

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - Para la aplicación de este fuero, es necesario que se establezca que, el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación. /

HECHOS: El señor (APZA), solicita se declare que, para el momento de la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador, era una persona en estado de debilidad manifiesta, por su enfermedad de alcoholismo y demás afecciones físicas, por lo que tal acto es ineficaz, implorando el reintegro al cargo que tenía o uno de superior categoría con el pago de todos los emolumentos. El Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito, absolvió a la COOPERATIVA COLANTA de las pretensiones incoadas en su contra. La Sala debe establecer si se encuentran acreditados los supuestos de la estabilidad laboral reforzada, atendiendo la condición de salud basada en el alcoholismo, y la factibilidad del reintegro al último empleo, con pago de las acreencias e indemnizaciones deprecadas o en subsidio de las previstas en los artículos 64 y 65 del C. S. del T.

TESIS: La Sala de Casación Laboral reevaluó la orientación en torno al sentido y alcances de la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En la última providencia citada, se expuso la síntesis de tal criterio, así: (i) Las personas beneficiarias de la protección a la estabilidad son aquellos trabajadores con discapacidad, entendida esta condición, a su vez, en concordancia con las definiciones previstas en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada por Ley 1346 de 2009, y la Ley Estatutaria 1618 de 2013. (ii) Así, para la Sala, en vigencia de las referidas normas, la identificación de los sujetos amparados por esta especial garantía a la estabilidad no puede depender de un factor numérico cerrado y sí debe subordinarse a la acreditación de los siguientes elementos, dentro de un marco de libertad probatoria, sin necesidad de una prueba solemne: Una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo. La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás. El conocimiento de dicha situación por parte del empleador en el momento del despido. (iii) Una vez acreditadas estas premisas, para el empleador resulta preciso realizar ajustes razonables en aras de compatibilizar la discapacidad con el empleo, no obstante que «conserva en todo caso la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo», en la medida en que « el referido trámite administrativo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables». (...) Y según tesis imperante de la Corte Constitucional, explicada en pronunciamientos SU087-2022 y SU061-2023, para la aplicación del fuero de estabilidad laboral reforzada se requiere la demostración de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.” (...) Es importante resaltar que al absolver interrogatorio de parte, el demandante, manifestó que para la fecha de desvinculación de la empresa, desempeñaba sus labores de manera normal, no estaba incapacitado, para el 26 de julio de 2015, día en que se le dio el preaviso, no contaba con calificación de pérdida de capacidad laboral, porque nunca fue calificado por ninguna entidad; nunca se le hicieron llamados de atención por el rendimiento en el trabajo, lo que sería suficiente para confirmar el fallo atacado, pues, aunque afirma que la adicción

al alcohol le trajo problemas personales, familiares y de indisciplina en su trabajo, no se demostró que tal condición le impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño de su labor, como fue expresamente confesado. Tampoco se advierte de los elementos de juicio adosados (...) Esto si bien es cierto expone que el consumo de alcohol le ocasionó problemas de disciplina, los mismos se registraron desde el primer año de labores, así se lee en el registro de faltas y sanciones incorporado al escrito de contestación: Sin que sea posible, como lo reclama la defensa del demandante, confundir los problemas de disciplina, con la ejecución de la labor en desarrollo del contrato de trabajo. Argumenta la profesional, tanto al sustentar la apelación como en el escrito de alegaciones, frente al primer requisito para el fuero de estabilidad en el empleo. (...) Comportamiento que no se enmarca dentro del supuesto para la aplicación de la estabilidad petitionada. Motivándose la no renovación del contrato. (...) Sin que obre evidencia del despido discriminatorio fundado en la adicción al alcoholismo, cuyo consumo, tal como se infiere de los registros clínicos, cesó en la primera semana de marzo de 2015, pues lo que se valoró y argumentó fue la interacción del servidor con su equipo de trabajo, y en general en la empresa, resultando insatisfactorio en la calificación en aspectos como la solidaridad, colaboración, respeto y amabilidad, razones que llevan a la confirmación de la sentencia revisada. (...) Supuestos de hecho que aquí se analizan son diferentes a los de la sentencia SL2035-2021, de la que se citan consideraciones por la parte actora, toda vez que en esta última el alcoholismo afectaba al servidor en su rol laboral, y como se vio en el demandante, ello no aconteció, pues él mismo confesó que desempeñaba sus tareas en iguales o mejores condiciones que sus compañeros, quedando sin sustento el supuesto que la defensa del trabajador trae a esta instancia: debiéndose el bajo rendimiento a su estado de salud, toda vez que ningún llamado de atención o evidencia probatoria frente al particular se trajo; y contrario a lo aseverado, la certificación de la Nueva EPS, en la que se indica que tuvo afiliación desde el 01/03/2014, si resulta importante, pues desde tal calenda hasta el 1º de septiembre de 2015, día en que dio el finiquito contractual, no existe registro alguno de incapacidades transcritas o recomendaciones a su nombre, lo que encuentra respaldo en la restante prueba documental y en los dichos del propio reclamante.

MP. LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL

FECHA: 29/08/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA TERCERA DE DECISION LABORAL

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE	Ángel Pascual Zapata Areiza
DEMANDADO	Cooperativa Colanta Ltda.
PROCEDENCIA	Juzgado 006 Laboral del Circuito
RADICADO	05001 3105 006 2018 00450 01
INSTANCIA	Segunda
PROVIDENCIA	Sentencia Nro. 178 de 2024
TEMAS Y SUBTEMAS	Estabilidad laboral reforzada Ley 361 de 1997
DECISIÓN	Confirma absolución

En la fecha, **veintinueve (29) de agosto de dos mil veinticuatro (2024)**, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral integrada por los magistrados: **Orlando Antonio Gallo Isaza, María Nancy García García** y como ponente, **Luz Amparo Gómez Aristizábal**, procede a desatar el recurso de apelación interpuesto por la apoderada del demandante, contra la sentencia proferida por el Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito, dentro del proceso ordinario promovido por **Ángel Pascual Zapata Areiza**, contra la **Cooperativa Colanta Ltda.**. Código de radicado único nacional 05001 3105 **006 2018 0450 01**.

La Magistrada ponente, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213, sometió a consideración el proyecto, estudiado, discutido y aprobado mediante acta **Nº 18**, que se plasma a continuación.

Antecedentes

Las peticiones del demandante se orientan a que se declare que, para el momento de la terminación arbitraria del contrato de trabajo por parte del empleador, era una persona en estado de debilidad manifiesta, por su enfermedad de alcoholismo y demás afecciones físicas, por lo que tal acto es ineficaz, implorando el reintegro al cargo que tenía o uno de superior categoría, con el pago de todos los emolumentos desde entonces hasta la reincorporación. Pide también pronunciamiento sobre la buena o mala fe de las conductas de la empleadora, con el fin de que no se produzcan indemnizaciones o exoneraciones automáticas de las sanciones moratorias a que haya lugar; indemnización moratoria contemplada en el artículo 65 del C. S. del T. modificado por el 29 de la Ley 789 de 2002, indemnización de 180 días por desconocimiento de la prohibición de despido a personas con discapacidad, indexación y costas. **En subsidio** peticona las indemnizaciones por despido, art. 64 C. S.T. y moratoria del 65 de la misma obra.

En sustento afirma que, inició labores para **Colanta el 02 de septiembre de 1992**, realizando funciones de auxiliar de bodega, basculero, lavador de canastas y, por último, operador de arequipe, asignación salarial final \$1.032.758. El horario era en turnos rotativos con consideración especial para él por residir en el corregimiento San Félix, y para los que se encontraban en igual situación. El actor ejecutaba labores repetitivas y poco ergonómicas, que sumadas a la carencia de pausas activas y a un correcto plan de salud en el trabajo vio comprometida su salud, pues desde el 2006 comenzó a sufrir **osteoartrosis, desgaste de cadera, desgaste de mango rotador de hombros, asma bronquial, venas varices, estrés laboral, depresión y alcoholismo**, problemas de salud puestos en conocimiento de la empleadora, como se evidencia de las historias

clínicas de la División Administrativa – Sección Salud Ocupacional, así como de las constancias de tratamiento psicológico con ocasión del alcoholismo, a las que fue remitido por la misma empresa ante Comfenalco, quien lo envió a Servicios Médicos San Ignacio para ayuda profesional. Durante la ejecución del contrato el señor Zapata Areiza se desempeñó en forma honrada y subordinada, por espacio de 24 años, sin hechos graves que dieran lugar al despido.

El 1º de septiembre de 2015, de manera unilateral, se le dio por terminado el contrato, **sin solicitarse autorización al Ministerio del Trabajo**, calenda para la que tenía vigente un crédito con la empresa, sobre el que adeudada **\$12.818.524**, aplicándose a este la liquidación de prestaciones, quedando así sin empleo y sin el pago de estas. A comienzos de 2015 impetró acción de tutela, radicado 2015-00281, negada en primera y segunda instancia por el juez competente de Bello Antioquia; el 17 de noviembre de 2018, mediante el mismo mecanismo intentó de nuevo la protección de sus derechos, y el Juzgado Noveno Civil Municipal de Medellín, también la negó. Puntualiza que al momento de promover la acción se encuentra desempleado, con una menor a cargo, su situación de salud es más crítica, y además es padre de familia en precarias condiciones gracias a la demandada. Presentó derecho de petición a la pasiva, al que se dio respuesta el 28 de abril de 2017.

Subsanados los defectos advertidos por el Juzgado de conocimiento, en auto del **26 de noviembre de 2018, se admitió** y ordenó dar trámite a la acción. Debidamente enterada de la actuación la convocada allegó contestación aceptando la existencia de la vinculación laboral, su modalidad, la fecha de inicio, los cargos desempeñados, el último salario, los horarios en turnos rotativos, la vigencia de un crédito y el monto de la deuda al momento de la

terminación del vínculo, las acciones de tutela promovidas y las decisiones adversas emitidas; los demás supuestos no son ciertos. Explica que la empresa cuenta con un SG-SST apto para las funciones de cada cargo, con capacitaciones antes, durante y después del inicio de labores, si el trabajador hubiese tenido alguna lesión con causa u ocasión del trabajo así constaría en su historia clínica y se hubiere calificado como enfermedad laboral. Adjuntó récord de capacitaciones. No conoció la historia clínica de la EPS, pues esta tiene carácter reservado, por lo que no le es dable manejar y custodiar la misma, salvo la ocupacional. En cuanto al problema de alcoholismo, como ocurre con todos sus empleados, trató de ayudar con terapias psicológicas, pero al momento de la no renovación del contrato no existía tratamiento pendiente, y mientras estuvo vinculado y él lo permitió se le ayudó al máximo, de lo contrario no hubiera laborado tanto tiempo. Aduce que por los comportamientos inadecuados, de los que allega relación, la empresa decidió finalizar el contrato, adjunta también prueba de suspensiones y no se trató de un despido unilateral sino de aviso de no renovación, de conformidad con el art. 61 del C. S. del T.. El monto de las prestaciones fue liquidado y abonado al crédito que tenía con la empresa, tal como lo autorizó previamente. En las acciones de tutela se demostró por la cooperativa el pago de las acreencias a la finalización del vínculo y la inexistencia de estabilidad laboral para la fecha de finiquito, y al no ser discapacitado físico ni minusválido, no se puede culpar a la empresa de la situación de desempleo que padece. **Rechazó** las pretensiones, expuso los fundamentos de derecho y propuso las **excepciones** que rotuló: la razón del despido no fue la supuesta disminución en la condición física o mental, sino la decisión de no renovar el contrato; inexistencia de condición de discapacidad o disminución física del trabajador al momento de la no renovación (y no despido); inexistencia de la obligación, falta de causa para pedir, enriquecimiento sin causa, abuso

del derecho y de la institución jurídica de la estabilidad laboral reforzada, buena fe de la demandada, compensación, prescripción y la genérica.

La primera instancia culminó con **sentencia** dictada por el **Juzgado 24 Laboral del Circuito**, en los siguientes términos:

PRIMERO.-. ABSOLVER a la COOPERATIVA COLANTA de las pretensiones incoadas en su contra por ANGEL PASCUAL ZAPATA AREIZA, por las razones expuestas en la parte motiva de la sentencia.

SEGUNDO.-. CONDENAR en costas al demandante, en favor de la COOPERATIVA COLANTA, se fijan agencias en derecho en proporción de ½ salario mínimo legal.

TERCERO: ORDENAR el grado jurisdiccional de consulta para ante la Sala Laboral del H. Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, en favor del demandante, en caso que la decisión no fuere apelada

Estableció la juzgadora la existencia de vínculo laboral del demandante con la pasiva con extremos entre el 2 de septiembre de 1991 hasta 1º septiembre de 2015, mediante contrato a término fijo, inicialmente por 4 meses, renovado año tras año y mediante carta del 26 de julio de 2015 se comunicó su no renovación a partir del **1º de septiembre del mismo año**, invocándose el vencimiento del plazo pactado, sin que se acrediten los requisitos legales y jurisprudenciales que demuestren que el actor se encontraba en un estado de debilidad manifiesta para esta última calenda. En sustento citó el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la sentencia C 531 de 2000, y precedente de la Corte Constitucional contenido en providencias SU380-2021, SU087-2022 y SU 061 de 2023, en las que se define que para la operancia del fuero de estabilidad por salud debe quedar acreditado que: *(i) el trabajador se encontraba en una condición de salud que le impidiera o dificultara significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) la condición de debilidad manifiesta era conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) existía una justificación objetiva y suficiente para la*

desvinculación, de manera que fuera claro que la misma no tenía origen en una discriminación, lo que para el caso no acontece, pues la historia clínica da cuenta de consulta por múltiples dolencias que solo generaron una incapacidad laboral durante la vigencia del contrato; en interrogatorio manifiesta que para la data de culminación de la vinculación, **su desempeño era normal, no contaba con calificación de PCL, no se le hicieron llamados de atención por bajo rendimiento, y su trabajo lo hacía en iguales o mejores condiciones que sus compañeros,** por lo que las pretensiones no tuvieron acogida.

Inconforme con ello, se formuló recurso de apelación por la apoderada del parte actor, aseverando indebida valoración probatoria de los documentos aportadas y de la jurisprudencia señalada para el caso. Para la profesional el reclamante cumple con los 3 requisitos que trae el procedente para que opere la debilidad manifiesta, esto es:

1. Que se encuentre en condición de salud que le impida o dificulte el normal desempeño de actividades. **Si bien manifiesto no tenía inconveniente en ejecución de labores técnicas,** no es menos cierto que para la presentación a sus funciones tenía reportes de llegadas tarde y ausencias, porque no podía hacerlo en estado de alicoramiento, y en múltiples ocasiones le fue llamada la atención por esta situación, hablando de tema disciplinario y no del técnico que debe tener importancia para la calificación de desempeño.
2. Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador previo al despido. El trabajador en diligencia de descargos del 5 de enero de 2015, con el abogado y psicóloga practicante, solicitó ayuda porque no sabía cómo manejar la situación por sus propios medios, las acciones recomendadas por la parte administrativa - trabajador social y psicólogo -, fueron vincularse a tratamiento de rehabilitación con entidades que le enunciaron, de lo que se aportó prueba documental, nunca se le envió a tratamiento en su EPS, sino en instituciones directamente relacionadas con el tema del alcoholismo, siendo escogida en compañía con trabajador social de la empresa. Es decir, desde momentos previos al despido se tenía conocimiento de la enfermedad, y pese a que no fue consultada en la EPS, por recomendaciones del personal administrativo, se acudió y realizó el tratamiento indicado, psicológico y en Alcohólicos Anónimos.

3. Que no exista justificación suficiente para la desvinculación, de tal forma que sea claro el despido discriminatorio. En las pruebas adjuntas a la demandada pagina 31 archivo 09, se dice que el 08 de julio de 2015 se hace calificación al rendimiento, sin embargo no se logra evidenciar quien la hace, se dice Departamento Humana, y queda deficiente el ítem solidario, colaborador y amable con su grupo de trabajo, pero no hay un evento, porque no se le hizo proceso de descargos o llamado de atención, incluso el demandante manifiesta que tal evaluación se hace con su concurrencia 17 días antes del despido y no se le llamó, y aún así, en ella se ampara la empresa para el despido.

Reitera que se encuentran satisfechos los tres supuestos, y que si bien no realizó proceso ni recibió incapacidad de la EPS, si se sometió al tratamiento encomendado por profesionales de la empresa y también de manera particular, adjuntándose certificación de la **depresión por Carisma** un año después de la finalización del contrato, porque el tratamiento fue suspendido por tal causa, y allí a través de un siquiatra obtuvo tal concepto, sin que se tengan en cuenta las citas de psicología y, agrega que en el supuesto jurisprudencial se comprende la **afectación psicológica o psiquiátrica que impida la ejecución del contrato**, estando en tratamiento médico, informado antes del despido, debiéndose el bajo rendimiento a su estado de salud, estando en tratamiento activo con psicóloga de la empresa y en Alcohólicos Anónimos en San Pedro, el que continua, obteniendo recomendación para **no consumo y manejo de síndrome de abstinencia**, informando al empleador que requería ayuda para esta condición, la que continuó después del despido con diagnostico de depresión.

Reitera la citación de apartes de la sentencia **SL2035-2021**, que hace referencia al alcoholismo como padecimiento del trabajador cuando sobre ello no tiene control, sin que sea posible una consecuencia sancionatoria, al contrario, se debe dar acompañamiento y asistencia por su vulnerabilidad manifiesta. La OIT también fija pautas para el proceder del empleador en casos de alcoholismo, igualmente

contenidas en tal decisión. El actor tenía grave problema de alcoholismo, dado a conocer a la empresa y por eso se da la terminación del contrato, porque no existe razón para la finalización unilateral, se deben considerar todos los supuestos; en enero del mismo año se informó la situación, se dejó constancia que el médico ocupacional no le brindó atención, se le dio desde la parte social y psicológica, hasta enero de 2015 no reconoció el servidor padecer esta enfermedad.

Si bien se dice que la historia clínica no fue conocida por Colanta, de tal hecho si fue enterada la empresa en las evaluaciones ocupacionales en que el trabajador reconocía el consumo de alcohol de manera frecuente, pero estos elementos toxicológicos no se tuvieron en cuenta. Exámenes de 2009 y 2010.

En el tema de pruebas de oficio la Nueva EPS informó que la afiliación a esa entidad data del **1º de marzo de 2014**, quedando por fuera el tiempo anterior, y Savia Salud cuenta con registros actuales sin que en la historia clínica se incluyeran las múltiples consultas médicas por el tema de alcoholismo que a partir de 2014 **le impedía la ejecución de labores normalmente**, y pese a que tenía síndrome de abstinencia, no se puede desconocer que acudió a entidades privadas para el tratamiento de su enfermedad.

Pide acoger las pretensiones en forma integral y procede a su lectura completa.

De la etapa de alegaciones ante esta instancia se hizo uso por ambas partes así:

Demandante, reitera que Colanta si conocía las afectaciones de salud de ANGEL PASCUAL al sufrir trastorno por alcoholismo y aún así lo despidió. Destaca el material probatorio con el que estima demostrados los elementos para la aplicación de la estabilidad laboral reforzada y pide revocar en su favor el veredicto de primer grado.

La **pasiva** luego de resumir los argumentos de la juez, esto es que:

- El demandante no sufrió incapacidades importantes y prolongadas.
- La única historia clínica que denota algún trastorno data de un año posterior al finiquito laboral.
- no se acreditó que estuviera con una debilidad manifiesta que le impidiera sustancialmente desempeñar sus funciones no se demostró que el empleador conociera la historia clínica del trabajador, diferente a la ocupacional.

Aludió a la competencia del Tribunal, circunscrita a los puntos cuestionados, quedando por fuera de debate que se pagaron las prestaciones, no se quedaron adeudando ni estas ni los salarios, circunscribiéndose el debate al tema de la estabilidad, sin que se haya cumplido con la carga probatoria frente a los aspectos que exige la jurisprudencia nacional, resumidos así:

1. La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial. Entendiéndose por deficiencia, conforme a la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;
2. Que la misma sea a mediano y largo plazo. Pues no cualquier patología es merecedora de una protección especial.
3. La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras,
4. Que esa barrera, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;
5. Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido o la terminación del contrato laboral.

Acota que para el caso no se esta ante un despido sino de una causa legal de terminación del contrato, cuya modalidad fue pactada libremente como lo autoriza la jurisprudencia especializada, con el oportuno preaviso, destacando que el demandante presentó los supuestos problemas con consumo de alcohol y se le suspendió por ellos en los años 1991 y 2010, continuando la relación laboral por muchos años más. Pide confirmar el fallo de primer grado.,

En orden a decidir, basten las siguientes;

Consideraciones

No existe discusión, pues fue expresamente aceptado por la empresa, el vínculo laboral con el demandante Ángel Pascual Zapata Areiza, iniciado el 02 de septiembre de 1991, **finalizado el 1º de septiembre de 2015**, por la no renovación del contrato a término fijo. También se admiten las funciones desempeñadas, para la última data **operador de arequipe**, con asignación salarial mensual de **\$1.032.758,00**. En interrogatorio manifestó el accionante que para el mes de abril del año en curso superaba los 62 años y empezó a devengar mesada pensional.

En ese contexto y teniendo en cuenta lo que es materia de debate, **el problema jurídico** se centra en establecer si se encuentran acreditados los supuestos de la estabilidad laboral reforzada, atendiendo la condición de salud **basada en el alcoholismo**, y la factibilidad del reintegro al último empleo, con pago de las acreencias e indemnizaciones deprecadas o en subsidio de las previstas en los artículos 64 y 65 del C. S. del T.

Pues bien, sea lo primero recordar que a la luz del artículo 61 del C.P.T. y de la S.S., en los juicios laborales, los juzgadores pueden formar libremente su convencimiento, "*inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes*" (Sentencia SL4035-2021, SL4096-2021, donde se reitera lo expuesto en la SL15058-2017); destacándose que si bien el canon 60 del mismo estatuto prevé la obligación de valorar todos los medios oportunamente adosados, los falladores tienen la facultad de otorgar mayor peso a algunos, sin estar sujetos a tarifa legal, salvo los casos que requieran solemnidad ad substantiam actus, (ver Sentencia SL4514-2017).

Se procede entonces al análisis de la estabilidad laboral reforzada, para lo que resulta pertinente destacar que a partir de la sentencia **SL1152-2023**, reiterada, entre otras en las: SL1154-2023, SL1259-2023, SL1268-2023, SL1817-2023, SL1818-2023, SL1503-2023, SL1504-2023, SL1508-2023, SL1491-2023, SL1184-2023, SL1181-2023, SL1183-2023 y SL2834-2023, la Sala de Casación Laboral reevaluó la orientación en torno al sentido y alcances de la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En la última providencia citada, se expuso la síntesis de tal criterio, así:

(i) Las personas beneficiarias de la protección a la estabilidad son aquellos trabajadores con discapacidad, entendida esta condición, a su vez, en concordancia con las definiciones previstas en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada por Ley 1346 de 2009, y la Ley Estatutaria 1618 de 2013¹.

*(ii) Así, para la Sala, en vigencia de las referidas normas, la identificación de los sujetos amparados por esta especial garantía a la estabilidad no puede depender de un factor numérico cerrado y sí **debe subordinarse a la acreditación de los siguientes elementos, dentro de un marco de libertad probatoria**, sin necesidad de una prueba solemne:*

- **Una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.**

¹ Esto en relación con los hechos ocurridos a partir de la entrada en vigencia de esas normas.

- **La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás.**
- **El conocimiento de dicha situación por parte del empleador en el momento del despido.**

(iii) Una vez acreditadas estas premisas, para el empleador resulta preciso realizar ajustes razonables en aras de compatibilizar la discapacidad con el empleo, no obstante que «[...] **conserva en todo caso la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo [...]**», en la medida en que «[...] el referido trámite administrativo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables». Negrillas intencionales.

Y **según tesis imperante de la Corte Constitucional**, explicada en pronunciamientos **SU087-2022 y SU061-2023**, para la aplicación del fuero de estabilidad laboral reforzada se requiere la demostración de tres supuestos:

(i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.” (resaltos fuera del texto original)

Frente al primero, en dichos pronunciamientos se incluyó un cuadro ilustrativo en los casos donde se puede evidenciar que opera el fuero de estabilidad, así:

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido. (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral. (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico. (d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes

	incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido.
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental. (b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad. (c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%. (b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.

Bajo tales parámetros, **descendiendo al caso a estudio, se** advierte que razón le asistió a la falladora de primer grado en su veredicto, toda vez que, si bien es cierto en el **hecho cuarto** se narró que:

*El señor **Ángel Pascual Zapata Areiza** realizaba labores repetitivas y poco ergonómicas, las cuales sumado a una carencia efectiva de pausas activas y un correcto plan de salud en el trabajo la salud del demandante se vio comprometida, tan es así que desde el año 2006 comenzó a sufrir osteoartrosis, desgaste de cadera, desgaste de mango rotador en los hombros, asma bronquial, venas varices y estrés laboral, **depresión y alcoholismo,***

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, ello con sustento en los artículos 57 de la Ley 2ª de 1984, 15, 66A y 69 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, razón por la que solo se analizará lo relativo a la **depresión y alcoholismo,** pues para la a quo, las restantes dolencias no encontraron sustento en el material probatorio allegado, y a ellas no se hace alusión en los argumentos de la apelación.

Es importante resaltar que **al absolver interrogatorio de parte,** el señor **Zapata Areiza,** manifestó que para la **fecha de desvinculación de la empresa, desempeñaba sus labores de**

manera normal, no estaba incapacitado, para el 26 de julio de 2015, día en que se le dio el preaviso, no contaba con calificación de pérdida de capacidad laboral, porque nunca fue calificado por ninguna entidad; nunca se le hicieron llamados de atención por el rendimiento en el trabajo, yo siempre di muy buen rendimiento en mi labor. Y al indagársele: *¿indíqueme al despacho si usted realizaba su trabajo en iguales condiciones que sus compañeros?* **Respondió: lo hacía igual o mejor.**

Lo que sería suficiente para confirmar el fallo atacado, pues, aunque afirma que la adicción al alcohol le trajo problemas personales, familiares y de indisciplina en su trabajo, no se demostró que tal condición le **impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño de su labor**, como fue expresamente confesado.

Tampoco se advierte de los elementos de juicio adosados:

- *Una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.*
- *Ni la existencia de barreras que le impidan la labor en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, y*
- *El conocimiento de dicha situación por parte del empleador al momento del despido.*

Esto porque si bien es cierto expone que el consumo de alcohol le ocasionó problemas de disciplina, los mismos se registraron desde el primer año de labores, así se lee en el registro de faltas y sanciones incorporado al escrito de contestación:

Faltas Cometida	Soporte	Sanción	Fechas Sanción	Fecha de aplicación de la sanción
Presentarse tarde a laborar y en estado de embriaguez	Llamado de Atención	Llamado de atención escrito	15 de noviembre de 1992	15 de noviembre de 1992
Llegada tardes	Memorando	Suspensión de 2 días	23 de mayo de 1994	24 a 26 de mayo de 1994
Llegadas tardes	Llamado de atención	Llamado de atención escrito	30 de agosto de 1994	30 de agosto de 1994
Llegada tardes	Memorando	Suspensión de 30 días	11 de agosto de 1995	12 de agosto a 11 de septiembre de 1995
Comportamiento inadecuado con el vigilante de la portería	Memorando	Suspensión de 04 días	01 de abril de 1998	10 a 14 de abril de 1998
No haber repesado el vehículo 61 de placa FBI el día 24 de junio de 1998	Llamado de atención	Llamado de atención escrito	18 de julio de 1998	18 de julio de 1998
Abandono de puesto de trabajo	Memorando	Suspensión de 03 días	18 de febrero de 2009	04 a 07 de marzo de 2009
Presentarse a su sitio de trabajo con síntomas de haber ingerido Licor	Memorando	Suspensión de 08 días	09 de diciembre de 2010	03 al 11 de enero de 2011

Llegadas tarde	Reporte Bitácora	Llamado de atención Verbal	31 de julio de 2011	31 de julio de 2011
Llegadas tarde	Reporte Bitácora	Llamado de atención Verbal	16 de agosto de 2011	16 de agosto de 2011
Llegadas tarde	Reporte Bitácora	Llamado de Atención Verbal	24 de julio de 2013	24 de julio de 2013
Realizar cambios en el horario de ingreso a sus labores sin autorización del jefe Inmediato	Llamado de atención	Llamado de atención escrito	11 de diciembre de 2013	11 de diciembre de 2013
Faltar a trabajar sin causa justificable	Memorando	Suspensión de 05 días	10 de mayo de 2014	19 al 24 de mayo de 2014
Presentarse en estado de alicoramiento	Memorando	Suspensión de 15 días	08 de enero de 2015	Del 20 de enero al 04 de febrero de 2015

Sin que sea posible, como lo reclama la defensa del demandante, **confundir los problemas de disciplina, con la ejecución de la labor en desarrollo del contrato de trabajo.** Argumenta la profesional, tanto al sustentar la apelación como en el escrito de alegaciones, frente al primer requisito para el fuero de estabilidad en el empleo,

1. QUE SE ESTABLEZCA QUE EL TRABAJADOR REALMENTE SE ENCUENTRA EN UNA CONDICIÓN DE SALUD QUE LE IMPIDA O DIFICULTE SIGNIFICATIVAMENTE EL NORMAL Y ADECUADO DESEMPEÑO DE SUS ACTIVIDADES: Si bien es cierto que, ANGEL PASCUAL narró su testimonio y allí dijo que hacía la labor normal e incluso mejor que los demás, dicha prueba no es óbice para concluir que sobre él no exista una situación de salud que dificulte su labor, porque las pruebas deben observarse en su conjunto y es claro que, cuando ANGEL PASCUAL estaba en

la fábrica hacia su labor "normal" pero no puede desconocerse que el "normal y adecuado desempeño de sus actividades" también está íntimamente ligado con la disciplina y la puntualidad en el trabajo, situación que por ser alcohólico no cumplía bien, no lo hacía a satisfacción, cuando él contestó la pregunta sobre cómo se desempeñaba lo hizo desde la labor puramente técnica (a su función como operario) más no formal, pues, la disciplina en el ámbito laboral básicamente hace referencia al conjunto de acciones encaminadas al cumplimiento de los reglamentos por parte de los empleados, al respeto y la puntualidad, situación que no hacía bien derivado de su patología.

Comportamiento que no se enmarca dentro del **supuesto para la aplicación de la estabilidad peticionada.**

A ello se suma que, si bien es cierto en diligencia de descargos llevada a cabo el **05 de enero de 2015**, expuso:

PREGUNTADO: ¿Por qué usted el día 23 y 29 de Diciembre del 2014 se presentó a trabajar en estado de alicoramiento?

CONTESTADO: El día anterior me tome unos aguardientes en ambas fechas

PREGUNTADO: ¿Cuál era su turno ese día?

CONTESTADO: 6 am a 2 pm

PREGUNTADO: ¿Por qué razón usted consume licor a sabiendas que entraba a laborar al otro día en turno de 6 am?

CONTESTADO: Lo que pasa es que últimamente he tenido problemas con el alcohol esto me está trayendo problemas en mi vida laboral, personal, familiar y social.

PREGUNTADO: ¿Es consiente usted que trabajar bajo influjo de bebidas alcohólicas disminuye el rendimiento de sus sentidos y puede ocasionar algún accidente a su integridad física?

CONTESTADO: si soy consciente y estoy preocupado.

PREGUNTADO: ¿Ha sido llamado a descargos anteriormente por la misma conducta?

CONTESTADO: si por la misma conducta

PREGUNTADO: ¿Conoce el R.I.T de la empresa?

CONTESTADO: si

PREGUNTADO: ¿Reconoce que su comportamiento es una falta dentro del R.I.T de la empresa?

CONTESTADO: si claro que si

PREGUNTADO: ¿Sabe que está prohibido presentarse a laborar en estado de alicoramiento o con síntomas de haber ingerido licor?


CONTESTADO: si

PREGUNTADO: ¿Asume la responsabilidad en caso de infringir alguna norma disciplinaria?

CONTESTADO: la sumo completamente

Algo más para agregar: Me gustaría solicitar ayuda ya sea psicológica o médica porque estoy muy preocupado.

En consulta con psiquiatra Carisma el **22 de noviembre de 2016**, se consigna:

		PACIENTE CON DEPENDENCIA A SUSTANCIAS		Nro Atención: 1
				Fecha: Nov.22/2016
Nombre:	ZAPATA AREIZA ANGEL PASCUAL	Edad:	55 Años	Sexo: MASCULINO
Teléfono:	3117720608	Identificación:	CC 3.573.972	
Historia:	3573972	Código Dx:	F339 - F102	

ANAMNESIS

Datos Vivienda: Con quien Vive: PAPAS, Donde Vive: , Escolaridad: ** NO EXISTE, Tiempo En Vivienda: 10 AÑOS, Motivo de Cambio: POE SEPARACION DE SU PAREJA

Motivo de Consulta: DEPENDENCIA A ALCOHOL THC PBC EN ABSTINENCIA TOTAL HACE 22 MESES

Motivación: ME REFIERE QUE SU VIDA HA SIDO UN DESASTRE DESDE LOS 16 AÑOS, ME DICE QUE KLA THC Y LÑA PBC LA CONSUMIO POR ALGUNPS AÑOS Y LUEGO EL COMSUMO EXCLUSIVO FUE DE ALCOHOL, DEBIDOAL ACINSUMOTUVO MUCHAS PERDIDAS , COMO EMPLEO , HOGAR , HIJOS FAMILIAM, OPORTUNIDADES, HASTA HACE DOS AÑOS QUE DECIDIO INGRESARA A ALCOHOLICOS ANONIMOS, Y SUSOENHJO EL CONSUMO *PENS QUE AKL DEJAR DE BBERE SE ME ARREGALRIAN TODOS LOS PROBLEMAS , PERO NO , AHORA VIVO MAS ENRREDADOI", POR QUE ESTA SIN EMPLEO , SIN FAMILIA, "ESTOY DE ARRIMADO EN CASA DE MIS PAPAS , NO PUEDO RESPONDER POR IS HIJOS", POR OTRO ME RFERIE QUE DESDE EL AÑO 2007 SE HA SENTIDO TRISTE DESPUES DE LA SEPARACION DE SU ESPOSA, LO PONE TRISTE NO PODER ESTAR PERMANENTEMET CONSUS HIJOS, ME DICE QUE LA SINTOAMTOLGIGA DEPRESIVA HA DIDO EMPEROANDO , LLORA CON FRECUENCIA , IDEAS DE MINUSVALIA , DESEPERANZA , PERESNTA INSONMIO DE CONCILIACION, DESEOS DE SALIR CORRIENDO Y NO VOLVER, INQUIETUD MOTORA, POCA CREATIVIDADADA IRRITQABLE , HÓSTIL.

Diagnostico: Dx.Principal:F339-TRASTORNO DEPRESIVO RECURRENTE, NO ESPECIFICADO, Dx.Relacionado1: F102-TRASTORNOS MENTALES Y DEL COMPORTAMIENTO DEBIDOS AL USO DE A, Dx.Relacionado2: ** NO PRESENTA **, Dx.Relacionado3: ** NO PRESENTA **, Tipo Diagnostico: IMPRESION DIAGNÓSTICA.

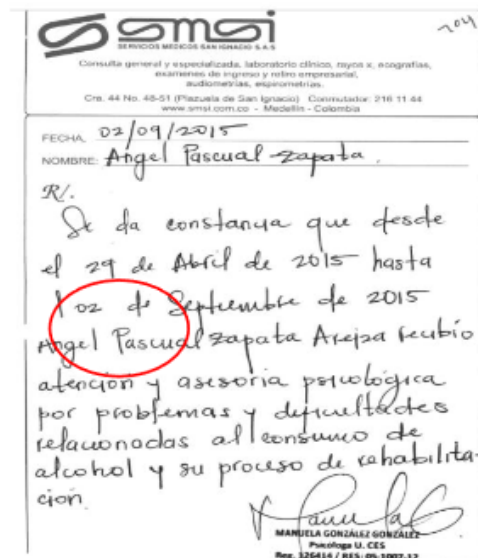
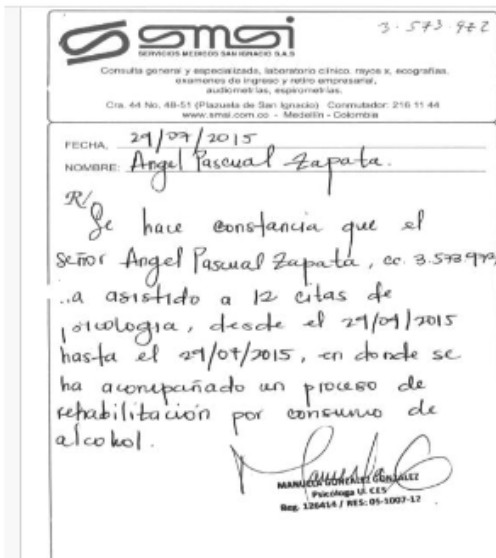
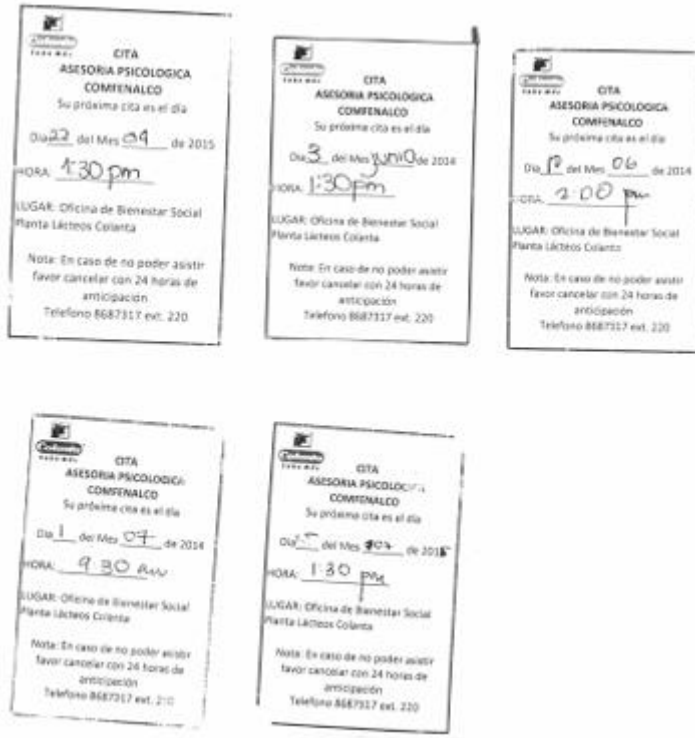
Definiéndose en tal calenda – **22 de noviembre de 2016**- el **trastorno depresivo recurrente**. El preaviso de no renovación del contrato se dio el **25 de julio de 2015**, con efectividad a partir del **1º de septiembre del mismo año**. Luego en estas últimas fechas de tal situación no se tenía noticia ni por el trabajador y menos por el empleador.

En historia clínica del **31 de marzo de 2017**, en la misma institución – Carisma -, se lee:

Justificación Clínica:	ME DICE EL PACIENTE QUE HA MANTENIDO SU ABSTINENCIA TOTAL DESDE HACE *24 MESES Y 24DIAS ME DICE QUE TAMBIEN HA MEJORADO SU MODULACION AFAECTIVA , PERO CONTINA DESEMPLEADO ASPECTO QUE LE GENERA ANSIEDAD POR EL MOMENTO IGUAL MANEJO		
Diagnostico principal:	TRASTORNO DEPRESIVO RECURRENTE, NO ESPECIFICADO	Código CIE 10:	F339
Diagnostico relacionado 1:	TRASTORNOS MENTALES Y DEL COMPORTAMIENTO DEBIDOS AL USO DE A	Código CIE 10:	F102
Diagnostico relacionado 2:	** NO PRESENTA **	Código CIE 10:	

Abstinencia total de 24 meses 24 días, lo que llevaría a la primera semana de marzo de 2015, y precisamente fue tal abstinencia la que

generó en el trabajador la necesidad de acudir a orientación psicológica, conforme se detalla en las siguientes imágenes:



Citas de **orientación psicológica** que ninguna incidencia tenían en la ejecución de su labor y más aún, le **evitaron el consumo de alcohol desde la primera semana de marzo de 2015**, y por consiguiente con poca relevancia en la calificación integral de servicios efectuada por el Departamento de Gestión Humana **el 08 de julio de 2015**, en


la que con valor sobre **5**, varios ítems obtuvieron puntuación de **3**, como la disposición al cambio como una oportunidad de mejoramiento personal y laboral; la modificación del comportamiento cuando es necesario contribuir al alcance de los objetivos del área y metas de la cooperativa; el aporte con entusiasmo de su conocimiento y experiencia en el desarrollo de actividades para fortalecer los objetivos del grupo de trabajo, **y con 1:**

5 - Es solidario, colaborador, respetuoso y amable con su grupo de trabajo.	X	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Motivándose la no renovación del contrato así:

Retirado 2015-09.
Retirado El Trabajador se niega a Firmar

Medellín, 26 de julio de 2015



Asociado
ANGEL PASCUAL ZAPATA AREIZA
C.C. 3.573.972
Operador Arequipe
PROCESADORA SAN PEDRO

Asociado Zepata:

Analizada su hoja de vida, evidenciamos un incumplimiento reiterado en las obligaciones contractuales que le fueron asignadas, prueba de ello las evaluaciones de desempeño con deficiente calificación en algún ítem, además los últimos procesos disciplinarios en los cuales se demuestra su reincidencia en incumplimiento sin mostrar mejora a pesar de los compromisos adquiridos por usted.

Por lo anterior, la Cooperativa ha decidido no renovar su Contrato de Trabajo a Término Fijo que vence el **1 de septiembre de 2015**, fecha hasta la cual deberá laborar.


Esta determinación se toma con base en lo establecido en el Artículo 50, de la Ley 50 de 1990, ítem c).

Ya se ha dado el orden correspondiente a la Sección de Nómina para proceder a la liquidación de prestaciones a que tiene derecho.

Si Usted considera que necesita examen médico de retiro puede solicitarlo dentro de los tres días siguientes al recibo de esta comunicación.

Con la entrega de sus prestaciones sociales se le informará por escrito el estado de pago de las cotizaciones a la seguridad social y parafiscalidad, sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntándole los comprobantes de pago que lo certifiquen.

Atentamente,



MARÍA J. PÉREZ R.
Jefe Gestión Humana y Seguridad

Copia: Historia laboral

P.C.D.: Cont. Sergio L. González V., Director División Administrativa
Zoot. Rafael A. Chirreack N., Director División Técnica
Adm. Carlos A. González G., Director División Operativa
Ing. Martha S. Velásquez T., Jefa Carrera Interno
Ing. Andrés Gal Tabares R., Jefe Planta San Pedro
Adm. Héctor D. Pérez F., Coordinador Administrativo San Pedro
Ing. Juan J. Vélez O., Coordinador Producción San Pedro
Adm. Lud O. Baprose C., Analista Senior

Sandra Milena Echeverri
43.366.915

Jineth Zapata Henao.
C.C. 43.366.732.
27 Julio 2015
9:26 am.



Sin que obre evidencia del despido discriminatorio fundado en la adicción al alcoholismo, cuyo consumo, **tal como se infiere de los registros clínicos, cesó en la primera semana de marzo de**

2015, pues lo que se valoró y argumentó fue la interacción del servidor con su equipo de trabajo, y en general en la empresa, resultando **insatisfactorio en la calificación en aspectos como la solidaridad, colaboración, respeto y amabilidad**, razones que llevan a la **confirmación** de la sentencia revisada.

Cabe precisar que los supuestos de hecho que aquí se analizan son diferentes a los de la sentencia **SL2035-2021**, de la que se citan consideraciones por la parte actora, toda vez que en esta última el alcoholismo afectaba al servidor en su rol laboral, y como se vio en el señor Ángel Pascual ello no aconteció, pues él mismo confesó que **desempeñaba sus tareas en iguales o mejores condiciones que sus compañeros**, quedando sin sustento el supuesto que la defensa del trabajador trae a esta instancia: **debiéndose el bajo rendimiento a su estado de salud**, toda vez que ningún llamado de atención o evidencia probatoria frente al particular se trajo; y contrario a lo aseverado, la certificación de la nueva EPS, en la que se indica que tuvo afiliación desde el **01/03/2014**, si resulta importante, pues desde tal calenda hasta el 1º de septiembre de 2015, día en que dio el finiquito contractual, ***no existe registro alguno de incapacidades transcritas o recomendaciones*** a su nombre, lo que encuentra respaldo en la restante prueba documental y en los dichos del propio reclamante.

Costas a cargo del demandante, a quien se decide adversamente la alzada. Las agencias en derecho se cuantifican en **\$650.000,00** a favor de la pasiva.


En mérito de lo expuesto, **la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de

la Ley, **confirma** la sentencia proferida por el Juzgado **Veinticuatro** Laboral del Circuito dentro del proceso ordinario promovido por **Ángel Pascual Zapata Areiza**, contra la **Cooperativa Colanta Ltda.**

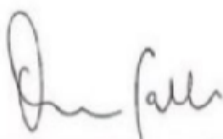
Costas en esta instancia cargo del demandante, a quien se decide adversamente la alzada. Las agencias en derecho se cuantifican en **\$650.000,00** a favor de la pasiva.

Lo resuelto se notifica a las partes por **EDICTO**, que se fijara por **secretaria por el término de un día**, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

Los magistrados (firmas escaneadas)



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA

Firma Digitalizada Para Actos
Judiciales



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA