para que esta empresa despidiera a mi mandante, discrepamos de igual forma y de manera respetuosa con el despacho, habida cuenta de que no se quiso dar a entender de que mi cliente era alcohólico, no. Simplemente que en el evento de que haya sido cierto de que éste se haya presentado a laborar en estado de embriaguez a la empresa, le correspondía realizar un procedimiento establecido jurisprudencialmente. Luego de esto se puede ver dentro del expediente, que no hubo prueba siquiera tendiente a debilitar de que efectivamente sí se realizó el procedimiento legal correspondiente para brindar apoyo a mi mandante. Y ese apoyo únicamente no se aplica cuando la persona es declarada alcohólica, sino cuando se presenta a laborar bajo los efectos del alcohol. Con esto no estoy diciendo o quiero significar de que efectivamente o reconocer de que efectivamente mi mandante se presentó en estado de embriaguez a laborar. Pero como esa circunstancia es la que la alega la empresa, entonces por eso hago referencia a ello de esta manera. De igual manera, reitero, en criterio de este litigante, hubo indebida valoración de la prueba con relación al resultado de la prueba de alcoholemia que aportó la parte demandada en su contestación de la demanda, toda vez que como ya lo dije no se relaciona a mi mandante en dicha prueba, solamente es una fotografía y se encuentra el consentimiento informado rubricado por otras personas más no por mi mandante. En ese orden de idea su señoría si consideraba de que no le aplicaba el sobre la estabilidad ocupacional reforzada de todas formas si le correspondía declarar la ilegalidad del despido en tanto a que a mi mandante se le violó el proceso por no establecer o no realizarse por parte de la empresa, el proceso correspondiente que se lleva a cabo cuando una persona se presenta a su sitio de trabajo en estado de alicoramiento. De igual manera no se hizo un análisis reitero, así como lo dije en los alegatos de conclusión, un análisis exhaustivo en donde se permitiera determinar que, en efecto, en caso de que mi mandante haya llegado en estado de alicoramiento, afectara sus labores dentro de la empresa. En ese sentido, solicito a los magistrados de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito de Riohacha revocar la sentencia que acaba de emitir este despacho y en su efecto, conceder la súplica de la demanda.”

En esta instancia con auto del 29 de agosto de 2023 se admitió el recurso propuesto en el efecto suspensivo y se ordenó correr el traslado correspondiente, acorde con las previsiones del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022. Orden que fue cumplida por la Secretaría conforme a la constancia de

fecha 5 de septiembre de 2023. Durante dicho término la parte apelante guardó silencio, y el extremo demandado emitió pronunciamiento solicitando que se confirmara la sentencia de primera instancia.

Dentro de las manifestaciones de la parte demandada en sus alegaciones se indica que el demandante al ser interrogado por el despacho reconoció que había llegado a laborar en estado de embriaguez. Así mismo, que la terminación con justa causa del contrato del demandante rompe el nexo de causalidad porque la terminación no es en razón a la condición de salud del trabajador, sino en razón a una situación objetiva y grave.

Cita jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, y afirma que no necesitaba permiso o autorización del Ministerio del Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo del demandante por justa causa, pues este en ningún momento obedeció a discriminación hacia el trabajador.

Indica que, al momento de la terminación del contrato de trabajo, el demandante no tenía una declaración o certificación que lo reputara como limitado físico en los términos del artículo 5 de la Ley 361 de 1997, y tampoco se reflejaba la debilidad manifiesta pregonada como determinante del surgimiento a su favor del derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Es enfática en afirmar que ha cumplido a cabalidad con las obligaciones contractualmente adquiridas frente al demandante, lo que, según su dicho, es razón suficiente para desestimar cualquier tipo de declaración y/o condena.

Sobre el proceso disciplinario adelantado contra el demandante, afirma que estuvo estrictamente ajustado a lo establecido en la sentencia C-593 del 2014, acatándose y cumpliéndose con todos los derechos constitucionales del trabajador.

2. CONSIDERACIONES

2.1 PRESUPUESTOS PROCESALES

Inicialmente ha de indicarse que, la Sala ha verificado que en el presente caso no se observan irregularidades procesales que puedan generar nulidades insaneables sobre lo actuado, y, de igual forma, se advierte que se encuentran reunidos los presupuestos procesales necesarios para proferir fallo de mérito, por cuanto los intervinientes son personas con capacidad para ser partes. La demanda no contiene irregularidades formales que impida dictar fallo de fondo, las autoridades judiciales que intervienen son las competentes para conocer del asunto y las partes han estado debidamente representadas. Y, se observan también cumplidos los presupuestos de la legitimación en la causa, tanto por activa como por pasiva.

Igualmente ha de indicarse que, el Tribunal es competente para conocer del recurso de apelación propuesto por la parte demandante, por así disponerlo el numeral 1º del literal b) del artículo 15 del C.P.T.S.S y la decisión que aquí se emite está circunscrita por la argumentación que ofrece el apelante, tal y como lo indica el artículo 66-A del C.P.T.S.S.

2.2 PROBLEMA JURIDICO Y TESIS DE LA SALA

Frente a los concretos reparos del recurso de apelación, el problema jurídico a resolver en esta oportunidad se contrae a determinar si en la finalización del contrato de trabajo se acreditó la existencia de una causal objetiva, o si el demandante fue discriminado por su estado de salud, amparado por la estabilidad laboral reforzada, prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

La Sala sostendrá, frente a los problemas jurídicos aquí enunciados, que la sentencia de primera instancia debe confirmarse en su integridad, tal como pasa a estudiarse.

2.3 DE LA ESTABILIDAD LABORAL REGULADA POR LA LEY 361 DE 1997: REGULACION NORMATIVA Y PRECEDENTE JURISPRUDENCIAL

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, dispone que:

“En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

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

Esta norma ha tenido un extenso desarrollo jurisprudencial por parte de la Corte Constitucional a través de las sentencias C-531 de 2000, T-651 de 2010, C-824 de 2011, y T-041 de 2014, entre otras. De igual forma, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral a su turno, ha estudiado el asunto a través de las sentencias del 28 agosto de 2012 radicado 39207, SL10538-2016, SL5163-2017, SL711-2021, SL 4189-2021.

De estos preceptos jurisprudencias se desprende que, para que se acceda a esta especial protección, es necesario que se cumplan tres requisitos:

(i) Que el trabajador se encuentre en uno de esos grados de discapacidad:

(ii) Que el empleador conozca dicho estado de salud del trabajador y,

(iii) Que la relación laboral termine por razón de su discapacidad –lo cual se presume salvo que medie una causa objetiva- y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo.

Sobre el primer requisito en mención, es preciso indicar que, el grado de discapacidad a que alude la norma debe ser relevante, de tal forma que sitúe al trabajador en un riesgo de discriminación, pese a que pueda prestar el servicio. Sobre este específico punto, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, determinó en la sentencia con referencia SL2703-2022 lo siguiente:

“Para dar respuesta a la inconformidad que por la senda jurídica plantea el Fondo de empleados y trabajadores recurrente, basta con recordar el entendimiento que ha dado esta Corporación a la garantía prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Al respecto, en sentencia CSJ SL5700-2021, indicó:

Esta Sala ha dejado claro que, en lo que respecta a la protección de estabilidad laboral reforzada por razones de salud, se regula por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (CSJ SL058-2021) y también que, no es cualquier situación que se padezca la que activa la garantía foral en el ámbito laboral, por ello ha:

[...] adocinado que para la concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada en comento no es suficiente que al momento del despido el trabajador sufriera quebrantos de salud, estuviera en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse que al menos tuviera una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15% (CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 39207, reiterada en las decisiones CSJ SL14134-2015, SL10538-2016, SL5163-2017, SL11411-2017 y SL4609-2020).

En adición al argumento también se ha puesto de presente que, en principio, tales afectaciones son atendidas por el sistema de salud bajo las incapacidades temporales, que precisamente buscan su restablecimiento; no obstante, esta figura no comporta per se una situación que genere el amparo, pues como se tiene sentado por esta sala, que no toda afección de salud es merecedora de la protección foral, solo aquella relevante; esto, bajo el convencimiento de la importancia de no desdibujar la finalidad de la garantía instituida por el legislador.

Frente a este punto valga memorar la sentencia CSJ SL3723-2020, en la que se explicó:

En la sentencia CSJ SL12998-2017 y, más recientemente en la SL2841-2020, se recalcó en qué consiste la protección a la estabilidad y cuál es su justificación, para que no se desdibuje el propósito de la norma en comento al ser aplicada, cual es la no discriminación en el empleo de quien puede prestar el servicio a pesar su condición de discapacidad relevante y garantizar la adaptación y readaptación laboral de la persona, y no se desvíe su uso a fines distintos a los previstos en ella, como sucede

cuando, a través de una interpretación sin rigor jurídico, se generaliza el campo de aplicación de la regla de estabilidad laboral como medio para satisfacer necesidades de protección propias de la seguridad social, cuya garantía ha de hacerse a través de otros mecanismos que sí sean idóneos, necesarios y proporcionados para ese fin, y que desarrollen los principios de la seguridad social como son la universalidad, la eficiencia, la progresividad, la solidaridad y sostenibilidad financiera, entre otros.”

Sin embargo, este precepto también ha sido objeto de desarrollo jurisprudencial por parte de la Corte Constitucional. Esta Corporación ha indicado que para establecer si una persona se encuentra en condición de debilidad manifiesta con ocasión de su estado de salud, es posible, acudir a diversos medios de prueba, sin que se pueda supeditar dicho análisis únicamente a la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15%. Sobre el asunto se indica en la Sentencia de Unificación 061 del 2023:

“113. Esto evidencia con claridad que dicha Sala incurrió en defecto por desconocimiento del precedente constitucional, al desatender la interpretación que esta Corte Constitucional ha hecho en relación con el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, basada no solo en lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sino en otros derechos y principios fundamentales como la estabilidad en el empleo (Art. 53, CP); el derecho de las personas que se encuentren en situaciones de debilidad manifiesta a ser protegidas en aras de hacer efectiva la igualdad real (Arts. 13 y 93, CP), el trabajo, en todas sus modalidades y en condiciones dignas y justas que esta también ligado a contar con un mínimo vital para satisfacer las propias necesidades humanas (Arts. 25 y 53, CP), en el deber del Estado de adelantar políticas de integración social de las personas con capacidades diversas (Art. 47, CP) y en uno transversal a todas las relaciones sociales, el de la solidaridad (Arts. 1, 48 y 95, CP).

114. En esta providencia se recoge la línea jurisprudencial que la Corte Constitucional ha decantado sobre esta materia. Se explica, a partir del contenido de las sentencias de unificación SU-049 de 2017 y SU-380 de 2021 que: i) la estabilidad reforzada, prevista en el referido artículo 26 implica que cualquier relación de trabajo, subordinada o no, se enmarque dentro de los supuestos de protección; ii) son titulares quienes se encuentren en una condición de salud que les impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades y no se requiere acreditar una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni contar con un carné de seguridad social que la certifique; iii) una regulación reglamentaria, que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, no puede condicionar o afectar el contenido o aplicación de la ley que regula esta figura.

115. De otro lado se recordó que, por regla general, es posible acreditar que la condición de salud física o mental que padece el trabajador, en verdad, le impide o dificulta desempeñar sus actividades a como lo haría regularmente a través de: i) el examen médico de retiro en el que se advierte sobre la enfermedad o recomendaciones médicas o incapacidades médicas presentadas antes del despido; ii) la demostración de que la persona fue diagnosticada por una enfermedad y que debe

cumplir con un tratamiento médico; iii) la ocurrencia de un accidente de trabajo que genera incapacidades médicas y también cuando de él existe calificación de pérdida de capacidad laboral; o cuando iv) el trabajador informa al empleador, antes de la desvinculación, que su bajo rendimiento se origina en una condición de salud que se extiende después de la terminación del vínculo.”

Sobre el segundo requisito de procedencia para la estabilidad aquí enunciada, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en reciente providencia con referencia SL144-2024 ha sido enfática al indicar que, los elementos indicativos de la existencia de la discapacidad tienen que ser conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios:

“Ahora, desde la expedición de la sentencia CSJ SL1152-2023, esta Sala precisó que la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (vigente desde el 10 de junio de 2011) y la Ley Estatutaria 1618 de 2013 (en vigor desde el 7 de febrero de 2013), resultaban vinculantes en nuestro ordenamiento jurídico y por ello debían tenerse en cuenta al momento de darle contenido y alcance a la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En consecuencia, para los eventos consolidados en vigencia de estas normas, la situación de discapacidad no dependía de un factor numérico sobre PCL, sino que se debían tener en cuenta los siguientes parámetros:

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.

La postura anteriormente referenciada se ha reiterado, entre otras, en las sentencias CSJ SL1503-2023, CSJ SL1504-2023 y CSJ SL1508-2023. (...)

De tal manera que atendiendo el lineamiento jurisprudencial transcrito, contentivo del criterio actual de la Corte, para la aplicación de la protección a la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad, se debe tener en cuenta, en primer lugar, si el trabajador, al momento del despido, padecía una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo; luego, si en su caso particular, existían barreras (actitudinales, comunicativas, físicas, sociales, culturales o económicas etc.) que le impidieran el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás subordinados de la empresa; y finalmente, si tales circunstancias habían sido conocidas por el empleador.”

Finalmente, sobre el tercer requisito se ha indicado por nuestro órgano de cierre que, la cancelación del contrato a una persona en situación de discapacidad es procedente siempre y cuando, se alegue una causal objetiva o una justa causa. Así lo dispuso la Sala de Casación Laboral en la sentencia con referencia SL2834-2023:

“En cuanto a este último elemento, que es el que aquí se discute, vale la pena insistir en que, si la finalidad de la garantía de estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 está dada en prevenir y remediar los actos discriminatorios, todo acto objetivo del empleador, desligado de ese cuestionable propósito, no tiene por qué recibir el reproche y quedar bajo los efectos de la norma, de manera que la terminación de la relación laboral se torne ineficaz.

En ese sentido, para la Corte es importante destacar que el ordenamiento jurídico no establece una obligación absoluta para el empleador, de mantener el empleo y la carga prestacional de un trabajador con discapacidad, contra toda circunstancia.

Contrario a ello, lo que sí se deriva de la norma son unos deberes especiales, afines a la especial protección constitucional de las personas con discapacidad, así como razonables y soportables para el empleador, que se encuentran fincados en el deber de solidaridad que se deriva de la contratación de personas a su servicio.

Entre esos deberes especiales, para lo que aquí interesa, se cuenta que, antes de dar por terminado el contrato de trabajo, el empleador intente compatibilizar de manera razonable el trabajo con la discapacidad, a través de ajustes, con la supervisión de una autoridad independiente e imparcial, pero con la posibilidad de que, en todo caso, el vínculo termine por cualquier otra circunstancia objetiva, desapegada por completo de cualquier factor de discriminación.

Como desarrollo de lo anterior, para la Corte, por principio, dentro de lo que se considera una causa objetiva de terminación del contrato de trabajo se deben incluir las justas causas previstas en el literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en tanto se refieran a incumplimientos contractuales, faltas a la disciplina o situaciones ajenas a la voluntad del empleador que impactan el desarrollo del contrato de trabajo, en condiciones regulares.

Para la Sala los referidos supuestos no solo son neutrales o independientes de la discapacidad del trabajador, sino que, además, permiten descartar cualquier factor o criterio discriminatorio en la decisión, por lo menos de manera directa.”

2.4 DEL CASO CONCRETO

Al amparo de estos preceptos jurisprudenciales, desarrollados para determinar la aplicabilidad de las previsiones del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se observa que se recaudaron los elementos probatorios que pasan a reseñarse.

La parte demandante aportó las siguientes piezas documentales: consulta médica en la Arl Axa Colpatria de fechas 11 de octubre de 2017, 06 de enero de 2017, 26 de mayo de 2017, 16 de octubre de 2018, 18 de mayo de 2018, concepto médico de aptitud laboral del 28 de agosto de 2017, certificado de existencia y representación de la entidad demandada, citación a descargos de del 19 de diciembre de 2018, terminación del contrato de trabajo del 09 de enero del 2019, contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, acta de descargos del 21 de diciembre del 2018, convención colectiva autenticada, y dictamen de pérdida de la capacidad laboral.

Por parte del extremo demandado se aportaron las siguientes piezas documentales: certificado de existencia y representación legal, copia del contrato de trabajo, copia de la liquidación del contrato de trabajo, soporte de pago de liquidación de prestaciones sociales, copia de la carta de terminación del contrato del 09 de enero de 2019, paquete de retiro del demandante, procesos disciplinarios durante la vigencia de la relación laboral, proceso disciplinario por presentarse a trabajar en estado de embriaguez, registro fotográfico de la prueba de alcoholemia practicada al demandante.

Así mismo se realizó el interrogatorio oficioso al demandante, quien hizo alusión a los pormenores de la terminación del contrato.

Bajo este panorama, revisadas las pruebas que obran en el plenario se constata en primer lugar que, el demandante ha sido calificado con una pérdida de la capacidad laboral del 9.90% con fecha de estructuración del 28 de agosto de 2017. Igualmente se ha verificado que para el momento en que se presenta la terminación del contrato, el demandante no contaba con incapacidades vigentes o causadas en los meses anteriores, o con otro tipo de restricción de orden médico para el ejercicio de sus labores. En ese entendido, es dable afirmar que el único elemento de prueba que obra en el proceso y que permite evidenciar la condición física del señor ALVEIRO SAMIR MÁRQUEZ LOZANO es justamente el dictamen de pérdida de capacidad laboral, y la historia clínica que lo antecedió.

No se arrimó al proceso otro elemento de prueba adicional para acreditar que la condición física del demandante le impide o dificulta el desempeño de sus actividades, y, a esta conclusión se arriba al verificar que, pese a la restricción ocasionada con la pérdida de la capacidad laboral calificada con fecha de estructuración del 28 de agosto de 2017, el señor MARQUEZ SOLANO, se reintegró y continuó laborando con la entidad demandada hasta el 09 de enero de 2019. Tampoco se logró demostrar la existencia de incapacidades médicas presentadas antes del despido, o de un tratamiento al cual se estuviera sometiendo el demandante al momento de la terminación del contrato, o que se le hubiera comunicado al empleador que el rendimiento del trabajador estaba ligado a su condición de salud.

Concluyéndose que, *no se encuentra demostrado el cumplimiento del primer requisito para la procedencia de la protección laboral solicitada*, en tanto que,

no está probado que la condición de salud del señor ALVEIRO SAMIR MÁRQUEZ LOZANO le impide o dificulta el normal y adecuado desempeño de sus actividades en un grado significativo.

Sobre el segundo requisito de procedencia para la estabilidad laboral ha de indicarse que, en efecto el empleador tenía conocimiento de la condición de salud del aquí demandante. Empero, aquel conocimiento está circunscrito a la calificación de la pérdida de la capacidad laboral. Pues, como ya se indicó en párrafos anteriores, no existen elementos adicionales que permitan verificar que sus dolencias o condición de salud, pese a calificarse con un 9.90%, le impedían el desarrollo de sus actividades diarias.

Sobre el tercer y último requisito, debemos indicar que, conforme a los documentos que fueron aportados al plenario, ha quedado ampliamente demostrado que la terminación del contrato de trabajo no está ligado a la condición de salud del demandante, sino, al incumplimiento de sus obligaciones como trabajador.

Cuenta de ello dan los correspondientes procesos disciplinarios que le fueron adelantados, y donde tuvo la oportunidad de defenderse y de ejercer el derecho de contradicción. En tres oportunidades diferentes el demandante fue requerido por su empleador para que explicara los motivos por los cuales desconocía sus obligaciones con la empresa. Y, el último requerimiento obedeció justamente a la actitud del señor ALVEIRO SAMIR MÁRQUEZ LOZANO, quien se presenta a laborar en estado de alicoramamiento.

Pese a las manifestaciones de la parte demandante en su apelación, las pruebas aportadas por el extremo demandado son contundentes, pues se evidencia con la prueba de alcoholemia, que para el demandante arrojó un resultado positivo, y esto se corrobora con el consentimiento informado que fue suscrito por el demandante para la toma de la prueba que obra como anexo 2 de la demanda, específicamente en la página 20 del consecutivo 06 del cuaderno de primera instancia, adicionalmente se aporta la fotografía del resultado del aparato que hizo la medición, y, finalmente, el registro del medidor con alcohosensor donde se observa que el resultado del demandante fue de 132, marcado como positivo, y a continuación la firma del señor ALVEIRO SAMIR MÁRQUEZ LOZANO.

Ante estos elementos, si la parte demandante buscaba desvirtuar su contenido o la información allí registrada, era preciso que aportara algún elemento probatorio que permitiera verificar que esta información era imprecisa, falsa o que estaba indebidamente interpretada, pero, las manifestaciones realizadas en ese sentido, no tienen ningún sustento.

Con ocasión de dicho resultado, la entidad demandada mediante comunicación del 09 de enero de 2019, decidió dar por terminado el contrato de trabajo al demandante invocando justa causa. Así, verificado el hecho del despido, el cual tiene como fundamento el incumplimiento de las obligaciones

laborales, le incumbe acreditar a la parte demandada que la causal propuesta para la terminación del vínculo contractual con el actor lo fue con justa causa, como en efecto ocurrió.

En el contrato de trabajo suscrito entre las partes se acordó en la cláusula sexta *“Son justas causas para dar por terminado el presente contrato, unilateralmente, las establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, en el Reglamento Interno de Trabajo y en especial las siguientes que se califican como faltas graves: (...) E) Presentarse a su jornada laboral ordinaria o extraordinaria bajo los efectos de cualquier sustancia alcohólica, alucinógena o tóxica.”*. Entonces, en el caso examinado, la demandada probó el estado de alicoramiento o de embriaguez en que se presentó el demandante a laborar, en los términos de la cláusula contractual, hecho este calificado como una falta grave por las partes en el contrato suscrito.

Sobre el asunto ha indicado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la providencia con referencia SL4424-2020:

“Con todo, si fuera del caso descender al fondo de la acusación sobre la incidencia de la embriaguez como contexto fáctico para dar por terminado un contrato de trabajo, importa recordar que sobre el particular esta Corporación con antelación señaló la providencia CSJ SL8002-2014, que:

[...] vale la pena advertir que, en el interior de nuestro ordenamiento jurídico, el Código Sustantivo del Trabajo presume que, de por sí, ese tipo de comportamiento resulta contrario al recto desempeño de las obligaciones laborales, pues lo consigna expresamente como una «prohibición a los trabajadores», en el numeral 2 del artículo 60. Esta Sala de la Corte ha explicado, por su parte, que esa limitación tiene su razón de ser en la preservación de bienes jurídicos de significativa importancia, como la prestación del servicio en óptimas condiciones y la prevención de riesgos para la integridad del trabajador, de sus compañeros y de los bienes de la empresa. En la sentencia CSJ SL 3 oct. 2006, rad. 27762, se adoctrinó al respecto:

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

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

Ahora bien, la Corte entiende que el hecho de presentarse al trabajo en estado de embriaguez, de por sí calificado como negativo en la legislación laboral interna, puede tener diferentes niveles de gravedad, en función de las labores que desempeñe el trabajador y del entorno profesional dentro del cual se sitúe. Por ello, la gravedad de la conducta y la proporcionalidad de una decisión de despido deben ser examinadas en relación con las circunstancias particulares de cada caso y, de cualquier manera, atendiendo factores tales como, la labor que desarrolla el trabajador, el contexto y las demás condiciones medioambientales en las que se desarrolla la labor.

Asimismo, en aras de determinar la proporcionalidad de una medida de despido, es preciso tener en cuenta el numeral 6, literal A), del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, que establece como justa causa de despido, cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Tras ello, es dable concluir que, dentro de nuestro ordenamiento jurídico, el hecho de presentarse al trabajo en estado de embriaguez puede constituirse en una justa causa de despido, si se considera grave por el respectivo juzgador, en función de las condiciones medio ambientales del trabajo (Ver CSJ SL 12 jul. 2006, rad. 28802), o si de antemano ha sido considerado como grave, en alguna convención colectiva, pacto colectivo, contrato de trabajo o reglamento interno.

Conforme lo descrito, es claro que la Sala ya había matizado el efecto de la embriaguez en las relaciones de trabajo partiendo del reconocimiento de la recriminación de la existencia de dicha conducta, pero, analizándolo bajo la óptica necesaria de la graduación del estado de embriaguez mismo en referencia con las funciones y responsabilidades del trabajador en cada caso en concreto.”

Con base en este criterio de interpretación y las pruebas ya reseñadas, quedó demostrado que el demandante acudió a su sitio de trabajo en condiciones que no eran aptas para el desarrollo de la labor contratada, considerándose esta una conducta grave en su contrato de trabajo, que, además, aminoraba la capacidad ordinaria de laborar del trabajador, y podía llegar a representar un peligro para sí mismo, porque se encontraba laborando en un espacio público. Así mismo, se verificó que este incumplimiento estuvo precedido de dos trámites disciplinarios anteriores, al interior de los cuales se verificó igualmente el incumplimiento de algunas obligaciones del trabajador, dando lugar a un llamado de atención y a la suspensión de sus labores por el término de 1 día.

Todo esto para indicar que, no se evidencia el cumplimiento de los requisitos necesarios para activar la protección constitucional de estabilidad laboral reforzada, aunado a que, no se constata que el despido es discriminatorio con ocasión del estado de salud del trabajador. Este análisis lleva a resolver de forma desfavorable los argumentos enunciados por el apelante.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Riohacha, Sala de Decisión Civil Familia Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

3. RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el veintisiete (27) junio de dos mil veintitrés (2023) por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Riohacha, La Guajira, dentro del presente proceso ORDINARIO LABORAL formulado por ALVEIRO SAMIR MÁRQUEZ LOZANO contra INTERASEO S. A. E.S.P, de conformidad con la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: CONDENAR en costas a la parte que le resulta desfavorable el recurso (art. 365-1 C. G. del P.) esto es, al señor ALVEIRO SAMIR MÁRQUEZ LOZANO. En consecuencia, fíjese como agencias en derecho el equivalente a 1 SMLMV cargo del apelante y, a favor de la parte demandada, el cual deberá ser liquidado por el funcionario de primer grado, conforme lo señala el artículo 366 del CG de P.

TERCERO: Una vez en firme la presente sentencia, por secretaría, devuélvase el proceso al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

LUIS ROBERTO ORTIZ ARCINIEGAS
Magistrado Ponente

HENRY DE JESÚS CALDERÓN RAUDALES
Magistrado

En permiso

PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO
Magistrada

Firmado Por:

Luis Roberto Ortiz Arciniegas
Magistrado
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Riohacha - La Guajira

Henry De Jesus Calderon Raudales
Magistrado
Sala Despacho 003 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Riohacha - La Guajira

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

Código de verificación: **8eec13365b505ec3d28f8660a3bfdee4b0246b040ce71687a0d71b360fa515ec**

Documento generado en 18/03/2024 03:35:09 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>