

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Los sujetos amparados por esta especial garantía deben subordinarse a la acreditación de los siguientes elementos, 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, el empleador 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./

HECHOS: Las pretensiones del demandante se orientan, de manera principal, a que se declare que fue despedido de manera ilegal e injusta, sin que mediara autorización del Ministerio de Trabajo, por lo que tal acto no produjo efecto alguno, conforme lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al gozar de protección especial constitucional, solicita el reintegrarlo al cargo que tenía o a otro de igual categoría, pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir, e indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. El Juzgado Sexto Laboral del Circuito, profirió decisión de primera instancia absolviendo a la Caja de Compensación Familiar de Antioquia - Comfama, de todas las pretensiones formuladas en su contra por el señor Sergio Andrés Gómez Pineda. Por tanto, el problema jurídico se concentra en determinar si se encuentran acreditados los supuestos de la estabilidad laboral reforzada, atendiendo la condición de salud del actor, y la factibilidad del reintegro al cargo ocupado para la data de su desvinculación, con pago de salarios, prestaciones e indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. De manera subsidiaria, se analizará la procedencia del pago de indemnización por despido injusto.

TESIS: (...)El trabajo, en todas sus modalidades, está protegido constitucionalmente y se reconoce su carácter de derecho fundamental. (...) Uno de ellos es la estabilidad en el empleo, a partir de allí se han abordado diferentes problemáticas, unas relativas a fijar su alcance en relaciones entre particulares, o entre servidores públicos, y otras en las que se ha analizado qué sucede cuando el retiro de un empleo se produce por causas discriminatorias. (...) La Ley 361 de 1997 introdujo en su artículo 26, el que se ha denominado fuero especial por salud, en los siguientes términos: En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, 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. (...) Resulta pertinente destacar que a partir de la sentencia SL1152- 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 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». Cabe resaltar que la discapacidad no se constituye por la existencia de la deficiencia, ni su plazo, o su recuperación. Esta solo podrá configurarse por la interacción con el entorno, es decir, de las barreras que el trabajador enfrenta, que hace que no pueda desempeñar sus funciones en igualdad con los demás. (...) En el caso concreto, de conformidad con la historia clínica, al señor Sergio Gómez se le diagnosticó "Trastornos mentales y del comportamiento debido al uso de múltiples drogas y otras sustancias psicoactivas: síndrome de dependencia." (...) De acuerdo con lo enunciado, es evidente que la empresa conocía los padecimientos del señor Sergio Gómez. Sin embargo, no es posible afirmar que la desvinculación obedeció a un despido discriminatorio basado en la adicción a sustancias psicoactivas. No existe un nexo causal entre estos dos aspectos, ya que la enfermedad que padece el señor Gómez comenzó cuando tenía aproximadamente 17 años y aunque se reconoce que la condición se ha agravado, esto se debe, según sus propios descargos y el interrogatorio, a que recibía el salario y las liquidaciones y los invertía en el consumo de drogas. Además, ni en la fecha de finalización del contrato ni anteriormente se presentaron incapacidades médicas. (...) En la sentencia CC-C-636-2016, al pronunciarse sobre la exequibilidad del artículo 60.2 del Código Sustantivo del Trabajo, la Corte Constitucional hizo énfasis en la existencia de una justificación válida para la referida prohibición, asociada a la disminución de las capacidades de las personas que ingieren ese tipo de sustancias y el deber del empleador de procurar condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo. Precisó que la norma en cuestión no reflejaba un reproche a la conducta en sí misma (el consumo), sino a lo que esta podría provocar en el ámbito del trabajo; en especial, cuando el ejercicio de ciertas funciones bajo esas condiciones podría resultar deficiente e, incluso, peligroso. Asentó, entonces, que la prohibición de presentarse al lugar de trabajo bajo los efectos de sustancias psicoactivas «persigue finalidades constitucionalmente imperiosas, como lo es procurar la adecuada prestación del servicio contratado y la de evitar riesgos laborales». Además, desarrolla el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas (art. 25 CP) y refleja los deberes propios del empleador (art. 56 CST). (...) Luego, procedente resulta la confirmación del fallo en cuanto absolvió a la demandada del reintegro y sus consecuencias, así como del pago de la indemnización por despido injusto.

MP: LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL

FECHA: 18/09/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA TERCERA DE DECISION LABORAL

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE	Sergio Andrés Gómez Pineda
DEMANDADO	Comfama
PROCEDENCIA	Juzgado 06 Laboral del Circuito
RADICADO	05001 3105 006 2021 00226 01
INSTANCIA	Segunda
PROVIDENCIA	Sentencia Nro. 195 de 2024
TEMAS Y SUBTEMAS	Estabilidad laboral reforzada Ley 361 de 1997 o indemnización por despido injusto – adicción a sustancias psicoactivas
DECISIÓN	Confirma niega existencia de estabilidad e indemnización por despido

En la fecha, **dieciocho (18) de septiembre 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 emitir pronunciamiento con relación al grado jurisdiccional de consulta en favor del señor **Sergio Andrés Gómez Pineda**, ordenado en sentencia proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito, dentro del proceso que promovió contra de la **Caja de Compensación Familiar de Antioquia**, en adelante **Comfama**. Código de radicación único nacional 05001 3105 **006 2021 00226** 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 020**, que se plasma a continuación.

Antecedentes

Las pretensiones del demandante se orientan, de manera principal, a que se declare que fue despedido de manera ilegal e injusta, sin que mediara autorización del Ministerio de Trabajo, por lo que tal acto no produjo efecto alguno, conforme lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al gozar de protección especial constitucional. En consecuencia, solicita se condene a Comfama a reintegrarlo al cargo que tenía o a otro de igual categoría, con el pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir, así como la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

De manera subsidiaria, ruega la cancelación de la indemnización por desvinculación sin justa causa, con base en lo consagrado en la convención colectiva de trabajo y la sanción establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. También requiere la indexación y las costas

En sustento y para lo que interesa, afirma que se vinculó a Comfama mediante contrato a término indefinido a partir del 1º de noviembre de 2006, para desempeñar el cargo de oficios varios, con una remuneración salarial de \$1.753.000. Señala que en la carta de finalización del contrato se le expusieron justas causas para darlo por terminado; sin embargo, no se consideró que atravesaba graves problemas de salud, los cuales viene padeciendo desde hace tiempo y le generan trastornos psicológicos y/o psiquiátricos, dado que sufre de adicción a las drogas, situación que era conocida por su empleador, así como las recomendaciones que le fueron dadas. Alega que para la terminación del contrato no medió autorización del Ministerio de

Trabajo. Informa que en la demandada existe una organización sindical y que, a través de ella, se han suscrito varias Convenciones Colectivas de Trabajo, en las cuales se establece la forma en que se debe calcular la indemnización por despido injusto, por lo cual, al ser miembro de esa organización, se le debe aplicar dicha disposición.

Subsanadas las falencias advertidas por el juzgado de conocimiento, mediante auto del **24 de marzo de 2022**, se admitió y ordenó dar trámite a la acción. Debidamente notificada, la entidad convocada presentó contestación en los siguientes términos:

De los hechos, acepta la vinculación laboral del actor a partir del 1º de noviembre de 2006, el tipo de contrato celebrado, el cargo, el salario, la existencia de la organización sindical y la firma de las Convenciones Colectivas de Trabajo. Los demás supuestos no son ciertos, aclarando que el vínculo con el señor Gómez finalizó como consecuencia de la configuración de una justa causa imputable a él, quien, sin ninguna justificación, de manera sistemática, incurrió en inasistencias laborales los días 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 23 y 26 de diciembre de 2020, y faltó también el 6 de mayo de 2017, el 23 de diciembre de 2017, el 19 de mayo de 2018, y los días 18, 20, 23, 24 y 26 de junio de 2020, siendo sancionado con la suspensión del contrato por dichas conductas. Se afirma que, antes de la culminación del acuerdo, se le garantizó el debido proceso, defensa y contradicción, contándolo a rendir descargos. Además, se le brindó acompañamiento en relación con su estado de consumo de sustancias psicoactivas, se respetaron las recomendaciones médicas, e incluso se le trasladó de lugar de trabajo para evitar que estuviera expuesto a estímulos que fomentaran el consumo. No obstante, el señor Sergio fue renuente a seguir con el tratamiento que inició y, de manera reincidente, presentó ausentismos

laborales sin justificación válida. **Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y propuso las excepciones** de: falta de título y causa para demandar, inexistencia de las obligaciones reclamadas, cobro de lo no debido, buena fe, pago, compensación, finalización del contrato de trabajo con justa causa imputable al demandante, enriquecimiento sin causa, prescripción, y la genérica.

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

Primero. Absolver a la Caja de Compensación Familiar de Antioquia - Comfama, de todas las pretensiones formuladas en su contra por el señor Sergio Andrés Gómez Pineda.

Segundo. Las excepciones contra la demanda quedan resueltas implícitamente con las consideraciones para este proveído.

Tercero. Las costas del proceso las pagará el señor Sergio Andrés Gómez Pineda a la Caja de Compensación Familiar de Antioquia – Comfama, las que se liquidarán por secretaria una vez en firme la sentencia. Como agencias en derecho se fija la suma de \$1.300.000.

La a quo expuso los fundamentos legales y jurisprudenciales sobre la protección de los derechos laborales de individuos en situación de discapacidad en Colombia, mencionando la Ley 361 de 1997, que establece mecanismos de integración social para quienes la enfrentan, prohibido la discriminación en el empleo y estipulando que ningún trabajador en esta condición puede ser despedido sin autorización previa de la oficina de trabajo.

Indicó que tanto la Corte Constitucional como la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia han establecido que no es necesario que la discapacidad esté formalmente reconocida para que se activen las protecciones laborales; basta con que sea significativa,

afecte el desempeño normal de las labores y sea conocida por el empleador. Subrayó que estas garantías se aplican en casos de despidos motivados por razones discriminatorias, pero no cuando están justificados por una causa objetiva y legal.

En el contexto del caso, argumentó que el trabajador, despedido el 6 de enero de 2021, presentaba desde años atrás graves problemas de salud mental relacionados con trastornos psicológicos y psiquiátricos debido a la drogadicción y al síndrome de dependencia a múltiples sustancias psicoactivas. Estas condiciones eran conocidas por su empleador, quien estaba al tanto de sus problemas y de las recomendaciones médicas relacionadas. Además, la empresa remitió al trabajador a distintos tratamientos y le permitió continuar con ciertas restricciones, como evitar trasnochar y trabajar en alturas. Determinó que, pese a que el actor contaba con protección especial, no existió discriminación al momento del despido. Al contrario, se evidenció que la demandada fue consciente y tolerante con su situación de salud durante años, mostrando una actitud comprensiva y de apoyo, brindándole oportunidades para recuperarse y conservar su empleo, a pesar de sus reiteradas ausencias y recaídas en el consumo de sustancias psicoactivas. Durante varios años, Comfama le proporcionó asistencia para su rehabilitación, incluyendo traslados a diferentes puestos y seguimiento psicológico y psiquiátrico.

Por lo tanto, negó la pretensión de declarar ilegal la terminación del contrato de trabajo, así como el consecuente reintegro y pago de salarios y prestaciones, al no haberse considerado el despido como un acto de discriminación, sino como una medida fundamentada en razones objetivas relacionadas con el comportamiento laboral del

demandante y el incumplimiento de sus obligaciones, y no en su condición de salud.

Frente a la pretensión subsidiaria, es decir, el pago de indemnización por despido injusto, esgrimió que Comfama aportó la carta de terminación del contrato de trabajo dirigida al demandante, en la cual se especifican las conductas contrarias a sus obligaciones laborales, en particular la ausencia injustificada durante nueve días consecutivos en diciembre de 2020. A pesar de que fue citado para rendir descargos por las faltas, no presentó ninguna justificación adecuada para sus ausencias, tal como lo solicitó el empleador, es decir, un certificado médico que acreditara su recaída en el consumo de drogas. La separación injustificada por más de dos días consecutivos constituye una falta grave según el Código Sustantivo del Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo de Comfama, lo que justificaba la terminación del contrato, dado que se configuró la falta objetiva "abandono del cargo", y que la empresa documentó de manera adecuada y conforme a la normativa legal las oportunidades otorgadas para justificarlo y garantizó el debido proceso, luego tal pretensión no encontró prosperidad.

Al ser la decisión adversa a los intereses del actor y no haberse interpuesto recurso de apelación, se conoce de la misma en el grado jurisdiccional de consulta.

En la etapa de **alegaciones**, Comfama insistió en los argumentos expuestos a lo largo del trámite, especialmente al contestar la demanda y en los alegatos de conclusión, solicitando que se confirme la sentencia objeto de revisión.

En orden a decidir, basten las siguientes;

Consideraciones

El debate en esta instancia se centra en establecer si se encuentran acreditados los supuestos de la estabilidad laboral reforzada, atendiendo la condición de salud del actor, y la factibilidad del reintegro al cargo ocupado para la data de su desvinculación, con pago de salarios, prestaciones e indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. De manera subsidiaria, se analizará la procedencia del pago de indemnización por despido injusto.

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, como derecho derivado de los artículos 1º, 13, 25, 47, 48, 53 y 93 de la Constitución Política, el cual resguarda a los trabajadores que, por distintas circunstancias, se encuentran en un estado de debilidad manifiesta.

El trabajo, en todas sus modalidades, está protegido constitucionalmente y se reconoce su carácter de derecho fundamental. Su importancia en la sociedad es indiscutible, pues permite la redistribución de la riqueza. Las personas pueden alcanzar, a través de él, el acceso a otros derechos, algunos de ellos también fundamentales. Desde distintas dimensiones se ha considerado que el trabajo debe estar dotado de una serie de principios para tener la condición de ser digno y justo. Uno de ellos es la estabilidad en el empleo, a partir de allí se han abordado diferentes problemáticas, unas relativas a fijar su alcance en relaciones entre particulares, o entre servidores públicos, y otras en las que se ha analizado qué sucede cuando el retiro de un empleo se produce por causas discriminatorias.

La Ley 361 de 1997 introdujo en su artículo 26, el que se ha denominado fuero especial por salud, en los siguientes términos:

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

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, 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.

Precepto analizado por la Corte Constitucional en sentencia **C531 de 2000**, en la que decidió:

Primero. - Declarar **EXEQUIBLE** la expresión "**salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo**", contenida en el inciso 1o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Segundo.- Declarar **EXEQUIBLE** el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), **carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.**

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, SL2834-2023, SL144-2024 y SL1996-2024, 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.**
- **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.**

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

- ***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».*

Cabe resaltar que la discapacidad no se constituye por la existencia de la deficiencia, ni su plazo, o su recuperación. Esta solo podrá configurarse por la interacción con el entorno, es decir, de las barreras que el trabajador enfrenta, que hace que no pueda desempeñar sus funciones en igualdad con los demás.

Negrillas intencionales.

Y **según el criterio imperante de la Corte Constitucional**, explicado 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

	<p>momento de la terminación de la relación laboral.</p> <p>(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.</p> <p>(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.</p>
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	<p>(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.</p> <p>(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.</p> <p>(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.</p>
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral	<p>(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.</p> <p>(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.</p>

Debe advertirse que también se cuenta con posición unificada de la Corte Constitucional y de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, frente al evento en que **al momento de la vinculación el trabajador padece la limitación que le sirve de sustento para invocar la estabilidad laboral reforzada**, caso en el cual ello no es posible, en consideración a las medidas afirmativas y estímulos para los empleadores que contribuyan con la creación y fomento de las fuentes de trabajo para personas con discapacidad, en los términos de los artículos 22 y 24 de la Ley 361 de 1997. En sentencia **SU040 de 2018** se dijo:

7.1.4. Así las cosas, en el caso particular de la señora Leyton Cortés se advierte que su contratación se hizo dentro de un proceso de inclusión de personas en condición de discapacidad –perteneciente a una política pública de inclusión del Plan de Desarrollo "Bogotá Humana 2012-2016"– y bajo una de las modalidades permitidas, es decir, a través de un contrato de prestación de servicios y de manera temporal.

De manera que la vigencia de este contrato se encontraba claramente establecida y era conocida por las partes suscribientes del mismo, situación

que no permitía que se generaran expectativas de permanencia para la accionante ni mucho menos una estabilidad laboral reforzada en los términos expuestos reiterada y consistentemente por la jurisprudencia de esta Corporación, en la medida que (i) la señora María Eugenia Leyton Cortés fue contratada bajo una política pública de inclusión específica y en virtud de su pertenencia a la población discapacitada, y (ii) la finalización de la misma no obedeció a su discapacidad ni se constituyó en un acto discriminatorio en su contra. Todo lo contrario, su desvinculación obedeció al vencimiento del pacto inicialmente acordado y a la pérdida de vigencia de la política pública distrital bajo la cual fue contratada.

Y en la **SL3164-2023**, se ilustró:

En el asunto de que se trata, acreditada está la deficiencia física que padece el actor, que afecta su locomoción, a consecuencia de secuelas dejadas por la enfermedad de poliomielitis. Tal como se indicó al historiar el trámite, así fue aceptado por la encausada al contestar la demanda. En esa medida, el primer presupuesto de la discapacidad resultó acreditado, no empecé, la confesión que el *ad quem* derivó del interrogatorio de parte rendido por el convocante del juicio -que no es dable examinar por esta vía- lo llevó a concluir que los problemas de movilidad del trabajador no constituían una barrera para el ejercicio pleno de su actividad laboral, de suerte que no se presumía discriminatorio el despido, ni viable la protección.

Si bien, una lectura desprevenida del fallo atacado, llevaría a pensar que para el juzgador de la alzada no operó la presunción, simplemente porque el actor fue contratado por Seti SAS, a sabiendas de su limitación física, en realidad, lo determinante de la decisión fue que el operador judicial no avizó la existencia de barreras para la ejecución de sus funciones. Así se afirma, porque fue insistente en señalar «que la deficiencia que padece el demandante no impedía o dificultaba el desempeño de sus labores en condiciones regulares».

En ese orden, la traza jurídica que hizo el colegiado para definir la condición de discapacidad, no sujeta a un porcentaje y, por contera, para la procedencia de la protección exigida, se aviene, en un todo, al criterio actual de la Sala sobre la materia.

Ahora bien, es lo cierto que en la sentencia CC SU040-2018, la Corte Constitucional asentó que no hay discriminación en la desvinculación por vencimiento del plazo en eventos en que se contrata con conocimiento de la discapacidad que padece una persona, y en el marco de una política pública de inclusión social -lo que a juicio de la censura se adoctrinó de cara a supuestos fácticos diferentes a los de ahora-; sin embargo, el fallador de segundo grado se refirió a ese pronunciamiento constitucional para destacar la finalidad del artículo 26 de la Ley 361, en tanto expresó:

[...] La norma anteriormente mencionada tuvo como finalidad permitir que las personas que padezcan una discapacidad puedan acceder al mercado laboral sin ser discriminados en razón de esa condición, esto es, derribar las barreras actitudinales, comunicativas y físicas que históricamente han impedido que las personas con capacidades diversas puedan hacer efectivo su derecho al trabajo.

Esta finalidad es bien explicada en la sentencia SU-040 de 2018 (...).

Empero, como precedentemente se anotó, lo que le impidió dispensar la protección, fue que no halló demostrada la discapacidad (deficiencia-barreras) y, en consecuencia, la discriminación en el despido.

La Sala precisa, que en casos como el estudiado, en el que el empleador sabía de la situación del trabajador, y eliminando cualquier obstáculo que reprimiera el goce pleno de sus derechos, decide incorporarlo, no es posible presumir discriminación en la desvinculación, por la sola presencia de la deficiencia; por el contrario, tal circunstancia bien puede ser entendida como una práctica de acceso al empleo, al interior de las empresas que, en últimas, apunta al cumplimiento de uno de los principios generales de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, contenido en el artículo 3, literal c), relativo a la «participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad».

Lo anterior, en modo alguno significa, que durante la ejecución del contrato, no puedan devenir barreras que le impidan al trabajador ejecutar sus funciones en iguales condiciones que sus pares, pues no se pierda de vista que aquellas pueden ser actitudinales, comunicativas o físicas, y que, de hallarse demostradas, pueden dar lugar a dispensar la protección.

*En las transcripciones las negrillas son intencionales.

También resultar relevante señalar dadas las particularidades del caso que en la sentencia SL2834-2023, se indicó frente a la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva, que:

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.

Y en la SL1181-2023, sobre este tópico se puntualizó

Ahora, el empleador 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. 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.

[...]

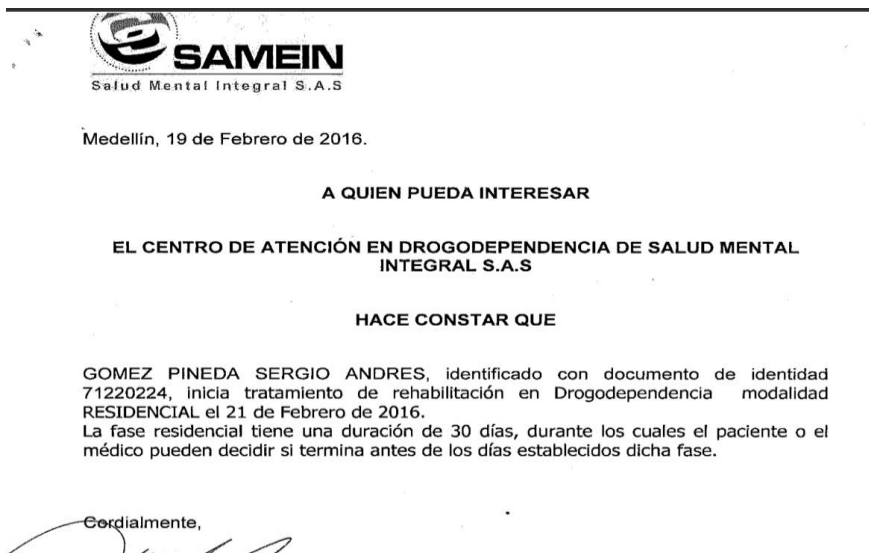
En segundo lugar, conforme a lo inicialmente indicado en esta sentencia, **no se presenta el despido discriminatorio por motivos de discapacidad cuando se origina el despido en una causal objetiva o justa causa, de tal suerte que en tales casos no procede la protección de la estabilidad laboral reforzada del art. 26 de la Ley 361 de 1997.**

*En las transcripciones las negrillas son intencionales.

En el caso concreto, de conformidad con la historia clínica, al señor Sergio Gómez se le diagnosticó "*Trastornos mentales y del comportamiento debido al uso de múltiples drogas y otras sustancias psicoactivas: síndrome de*

*dependencia." En la consulta de febrero de 2016, se señaló que desde los 17 años había consumido diversas sustancias como cocaína, THC, Popper, bazuco, entre otras, llegando a ingerirlas de manera diaria. Además, aseveró que trabajaba en Comfama desde hacía nueve años y que había recibido "llamados de atención por ausentismo". Comentó que fue la psicóloga de la empresa quien le ofreció remisión para tratamiento por adicción, indicando que ha tenido "llamados de atención por ausentismo, fue la psicóloga de allí la que me ofreció remisión para tto por adicción. /.../ continua con consumo activo de perico, dice que en su empresa están enterados de sus adicciones y lo apoyan en el tratamiento. dice que desea hacer residencial. /.../ **paciente con depresión posconsumo de cocaína, dependencia de cocaína se remite a residencial.**"*

En consulta en SAMEIN el 19 de febrero de 2016, se registra:



El 26 de diciembre de 2017, el paciente consultó por urgencia, y en la historia clínica se consignó que presentaba una recaída desde hacía aproximadamente seis meses. Por ello, se le remitió a SAMEIN para evaluar la posibilidad de internación. El 22 de enero de 2018, comenzó el manejo de la patología y la abstinencia en un centro de

rehabilitación, participando en grupos de terapia, actividades y en programas de sensibilización. Estuvo en observación nocturna y se le asignaron horarios para las labores, el sueño y las actividades diarias, además de seguir asistiendo a terapias y citas constantes.

El 14 de febrero de 2019, en una cita, se anotó en el análisis del plan que el paciente había recaído y se pidió ingreso a residencial en un programa de resocialización. Se le citó para el 2 de abril a una consulta con el grupo **preresidencia**, programada para el 9 del mismo mes y año a las 8:00 a.m. A partir del 3 de abril, asistió de manera ambulatoria a consultas. El 4 de abril fue valorado por psiquiatría, y el 9 de abril participó en un grupo de preresidencia para conocer la institución y los servicios ofrecidos por SAMEIN, siendo incluido en la lista para el programa de ingreso a la fase residencial. El 21 de abril de 2019, ya estaba interno en la institución, donde permaneció hasta el 10 de mayo. Luego continuó con tratamiento ambulatorio casi a diario.

El 14 de junio de 2019, se reportó un "*consumo puntual hace 15 días*". El 15 de agosto del mismo año, indicó que "*recayó en el consumo de sustancias el fin de semana*". El 20 de agosto, durante una consulta, se propuso el ingreso a un programa residencial, y el paciente asistió a reuniones y citas de manera regular y ambulatoria. El 14 de noviembre de 2019, se recomendó "*REINGRESO AL TRABAJO, SOLO RECOMIENDO NO TRASNOCCHAR Y NO ESTAR EN ALTURAS POR 1 MES.*"

El 15 de octubre de 2020, el paciente asistió a una cita con psicología, en la que se reseñó que llevaba cinco meses y medio en abstinencia de sustancias psicoactivas, pero presentó un episodio de reincidencia en el consumo de cocaína y alcohol hacía 20 días. El 17 del mismo mes y año, se reportó "*dice que está ahora en el Claustro San Ignacio, está*

más tranquilo, no consume y se siente mejor". La última cita registrada para ese año fue el 11 de noviembre de 2020, en la que se anotó que se había acordado con el paciente reducir el consumo de cigarrillos de 10 a 5 al día, y se le brindó orientación en estrategias para controlar la ansiedad.

En la cita del 8 de enero de 2021, se dejó consignado:

Fecha	08.ene./21 2:23:00p.m.
	Ambulatorio
Motivo Consulta	INTERVENCION EN RESOCIALIZACION VOCACIONAL Y EDUCACIONAL EN DROGODEPENDENCIA Y ADICCIONES -INTERVENCION AMBULATORIA PROMOTOR(A) SOCIAL
Nota	INTERVENCION AMBULATORIA En la fecha , mediante teleconsulta debido a contingencia por COVID. 19 y con previo consentimiento otorgado por su padre Benjamin Gomez con cc 8389607 a quien se le explica que este llamado tiene completa confidencialidad, se realiza intervencion ambulatoria . Su padre informa que el paciente no esta enterado d e esta cita , que lo que hace que salio a vacaciones desde noviembre ha estado muy ausente, hasta 12 días permaneciendo por fuera y retomando a la casa donde come, se baña y se vuelve a ir, llega en precarias condiciones higienicas que evidencian permanencia en calle, llega drogado, silencioso, sus padres son adultos mayores de 69 y 70 años d eedad, hace 4 meses agredio al padre golpeandolo en la cara cuando le reclamo por haberse hurtado a la madre \$20.000 del bolso, acudio la policia y estuvo detenido pocas horas. Trabaja en oficos varios en Comfama , a casa han llegado cartas convocandolo a descargos por su ausentismo laboral , ya fue remitido por la misma empresa para atencion medica en su EPS con cinco días d eincapacidad la cual no reporto. Dice el padre que antier Sergio fue a la casa, que lo observan muy descompensado, con solloquios. lo han buscado en las casa de vicio, en la calle etc sin poderlo encontrar Tiene Dx por HC: Dependencia a marihuana y cocaína, consumo actual solo de basuco, Trastorno bipolar Se orienta al padre para que en caso de que el pte retorne consideren atencion en servicio de ourgencias de su EPS Se solcitta revisar caso en staff

De acuerdo con lo enunciado, es evidente que la empresa conocía los padecimientos del señor Sergio Gómez. Sin embargo, no es posible afirmar que la desvinculación obedeció a un despido discriminatorio basado en la adicción a sustancias psicoactivas. No existe un nexo causal entre estos dos aspectos, ya que la enfermedad que padece el señor Gómez comenzó cuando tenía aproximadamente 17 años y aunque se reconoce que la condición se ha agravado, esto se debe, según sus propios descargos y el interrogatorio, a que recibía el salario y las liquidaciones y los invertía en el consumo de drogas. Además, ni en la fecha de finalización del contrato ni anteriormente se presentaron incapacidades médicas. Por el contrario, cuando el señor Gómez manifestó que en Copacabana estaba más expuesto al consumo de sustancias debido a la influencia de otras personas, la empresa tomó la medida de trasladarlo al Claustro San Ignacio, lugar donde él reportó

sentirse más tranquilo.

Sumado a ello y pese a que el tipo de padecimiento del actor, adicciones, lo coloca en una situación de vulnerabilidad y requiere la protección de sus derechos según mandato constitucional y legal, lo cual también está respaldado por varios instrumentos internacionales, como la Recomendación 818 de 1977 de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa y la Resolución 61/106 del Sistema de Naciones Unidas, esto no impide que el empleador pueda tomar medidas correctivas y decisiones adecuadas, como el despido, debido al comportamiento reincidente y de poca colaboración con el tratamiento por parte del trabajador.

Supuestos que se encuentran probados, en tanto, el actor fue sancionado con suspensión del contrato de trabajo por ausencias laborales en mayo y diciembre de 2017, en mayo de 2018, y por no asistir los días 18, 20, 23, 24 y 26 de junio del mismo año. Finalmente, no se presentó los días 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 23 y 26 de diciembre de 2020, lo que llevó a su despido. Esto demuestra que las ausencias no eran una situación aislada relacionada con el consumo de sustancias psicoactivas, sino un comportamiento reiterado y constante.

Adicionalmente, la empleadora apoyó y acompañó al subalterno en los diversos procesos de rehabilitación durante la vigencia de la relación laboral, en tanto, en la evaluación del 31 de enero de 2019, se indicó que *"viene en acompañamiento por el Departamento de Bienestar y Salud Integral desde 2011"* (pdf. 10, pág. 179 y ss), a más que se realizaron seguimientos, siendo el último el 3 de septiembre de 2020, de manera telefónica debido a la contingencia del COVID-19 (pdf. 10, pág. 182 y ss).

Rad.: 05001 3105 **006 2021 00226 01**

Dte.: Sergio Andrés Gómez Pineda

Ddo.: Comfama

Por lo tanto, el despido del actor, además de no constituir un acto discriminatorio, al configurarse una causal objetiva para ello, según lo establecido en el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, numeral 4: ***"Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo."*** Así se dejó claramente asentado en la carta de finiquito del contrato de manera amplia y detallada:

Medellín, 6 de enero de 2021

Señor
SERGIO ANDRES GOMEZ PINEDA
C.C. 71220224
Correo electrónico: sergiogomez@comfama.com.co
Cargo: Oficios generales
Dirección de residencia: Calle 109 N°70-52, apto 203.

Asunto: Terminación de contrato de trabajo con justa causa

Como es de su conocimiento, usted fue citado el día 28 de diciembre de 2020 a diligencia de descargos virtual, la cual se desarrolló mediante la herramienta corporativa Teams, con el propósito de explicar los motivos de su ausencia laboral de los días 15, 16, 17, 18, 19 y 21 de diciembre de 2020, y las ausencias laborales que se presentaron entre la fecha de la citación a descargos y la diligencia de descargos, es decir, 22, 23 y 26 de diciembre de 2020, conforme se advirtió dentro de la citación a descargos.

Dentro de la diligencia de descargos se le informó sobre el objetivo de la diligencia, que no era otro que hacer uso del derecho de defensa y contradicción, aclarando los hechos sobre los cuales fue citado y qué, dependiendo de lo probado, su conducta podría tener consecuencias disciplinarias según lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

De otro lado, dentro de dicha diligencia no hizo presencia ningún miembro de la organización sindical ASDEMCO a la cual usted está afiliado, según usted, porque no tuvo tiempo de llamarlos, pese a que conoció de la citación a descargos con la anticipación debida y acordada en los términos de la convención colectiva de trabajo.

Adicional a la diligencia de descargos, dentro del proceso disciplinario obraron las siguientes pruebas:

- Citación a descargos dirigida al correo electrónico corporativo del trabajador el 22 de diciembre de 2020.
- Confirmación de entrega de citación a descargos en el correo corporativo.
- Correo electrónico con información de entrega de la citación a descargos en domicilio del trabajador y fotografías del lugar. De: Oscar Alberto Perez Medina. Enviado el: martes, 22 de diciembre de 2020 12:54 p. m. Para: Lina Maria Zapata Soto LinaMZapata@comfama.com.co Asunto: RV: Citación a descargos Sergio Gómez - Entrega por Patrulla y por Whatsapp.
- Constancia de entrega de la citación a descargos en el domicilio del trabajador: Calle 109 N°70-52, apto 203, recibe el Sr. Santiago Gómez, hermano del trabajador.

Rad.: 05001 3105 006 2021 00226 01

Dte.: Sergio Andrés Gómez Pineda

Ddo.: Comfama

- Constancia de intento de entrega de la citación a descargos en el domicilio reportado por el trabajador a Comfama: Calle 109 N°70-52, segundo piso, apto 201, donde la inquilina informa que allí no vive
- Correo electrónico con el reporte de intento de entrega de la citación a descargos fallido por dirección errada (dirección informada por el trabajador a Comfama) De: Oscar Alberto Perez Medina. Enviado el: martes, 22 de diciembre de 2020 7:49 a. m. Para: Lina Maria Zapata Soto LinaMZapata@comfama.com.co Asunto: RV: Citación a descargos Sergio Gómez - Entrega por Patrulla y por Whatsapp
- Correo electrónico con pantallazos de Whatsapp enviados por la líder Beatriz Elena Mejía a los celulares de Sergio Gómez y Santiago Gómez (hermano del trabajador) con citación a descargos. De: Beatriz Elena Mejía Velez, Enviado el: martes, 22 de diciembre de 2020 10:58 a. m. Para: Lina Maria Zapata Soto LinaMZapata@comfama.com.co Asunto: Evidencias de envío de citación a descargos del empleado Sergio Andres Gomez Pineda
- Correo electrónico con reporte de las ausencias laborales enviado por la líder del trabajador. De: Beatriz Elena Mejía Velez, Enviado el: martes, 22 de diciembre de 2020 10:14 a. m. Para: Lina Maria Zapata Soto LinaMZapata@comfama.com.co Asunto: Reporte ausencia laboral Sergio Andres Gomez
- Programación del trabajador del 15 de junio al 30 de diciembre de 2020.
- Pantallazos de Whatsapp desde el teléfono 3217589842 desde el cual el trabajador se reportó ante su líder el 11 de diciembre de 2020, informando que era el celular de su hermano Santiago Gómez por haber perdido su propio celular y consultando cuál sería su turno del 15 de diciembre de 2020. Historial de conversaciones sucesivo sostenidas con el Sr. Santiago Gómez por ausencias del trabajador Sergio Gómez.

Llegada la fecha y hora fijados para la diligencia de descargos, usted hizo presencia en la sede de trabajo Comfama Claustro y se conectó virtualmente por la herramienta corporativa Teams para dar sus explicaciones a los hechos citados.

Frente a su ausencia laboral, usted informa haber tenido una recaída en la drogadicción, indicando estar en tratamiento para ello. No obstante, informa que no consultó con su EPS ni llamó a Comfama a informar su situación porque, en sus palabras, se "desentiende de todo" cuando empieza a consumir.

Al respecto, es de su completo conocimiento que Comfama ha brindado un acompañamiento más que suficiente en su condición de consumo de sustancias psicoactivas, y a la par le ha advertido que ello no constituye un pase libre para incurrir en faltas disciplinarias ni es óbice para que usted dé cumplimiento a sus obligaciones laborales.

Es así como entre los meses de febrero y noviembre de 2019, usted estuvo en tratamiento con su EPS, posterior a lo cual tuvo por parte de su médico tratante la orden de reintegro a sus labores con únicamente dos restricciones: "No trasnochar" y "No estar en alturas por 1

mes", lo cual en efecto se produjo con un permanente acompañamiento del equipo de seguridad y salud en el trabajo.

No obstante, usted, en el mes de junio de 2020 inicia una serie de ausentismos laborales por cinco (5) días consecutivos de su programación, bajo el argumento de haber tenido una recaída dentro de su proceso de desintoxicación, no estando ello justificado ni soportado por su EPS, por lo cual fue suspendido por el término de cinco (5) días.

Valga la pena agregar que, en esa oportunidad, usted manifestó haber recaído por haber sido incitado al consumo por uno de sus compañeros de trabajo en el Parque Comfama Copacabana, lugar en el cual usted ejercía sus labores. Al respecto no medió prueba, pero partiendo de la buena fe y ante la solicitud de la organización sindical que le representó, Comfama en un genuino acto de humanidad y creyendo en las segundas oportunidades, no sólo aplicó una consecuencia disciplinaria menor frente a la gravedad de la falta, sino que realizó su traslado desde el parque Copacabana al Claustro Comfama San Ignacio, esperando de usted un total compromiso y que situaciones como la presentada no volvieran a ocurrir.

Sin embargo, hoy nuevamente usted reincide en su ausentismo laboral, habiendo no sólo faltado injustificadamente al trabajo los días 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 23 y 26 de diciembre de 2020 de manera consecutiva y sobre los cuales recayó el presente proceso disciplinario, sino que, posterior a sus descargos y hasta la fecha de la presente comunicación, usted no ha regresado al trabajo sin presentar soporte alguno de su ausencia. Al respecto, Comfama el día 30 de diciembre de 2020 envió a su domicilio el comunicado con el **Asunto: Solicitud de soportes para justificación de ausencia**, frente al cual no se ha tenido respuesta por parte suya y por el contrario permanece, de manera displicente, indiferente e injustificada, sustrayendo del cumplimiento de su obligación laboral primaria: la prestación personal del servicio.

Así las cosas, dado el abandono reiterado, absoluto e injustificado del puesto de trabajo, y agotada la oportunidad de defensa que le fue otorgada, Comfama ha tomado la determinación de terminar su contrato de trabajo con justa causa legal atribuible a usted como trabajador, siendo en esta conducta reincidente si se tiene en cuenta que, hace cerca de seis (6) meses usted presentó la referida suspensión disciplinaria por la misma causa.

Lo anterior, con fundamento en lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, artículo 62, literal A, numeral 6° que señala como justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador: "6. *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.*" Esto en concordancia con el artículo 60 numeral 4° del mismo CST que señala: *Se prohíbe a los trabajadores:(...) 4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.*

Por su parte, señala el Reglamento Interno de Trabajo de COMFAMA en su artículo 60°: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte de Comfama, las siguientes:

6) *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 y las demás señaladas en este capítulo.*

(...) 9. Se califican como graves en el trabajador:

9.4 La falta total e injustificada al trabajo por dos (2) o más días consecutivos que constituye abandono del puesto.

En concordancia con lo anterior, señala el mismo reglamento:

ARTÍCULO 52°: Son obligaciones especiales del trabajador:

1) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados.
2) Observar los preceptos del presente reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan la Caja o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

18) Estar debidamente dispuesto en su lugar de trabajo a la hora exacta en que empieza su turno y permanecer en él hasta la terminación de su jornada. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente.

ARTÍCULO 56°: Se prohíbe a los trabajadores:

4) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Caja, excepto en los casos de huelga, en los cuales, de todos modos, deben abandonar el lugar del trabajo. Así mismo, llegar al lugar del trabajo después de la hora de iniciación de la jornada, sin causa justificada. Negarse a laborar en el turno que en cualquier momento le asigne la Caja o retirarse del sitio de trabajo antes de que se presente el trabajador que debe recibir el turno, sin dar aviso a su superior.

Por lo anterior, la Caja ha decidido terminar su contrato de trabajo con justa causa el día 6 de enero de 2021.

Su liquidación final de salarios y prestaciones sociales, se le consignará en la cuenta autorizada por usted para el pago de su nómina, dentro de los quince (15) días siguientes a su desvinculación, previa obtención de su parte del paz y salvo por activos y devolutivos a su cargo y la entrega de su escarapela.

En Gestión Laboral estará a su disposición, cuando lo requiera, el detalle de su liquidación final de salarios, prestaciones sociales, legales, extralegales y demás conceptos laborales, la orden para el retiro de las cesantías depositadas en el fondo, el certificado sobre cesación laboral y el de pagos a la seguridad social donde se hace constar que COMFAMA realizó

las respectivas cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social y cumplió con los aportes parafiscales. Igualmente, si lo desea, dentro de los cinco (5) días siguientes a la finalización de su contrato puede reclamar una orden para practicarse el examen médico ocupacional de retiro, o en su defecto, debe remitir la autorización del envío de estos documentos al correo electrónico que usted indique.

De la presente decisión se le da traslado vía correo electrónico y por notificación dirigida a su domicilio.

Atentamente,



CATALINA ROJAS MARTÍNEZ
Talento Humano

Firma de quien recibe:	<i>[Handwritten signature]</i>
Fecha de notificación:	06-ENERO-2021 Hora: 16:45
Parentesco (si quien recibe no es el trabajador):	SEÑOR PADRE.
Testigos de notificación:	MAURICIO MORAÑA MORALES CC 71224144 CL 31281499
Observaciones del notificador:	SAÍO EL SEÑOR JUNG GOMEZ MANIFIESTANDO QUE ES EL PADRE DE SERGIO Y QUE EL ESTA POR FUERA DE LA CAJA POR VARIOS DIAS

Debiéndose tener presente que la demandada, agotó el procedimiento necesario para ejercer la facultad unilateral de terminación del contrato de trabajo con justa causa, cumpliendo con las garantías obligatorias, a saber:

GARANTÍAS OBLIGATORIAS	
PRIMERO -Inmediatez-	Debe existir una relación temporal de cercanía o inmediatez, o un término prudencial entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato. De lo contrario, se entenderá que el motivo fue exculpado, y no se podrá alegar para fundamentar la resolución del

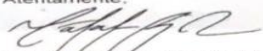
GARANTÍAS OBLIGATORIAS	
	vínculo.
SEGUNDO -Causales taxativas-	La decisión sobre la terminación unilateral del contrato de trabajo solo se puede sustentar en una de las justas causas, expresa y taxativamente, previstas en la ley.
TERCERO -Comunicación de motivos concretos, claros y específicos que justifican la decisión de terminar el contrato-	Se impone comunicar al trabajador las razones y los motivos concretos, claros y específicos que justifican la decisión de terminar el contrato. Lo anterior, siguiendo lo dispuesto en los artículos 62 (<i>parágrafo</i>) y 66 del CST.
CUARTO -Existencia y aplicación de procedimientos específicos de terminación del vínculo contractual-	Como se anotó con anterioridad, se exige observar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno, en un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún trámite o procedimiento específico para dar fin al vínculo contractual. Esta exigencia se extiende a los casos en que el ordenamiento jurídico imponga la obligación de agotar un procedimiento determinado.
QUINTO -Exigencias de cada una de las causales y preaviso respecto de algunas de ellas-	Se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación, conforme se explicó en el numeral 109 de esta providencia. Entre ellas, cabe destacar de manera particular, la prevista en el inciso final del literal a), del artículo 62, del CST, conforme al cual: " <i>En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso con anticipación no menor de quince (15) días</i> ".
SEXTO -Respeto debido en la relación laboral-	A partir de esta sentencia, y como resultado de la unificación jurisprudencial, se debe garantizar al trabajador el respeto debido como sujeto de la relación laboral, esto es, el derecho a ser escuchado y a no ser menospreciado por el empleador, antes de que éste ejerza su potestad unilateral de terminación. En consecuencia, no se menoscaba la dignidad humana del trabajador, al permitirle ser escuchado frente a los supuestos concretos y específicos que permitirían la configuración de la causal invocada. Este derecho, cuyo fundamento es la dignidad humana y la igualdad de trato y respeto, se erige como una garantía que integra el derecho del empleado a ser tratado con respeto y en condiciones dignas y justas, en el marco de su relación laboral; y de ninguna manera, puede ser entendido como un escenario de agotamiento del debido proceso.

Etapas agotadas ante el ausentismo durante los días 15, 16, 17, 18, 19 y 21 de diciembre de 2020, es decir, después de que el actor disfrutara

de su período de descanso vacacional y debía reincorporarse a sus labores, así como el 22, 23 y 26 del mismo año, después de ser citado a diligencia de descargos. Cabe señalar que el 22 de diciembre, Comfama lo llamo a audiencia virtual el 28 del mismo mes a las 10:00 a.m., aviso que fue recibido por el señor Santiago Gómez, hermano del demandante, quien manifestó que Sergio se encontraba dormido.

En caso de no establecer conexión en la fecha y hora citada o no presentar excusa que represente un impedimento para asistir, usted acepta las conductas antes relacionadas, con las consecuencias disciplinarias a que haya lugar.

Atentamente,



CATALINA ROJAS MARTÍNEZ
Talento Humano

Firma de quien recibe:	Santiago Gomez Pineda DSS887621 / El SCI 1588242
Fecha de notificación:	22 DIC 2020 Hra: 12:04
Parentesco (si quien recibe no es el trabajador):	HERMANO
Testigos de notificación:	MAURICIO HERRERA M C.C. 31224124 TEL 312 2814778
Observaciones del notificador:	SALIO EL SEÑOR SANTIAGO MANIFESTANDO QUE ES EL HERMANO DE SERGIO Y QUE ESTÁ DORMIDO.

Firma que fue reconocida por el señor Santiago Gómez en la declaración rendida al despacho.

Llegado el día y la hora, se llevó a cabo la misma, asistiendo el señor Sergio Andrés Gómez Pineda (pdf. 10, pág. 44 y ss.), quien, frente al cuestionario formulado por la parte demandada, indicó:

1. ¿Cuánto tiempo lleva vinculado a COMFAMA y en qué cargo?
R./ 14 años, oficios generales.
2. ¿Conoce el Reglamento Interno de Trabajo de la Caja?
R./ Si.
3. ¿Cuáles son sus responsabilidades como Oficios Generales?
R./ Acatar las órdenes del supervisor y mantener todo en orden.
4. ¿Fue usted citado a descargos de manera previa?
R./ Si.
5. ¿Sabe por qué esta citado a descargos?
R./ Si, porque no vine a trabajar.
6. ¿Confirma usted que no se va a asistir de ningún miembro de la organización sindical a la cual se encuentra afiliado?
R./ No tuve tiempo de llamarlos.
7. ¿Cuándo recibió usted la citación a descargos?
R./ Yo llegué el 26 de diciembre a la casa y lo primero que me dijeron fue que había llegado esa carta de Comfama.
8. ¿Cuál es su sede de trabajo?
R./ Claustro de San Ignacio.
9. ¿Desde hace cuánto tiempo se encuentra usted en esta sede?
R./ Hace como 4 meses.
10. ¿Por qué fue usted trasladado a la Sede Claustro San Ignacio?
R./ Porque el cambio de ambiente me podía servir para mi proceso, yo me he sentido bien, lo que pasa es que cuando llega la temporada de vacaciones mías es un factor de riesgo para mí para recaer, y pasó lo mismo y hasta peor, porque yo no tengo a nadie que yo le entregue la plata y me diga que no me la va a pasar, pero no tengo a nadie que me controle el dinero.
11. ¿Es cierto que debía usted presentarse a laborar los días 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 23 y 26, conforme lo establece su programación?
R./ Si, es verdad.
12. ¿Cuál es el motivo por el cual no se presentó a laborar?
R./ Tuve una recaída, estaba durmiendo muy poquito y eso me tenía desesperado, y arranqué a consumir y cuando empiezo ya no se parar, toda la plata me la gasté. Estaba muy contento porque me compré una moto y en cuestión de 15 días ya la había empeñado y lo que hice después es vendérsela a la persona donde la empeñé. Perdí plata por todas partes, pedí prestado y cada vez me siento más depresivo porque no veo salida a esto. Yo estaba tomando mi medicina y estaba durmiendo bien, pero estaba tomando más de la dosis recomendada y a la

REGISTRADO SUBSIDIO

final no me estaba haciendo nada. Estaba esperando que me dieran la próxima cita a ver si me cambian el medicamento, pero nada que me llaman.

13. ¿Es cierto que, en ocasiones previas, usted ha presentado otras ausencias laborales no justificadas y falta de comunicación con Comfama?

R./ Si, lo que pasa es que cuando empiezo a consumir me desentiendo de todo, no tomo pausa para llamar a Comfama ni para nada. De mi casa nadie va a buscarme, ya estoy solo. No le echo la culpa a nadie. El 26 fue que me llevaron a la casa.

14. ¿Consultó usted con su EPS cuando tuvo la recaída?

R./ No, yo cuando empiezo a consumir no voy a ninguna parte.

15. ¿Es usted consiente que independiente de su tratamiento médico usted debe de dar cumplimiento a sus obligaciones laborales?

R./ Si.

16. ¿Es usted consiente que su falta a laborar de manera reiterativa es una falta grave?

R./ Si.

17. ¿Tiene algo más para agregar o pruebas adicionales que aportar a esta diligencia de descargos?

R./ Si está en manos de ustedes que se agilice ese proceso de Samein para que me internen y me cambien la medicación lo agradecería mucho. No es más.

Se le informa al trabajador que la Caja analizará el caso y tomará una decisión conforme a derecho, la cual se le comunicará oportunamente.

Para constancia, se remite el acta de descargos mediante correo electrónico corporativo en formato PDF a quienes participaron de la diligencia, para que consignen su respectiva firma electrónica o en caso de no poder hacerlo, dar respuesta sobre el mismo correo electrónico con nota de aceptación, en señal de haber leído y aprobado el documento.

Se da por terminada la diligencia siendo las 11:00 a.m.

Aceptando que debía presentarse a laborar entre el 15 y el 26 de diciembre de 2020 y que no lo hizo porque salió de vacaciones, y esto le representaba un factor de riesgo, y que, además, tenía dinero para gastar sin que nadie lo controlara ni le impidiera hacerlo. Manifestó también que, cuando comienza a consumir, no puede detenerse y se desentiende de todo. Aunque se reconoce que, el mismo día, y después de finalizada la reunión de descargos, se le otorgó al señor Sergio una incapacidad por 5 días (28 de diciembre de 2020, 13:09:56), esto ocurrió luego de los ausentismos que sirvieron de

sustento al finiquito, y no se tiene constancia de que se la haya comunicado a la demandada.

Finalmente, atendiendo los argumentos presentados por el apoderado del demandante en el escrito inicial y alegatos de conclusión, es preciso señalar que la accionada siguió los criterios establecidos por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en consonancia con las recomendaciones del informe de la Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo (abril de 1995), en temas de adicciones y protección de estos trabajadores, en tanto, no se optó por el *"ius puniendi"* como primera medida; en su lugar, se establecieron *"pautas básicas cuando tal adicción haya traspasado las fronteras individuales y esté afectando decididamente la actividad contratada o el medio en que se realiza"*, pues desde 2011, se hizo un seguimiento y acompañamiento frente a estos comportamientos, adoptando medidas preventivas y correctivas, como el traslado del actor de Copacabana al Claustro San Ignacio para reducir riesgos de recaída. A pesar de las oportunidades para iniciar el tratamiento de rehabilitación con el acompañamiento de una psicóloga, el señor Sergio continuó reincidiendo en su conducta. Por lo tanto, la decisión de dar por terminado el contrato por justa causa resulta acertada.

La jurisprudencia especializada, expuesta, entre otras, en las sentencias SL1298-2018, SL2035-2021 y más recientemente en la SL2240-2023, resulta ilustrativa en este contexto. En esta última se expuso:

En la sentencia CC-C-636-2016, al pronunciarse sobre la exequibilidad del artículo 60.2 del Código Sustantivo del Trabajo, la Corte Constitucional hizo énfasis en la existencia de una justificación válida para la referida prohibición, asociada a la disminución de las capacidades de las personas que ingieren ese tipo de sustancias y el deber del empleador de procurar condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo. Preciso que la norma en cuestión no reflejaba un reproche a la conducta en sí misma (el

consumo), sino a lo que esta podría provocar en el ámbito del trabajo; en especial, cuando el ejercicio de ciertas funciones bajo esas condiciones podría resultar deficiente e, incluso, peligroso.

Asentó, entonces, que la prohibición de presentarse al lugar de trabajo bajo los efectos de sustancias psicoactivas «persigue finalidades constitucionalmente imperiosas, como lo es procurar la adecuada prestación del servicio contratado y la de evitar riesgos laborales». Además, desarrolla el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas (art. 25 CP) y refleja los deberes propios del empleador (art. 56 CST).

El máximo tribunal constitucional también acudió a diversos estudios empíricos que muestran que el efecto del consumo de estas sustancias en el desempeño de la labor contratada puede variar dependiendo de diferentes factores. Explicó que en aquellos casos «en los que exista mayor riesgo de lesiones en el trabajo, bien sea al trabajador o a terceros, la prohibición es especialmente importante para garantizarles su seguridad»; empero, también «es posible que para determinadas actividades la prohibición resulte excesiva, en particular con relación a aquellas actividades que impliquen un riesgo menor a la seguridad del trabajador o de terceros».

Bajo ese panorama, tras considerar demasiado amplia la prohibición consagrada en la norma, declaró la exequibilidad condicionada del numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, en el sentido de que «el incumplimiento de dicha prohibición solo podrá tener consecuencias disciplinarias cuando ello afecte de manera directa el desempeño laboral del trabajador».

Por otra parte, esta Sala de la Corte también ha relevado la importancia de resolver la tensión entre la intimidad del trabajador, en sus diferentes matices, y el derecho-deber del empleador en materia de prevención de

riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, con miras a preservar la vida e integridad del personal a su cargo.

Es así como en sentencia CSJ SL1292-2018, fijó pautas para que, en desarrollo de la Ley 1010 de 2006, los empleadores incorporen políticas de promoción de una convivencia sana e introduzcan protocolos para evitar el consumo de drogas y sustancias psicoactivas. Igualmente, descartó que una adicción pudiera ser utilizada «como causa de despido, cuando quiera que la misma hace únicamente parte de la órbita de la persona», en la medida en que lo realmente relevante es «identificar los problemas que sobre aquellas se presenten, y de esa manera controlar los factores de riesgo desencadenantes de las adicciones, no solo en relación con el entorno social, sino también con el del empleo, como el estrés, o la manipulación de sustancias que le generen alto riesgo». Esto, como quiera que «el lugar de trabajo no es refractario de la seguridad social».

Bajo esa línea, esta Corporación acogió las recomendaciones del

informe de la Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo (abril de 1995), lo que significó descartar el ejercicio del «ius puniendi como primera salida» y, en cambio, establecer «unas pautas básicas cuando tal adicción haya traspasado las fronteras individuales y esté afectando decididamente la actividad contratada o el medio en que se realiza». Esas pautas, al tenor de la decisión en comento, se resumen en:

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

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

Tales medidas que, a juicio de la Corte no son más que la expresión de una política de protección y control de consumo de sustancias psicoactivas y de alcohol, deben ser implementadas por el empleador, y no significan «que este renuncie a su potestad sancionadora, cuando quiera que el trabajador se abstenga de cumplir con el tratamiento que aceptó o que reincida en las mismas, por ello en el análisis judicial tales aspectos serán determinantes», como allí lo advirtió la Corporación.

De lo expuesto, queda claro que en el propósito de ponderar la transgresión de la prohibición del artículo 60.2 del Código Sustantivo del Trabajo, en perspectiva de discernir sobre la configuración de una justa causa de despido, los jueces laborales deben tener en cuenta las directrices atrás reseñadas. En ese orden, deben verificar si:

- **La situación concreta del trabajador refleja una adicción que desborda la esfera íntima de la persona, al punto de irrumpir en el ámbito del trabajo.**
- **La conducta o comportamiento del asalariado afecta de manera directa su desempeño laboral.**
- **Las decisiones adoptadas por el empleador, incluyendo el seguimiento de la conducta y las medidas preventivas y correctivas a que haya lugar, se enmarcan en una verdadera política de prevención, protección y control de consumo de sustancias psicoactivas y de alcohol.**
- **En el marco de esto último, el empresario ha gestionado y**

agotado los mecanismos para la valoración adecuada del personal involucrado, en particular, en punto al grado de conciencia de la adicción, las incidencias de la misma y la indagación sobre la posibilidad de que inicie un tratamiento para la rehabilitación. En este supuesto, lo pertinente y deseable es el acompañamiento de las administradoras de riesgos laborales, como entes idóneos para visualizar si existen alguna pérdida de capacidad laboral de quien sufre una adicción.

• Finalmente, si emerge palpable la renuencia del trabajador a cumplir el tratamiento que aceptó o su reincidencia en las mismas conductas, pese a los tratamientos y medidas adoptadas.

Los tópicos reseñados, que son la síntesis de la doctrina decantada por la Corte, debieron servir de norte a la decisión de segundo grado. Sin embargo, lo que observa la Sala es que si bien, el ad quem hizo referencia a dicha doctrina e incluso se refirió a las recomendaciones de la OIT, a la postre desatendió lo allí enseñado, en la medida en que avaló, prima facie, el desahucio, sin estimar las circunstancias que hubieran podido concurrir de cara al comportamiento del trabajador; más aún, sin verificar si en este caso confluían cada uno de los ítems que acaban de mencionarse.

Con mayor razón, advierte la Sala, si no está en discusión que, aunque el trabajador se negó a la práctica de la prueba de toxicología, aceptó ante el empleador la condición de consumidor de estupefacientes, de donde se sigue que era destinatario de la política de prevención atrás referida, de cuya existencia y aplicación tampoco se ocupó el colegiado de instancia.

Importa destacar, que la resistencia a practicarse la prueba y la negación de cualquier disminución de su capacidad para laborar, que fue la reacción inicial e instintiva del trabajador, no corresponde a la renuencia a que alude la jurisprudencia laboral para dar vía libre al despido con justa causa, como lo entendió equivocadamente el Tribunal.

Tal cual se explicó líneas atrás, dicha renuencia está asociada al proceso de evaluación y acompañamiento del trabajador, en el que se ha podido definir un diagnóstico y un plan de manejo para superar la adicción; fue en ese

escenario, en el que la Corte advirtió que, si el asalariado rehúye al tratamiento o reincide en el consumo dentro del ámbito del trabajo o con incidencia sobre este, el empleador no está maniatado para adoptar las medidas que considere, incluida la desvinculación. Evidentemente, nada de esto hizo parte del ejercicio de validación del fallador de segundo grado, ni forma parte de las premisas fácticas indiscutidas.

En cambio, sin aludir a soporte fáctico alguno, dio por sentada la afectación del desempeño laboral del trabajador; más aún, dijo, al poner en riesgo «no solo su propia seguridad, sino la de sus compañeros y la empresa en la que presta sus servicios, máxime, si eventualmente tenía el manejo de armamento a su cargo».

Desde luego, la Sala no ignora que aquel pudiera ser el resultado final de la valoración y demás medidas adoptadas por el patrono, en el marco de su política de prevención de consumo de sustancias psicoactivas. Empero, lo que se echa de menos es precisamente que, para el ad quem, no fuera relevante y fundamental que el derrotero que siguiera el empleador fuera el reflejo de esa política al interior de la empresa.

Y es que la afectación del desempeño del trabajador debe ser real y no hipotética, ni bajo supuestos no demostrados, como la posibilidad de acceder a armamento bajo el influjo de sustancias psicoactivas. Esta última situación, que despertó la preocupación del fallador de la alzada, no hace parte de las premisas reveladas en el fallo confutado, de suerte que recrea un escenario meramente especulativo; con mayor razón, si resulta plenamente válido pensar que el empleador cuenta con herramientas y mecanismos para conjurar esa clase de situaciones, como es, precisamente, la existencia de protocolos para la entrega de puestos de trabajo y el relevo de personal en condiciones especiales.

Corolario de lo expuesto, el Tribunal incurrió en los errores jurídicos endilgados por la censura, en tanto desatendió los parámetros trazados por la jurisprudencia constitucional y laboral, al momento de analizar la causa de despido alegada como justa por el empleador.

Luego, procedente resulta la confirmación del fallo en cuanto absolvió a la demandada del reintegro y sus consecuencias, así como del pago de la indemnización por despido injusto.

Sin costas en esta instancia al analizarse la decisión en el grado jurisdiccional de consulta.

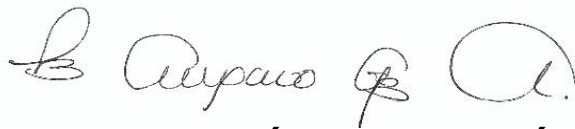
En mérito de lo expuesto, **la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **confirma** la sentencia proferida por el Juzgado **Sexto** Laboral del Circuito, dentro del proceso laboral ordinario promovido por **Sergio Andrés Gómez Pineda**, en contra de la **Caja de Compensación Familiar de Antioquia- Comfama-**.

Sin costas en esta instancia al analizarse la decisión en el grado

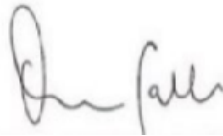
jurisdiccional de consulta.

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