

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

Sala de Casación Laboral

Magistrado ponente :JORGE PRADA SÁNCHEZ

SL1410-2023

Radicación n.º 95171

Acta 20

Bogotá, D. C., veintiuno (21) de junio de dos mil veintitrés (2023).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **R. G. V.**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D. C., el 30 de julio de 2021, en el proceso que adelantó contra **ACERÍAS PAZ DEL RÍO S.A.**

I. ANTECEDENTES

El recurrente solicitó declarar la existencia de un contrato de trabajo con la empresa demandada, desde el 20 de julio de 2006 hasta el 23 de febrero de 2016, cuando el empleador lo despidió contrariando lo previsto en el artículo 26 de la [Ley 361 de 1997](#). Pidió declarar la ineficacia del despido y ordenar su reintegro, sin solución de continuidad, junto con el pago de 180 días de salario. También, solicitó la indemnización por perjuicios morales, por daño a la salud y a la vida de relación, la indexación de las condenas y las costas del proceso.

Fundamentó sus aspiraciones en que, a lo largo del vínculo laboral, desarrolló y/o adquirió patologías como alcoholismo crónico, temblor esencial, trastorno mixto de ansiedad y depresión, y VIH. Deploró que el empleador lo despidiera alegando un motivo que, en realidad, se derivó de padecimientos conocidos de tiempo atrás por la empresa, por manera que no podían tenerse como justa causa.

La demandada se opuso a la prosperidad de las pretensiones y propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, falta de causa, prescripción y buena fe. Admitió el vínculo y sus extremos. Dijo ignorar el estado de salud del actor, porque «*una cosa es conocer una carta de reubicación expedida por el médico tratante y otra muy diferente es*

conocer el estado de salud del demandante»; así mismo, «se conocen las incapacidades, pero no la causa que las origina y en ninguna de ellas se califica o advierte un estado de invalidez del actor». Recalcó que despidió al trabajador por incurrir en falta grave, en tanto asistió al trabajo y laboró bajo los efectos del alcohol.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El 16 de agosto de 2019, el Juzgado Veintiocho Laboral del Circuito de Bogotá D. C. resolvió:

1.- DECLARAR INEFICAZ LA TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO QUE VINCULABA AL SEÑOR R. G. V. CON LA EMPRESA ACERÍAS PAZ DEL RIO, ACAECIDA EL DÍA 23 DE FEBRERO DEL AÑO 2016.

2.- ORDENAR A LA DEMANDADA EMPRESA ACERÍAS PAZ DEL RIO, PROCEDER AL REINTEGRO DEL SEÑOR R. G. V. AL CARGO QUE VENÍA DESEMPEÑANDO O EN CASO DE SER ELLO IMPOSIBLE DEBIDO A LA CONDICIÓN DE SALUD DEL EMPLEADO, A UNO IGUAL O DE SUPERIOR CATEGORÍA, CONFORME A LAS RESTRICCIONES MÉDICAS EMITIDAS POR EL MÉDICO LABORAL.

3.- CONDENAR A LA DEMANDADA ACERÍAS PAZ DEL RIO A PAGAR AL SEÑOR R.G.V. TODOS LOS SALARIOS Y PRESTACIONES CAUSADOS DESDE EL DÍA 27 DE FEBRERO DEL 2016, DÍA QUE SE DIO LA DESVINCULACIÓN HASTA LA FECHA EN QUE SE HAGA EFECTIVO EL REINTEGRO ORDENADO Y REALIZAR LAS COTIZACIONES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN PENSIONES CORRESPONDIENTES AL MENCIONADO LAPSO, PARA DAR CUMPLIMIENTO A ESTA CONDENA DEBERÁ TENERSE EN CUENTA COMO SALARIO LA SUMA DE \$1.521.720.

4.- CONDENAR A LA DEMANDADA ACERÍAS PAZ DEL RIO A PAGARLE AL SEÑOR R. G. V. LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO EN ESTADO DE INCAPACIDAD DE QUE TRATA EL ARTÍCULO 26 DE LA [Ley 361 de 1997](#), LA CUAL CORRESPONDE A LA SUMA DE \$9.130.320.

5.- CONDENAR A LA DEMANDADA ACERÍAS PAZ DEL RIO a pagarle al señor R. G. V. LA SUMA DE \$28.984.064, POR CONCEPTO DE PERJUICIOS MORALES.

6.- ABSOLVER A LA DEMANDADA DE LAS DEMÁS PRETENSIONES INCOADAS EN SU CONTRA.

7.- DECLARAR COMO NO PROBADOS LOS MEDIOS EXCEPTIVOS PROPUESTOS POR LA PASIVA.

8.- CONDENAR EN COSTAS DE ESTA INSTANCIA A LA DEMANDADA, SEÑALÁNDOSE COMO AGENCIAS EN DERECHO LA SUMA DE \$2.000.000.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación de las partes, el Tribunal revocó la sentencia del *a quo*. En su lugar, absolvió a la demandada y no impuso costas.

En el propósito de definir si el actor era beneficiario de la garantía de estabilidad por su condición de salud, descartó controversia en torno a que entre las partes existió una relación subordinada de trabajo desde el 31 de diciembre de 1996 hasta el 23 de febrero de 2016, en la que el actor se desempeñó como «*Ayudante Horno de Cuchara*», a cambio de un salario básico mensual de \$1.521.720. También, que la accionada terminó el contrato de trabajo debido a que el trabajador fue encontrado «*laborando en su puesto de trabajo bajo el influjo del alcohol el día 12 de febrero de 2016*». Así mismo, dejó al margen de la discusión que, según dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Boyacá de 14 de octubre de 2016, el actor perdió el 63.11% de su capacidad laboral desde el 8 de noviembre de 2013.

Consideró que como la terminación del contrato ocurrió luego de que el Decreto 2463 de 2001 perdiera vigencia, con ocasión de la expedición del Decreto 1352 de 2013, el actor debía acreditar que, para entonces, se hallaba en situación de discapacidad, entendida como una «*deficiencia física, mental o sensorial, permanente o temporal, que limitó o impidió su capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria y su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás*». Explicó que conforme lo indicado en la sentencia CSJ SL260-2019, aquello implicaba demostrar «*una afectación de salud que le impidió o limitó su capacidad de trabajo*».

Del estudio de la historia clínica, coligió que el 23 de noviembre de 2009, el trabajador fue diagnosticado con alcoholismo crónico (fl. 280), el 2 de diciembre siguiente, con trastorno depresivo mayor (fl. 272 vto.) y el 8 de noviembre de 2013, con VIH (fl. 131). Refirió las oportunidades en que el empleador reubicó al actor por razones de salud a lo largo del vínculo; especialmente, en 2011, cuando le asignó funciones acordes a su estado e hizo seguimiento y control de las restricciones y recomendaciones médicas.

Destacó que el propio actor manifestó que la empresa conocía su problema con el alcohol y siempre le colaboró en el tratamiento; también, que admitió conocer los programas de prevención de consumo de drogas y alcohol, así como la política empresarial de «*cero tolerancia*» a esa práctica.

Sostuvo que, según su testimonio, el jefe inmediato del accionante admitió conocer en detalle el estado de salud del actor e informó sobre los esfuerzos realizados para que aquel no «*cayera en depresión*». Igualmente, dedujo que únicamente el declarante y el médico de

la empresa conocían el diagnóstico de VIH, «*pues sabían que debían tratar el tema con discreción para evitar inconvenientes con los compañeros de trabajo y proteger al demandante*».

Corroboró lo anterior con el testimonio del médico de la empresa, Luis Abelardo Becerra Merchán, quien también destacó el acompañamiento en el tratamiento médico, no solo mediante la concesión de permisos para asistir a exámenes y terapias, sino, además, con la consecución de «*un cupo en un lugar de rehabilitación para que se realizara el tratamiento y que aproximadamente en el año 2011 el demandante le llevó el certificado de que estaba en la última etapa de rehabilitación*». Agregó que:

De la valoración en conjunto de las pruebas documentales y testimoniales señaladas en precedencia, concluye la Sala que en efecto R. G. V. tenía una afectación en su salud por el diagnóstico de diversas patologías para el momento de la terminación del contrato y a causa de ellas, fueron expedidas recomendaciones médico laborales que llevaron a que su empleador realizara un cambio de funciones y reubicación laboral. Debe entonces establecer la Sala si dicha afectación imposibilitó o limitó sustancialmente el desarrollo de las funciones con normalidad.

Para el efecto, conviene precisar que si bien el demandante, por lo menos desde el año 2011 tenía recomendaciones laborales y que por esta razón la demandada realizó un cambio de funciones, ello no indica de manera automática que aplique el fuero de estabilidad que se reclama, en tanto de las pruebas aportadas no se advierte que con posterioridad a enero de 2011, momento en el cual se realizó el cambio de funciones, el demandante hubiere presentado una desmejora en su salud, o hubiere sido objeto de un tratamiento médico adicional al que ya recibía y por el cual se había ordenado su reubicación, pues finalmente el beneficio que se reclama tiene aplicación solo cuando la afectación imposibilita o limita sustancialmente el desarrollo de las funciones con normalidad. A juicio de la Sala ello no ocurrió en el presente asunto, pues además de que no cualquier afectación en la salud causa la aplicación del fuero de estabilidad, en el caso del actor, una vez fueron atendidas las recomendaciones médico laborales realizadas en su caso, cumplió sin dificultad las nuevas funciones que le fueron asignadas durante más de cinco años, y ello es así, porque no existe evidencia en el expediente que durante este lapso hubiera tenido que atender nuevos procesos de rehabilitación o que hubiere sido incluido en tratamientos distintos a los que ya recibía para tratar las patologías que padece, en esos términos es dable concluir que para el momento de la terminación del contrato -23 de febrero de 2016- las patologías (...) que padece el actor no imposibilitaban ni limitaban sustancialmente el desarrollo de sus funciones con normalidad.

(...)

A juicio de la Sala, no sería dable concluir que una persona se encuentra imposibilitada o sustancialmente limitada para desempeñar sus funciones a causa de las patologías que padecía, cuando con posterioridad a su reubicación continuó desempeñando sus funciones por más de 5 años, pues este solo hecho demuestra que contrario a lo que se plantea en la demanda, el actor sí cumplía las funciones que le fueron asignadas, lo que excluiría la activación del fuero de salud que se reclama.

Aseveró que no podía afirmarse que la terminación del contrato obedeció a una conducta discriminatoria de la demandada en razón al estado de salud del actor, porque evidentemente aquella *«conocía del problema de alcoholismo y depresión que padecía el actor, por lo menos desde el año 2009 cuando el demandante inició a presentar incapacidades por esta razón y desde cuando dio positivo a una prueba de alcoholemia que le practicó la compañía»*. Pese a ello, dijo, el empleador conservó al trabajador por más de 7 años.

Consideró que, por el contrario, quedó acreditado con suficiencia que *«la empresa fue diligente ante esta situación y tuvo un deber de cuidado especial con su trabajador al apoyarlo en su proceso de recuperación y rehabilitación»*, como lo relataron los testigos y lo reconoció el actor en su declaración. Preciso que:

[...] la terminación del contrato del demandante obedeció a la ocurrencia de una justa causa aducida en la carta de terminación del contrato, que el hecho generador de la justa causa, fue aceptado por el mismo demandante en la diligencia de descargos que le practicó la demandada (fl. 520 a 524), y que aun cuando el demandante padecía de alcoholismo y la causa de terminación fue el hecho de presentarse a laborar bajo los efectos del alcohol, lo cierto es que en este caso específico, la empresa demandada ya había desplegado todas las acciones tendientes a rehabilitar y dar un manejo a la situación del actor, respetó, apoyó y acompañó en el tratamiento médico, lo que excluye su responsabilidad o falta de cuidado en el manejo de las patologías que padecía el demandante. A juicio de la Sala, luego de que el demandante recibe el acompañamiento e inclusión en los programas de prevención de alcohol de la compañía, con el seguimiento respectivo por parte del área encargada, como quedó visto a lo largo del debate probatorio, no resulta entendible definir que la decisión es discriminatoria.

Añadió que, aunque el actor padecía una enfermedad catastrófica, no demostró *«que la empresa demandada conociera dicho estado»* pues, como lo manifestaron los testigos, esto *«solo era conocido por el jefe inmediato del demandante y el médico de la empresa»*. En ese orden, estimó que no era posible *«establecer que la terminación del contrato obedeciera a una decisión discriminatoria por este diagnóstico, menos aun cuando, como ya se dijo, existía una causa objetiva para dar por terminado el contrato»*.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, fue concedido por el Tribunal y admitido por la Corte. Se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, confirme parcialmente la del *a quo*, «y la **REVOQUE** en el numeral sexto, para en su lugar condenar a la demandada al pago de los perjuicios por daño a los derechos constitucionales de la igualdad y no discriminación, dignidad humana e intimidad, por daño a la salud y daño a la vida en relación».

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación, que merecieron réplica y se estudiarán en conjunto, en vista del fin perseguido y la correlación en sus planteamientos.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa violación indirecta, por «*error de hecho*», del artículo 26 de la [Ley 361 de 1997](#).

Elabora un extenso recuento y transcripción de las pruebas que estima preteridas; en particular, los diferentes documentos que componen la historia clínica. Hace lo propio con las que considera mal apreciadas, como el dictamen de pérdida de capacidad laboral (PCL), las comunicaciones

para la reubicación y demás recomendaciones médico-ocupacionales, las incapacidades, el acta de descargos, la carta de terminación del contrato y los testimonios.

Sostiene que el Tribunal incurrió en los siguientes errores:

1. Dar por demostrado, sin estarlo, que el señor R. G. V. después de enero de 2011 no hubiere presentado una desmejora en su estado de salud. (fl. 861, página 48 del cuaderno de segunda instancia).
2. Dar por demostrado, sin estarlo, que el señor R. G. V. después de enero de 2011 no hubiere tomado un tratamiento médico adicional al que ya recibía y por el cual ordenaron su reubicación. (fl. 861, página 48 del cuaderno de segunda instancia).
3. No dar por demostrado, estándolo, que el señor R. G. V. después de enero de 2011 y con conocimiento de la demandada tuvo recaídas en la dependencia del alcohol por eventos desafortunados, como la muerte de sus padres, estuvo internado varias veces, tuvo varias y constantes incapacidades y sufrió una

mengua en su salud progresiva, conforme a lo señalado en la historia clínica anteriormente citada.

4. Dar por demostrado, sin estarlo, que las enfermedades que padecía el señor R. G. V. después de enero de 2011, no imposibilitaban o impedían el desarrollo de sus funciones con normalidad. (fl. 861, pág. 48 cdno 2ª inst).
5. Dar por demostrado, sin estarlo, que una vez fueron atendidas las recomendaciones médico laborales realizadas al señor R. G. V., él cumplió sin dificultad las nuevas funciones que le fueron asignadas durante más de cinco años. (fl. 861, página 48 del cuaderno de segunda instancia).
6. Dar por demostrado, sin estarlo, que no existe evidencia en el expediente que después de enero de 2011 el señor R. G. V. hubiera tenido que atender nuevos procesos de rehabilitación o que hubiere sido incluido en tratamientos distintos a los que ya recibía para tratar las patologías que padece. (fl. 861, página 48 del cuaderno de segunda instancia).
7. Dar por demostrado, sin estarlo, que para el momento de la terminación del contrato -23 de febrero de 2016-, las patologías de las que padece el señor R. G. V. no imposibilitaban ni limitaban sustancialmente el desarrollo de sus funciones con normalidad. (fl. 861, página 48 del cuaderno de segunda instancia).
8. Dar por demostrado, sin estarlo, que por haber mantenido el mismo cargo durante 5 años después de haber sido reubicado, el señor R. G. V. no se encontraba imposibilitado o sustancialmente limitado para desempeñar sus funciones a causa de las patologías que padecía. (fl. 861 reverso, página 49 del cuaderno de segunda instancia).
9. Dar por demostrado, sin estarlo, que ACERÍAS PAZ DEL RÍO no tuvo un trato discriminatorio hacia el Señor R. G. V. por haber mantenido su contrato de trabajo durante 7 años, conociendo su problema de alcoholismo y depresión. (fl. 862, página 50 del cuaderno de segunda instancia).
10. Dar por demostrado, sin estarlo, que ACERÍAS PAZ DEL RÍO fue diligente ante esta situación y tuvo un deber de cuidado especial con su trabajador al apoyarlo en su proceso de recuperación y rehabilitación, cuando ni siquiera valoraron su condición de salud para tomar la decisión de terminar su contrato de trabajo conforme a las constancias del proceso disciplinario allegado al plenario. (fl. 862, página 50 del cuaderno de segunda instancia).
11. No dar por demostrado, estándolo, que ACERÍAS PAZ DEL RÍO omitió cualquier estudio de la condición de salud del señor R. G. V. para conocer si éste tenía

estabilidad laboral reforzada por su condición de salud, aun cuando los empleados que intervinieron en su proceso disciplinario conocían del delicado estado de salud del accionante, como su jefe directo, el médico del trabajo y la Coordinadora de Relaciones Laborales.

12. Dar por demostrado, sin estarlo, que el señor R. G. V. no probó la situación que a él le correspondía para trasladar la carga de la prueba a la sociedad demandada respecto de que la terminación del contrato no obedeció a un trato discriminatorio generado por la condición de salud del trabajador (fl. 862, página 50 del cuaderno de segunda instancia).
13. Dar por demostrado, sin estarlo, que ACERÍAS PAZ DEL RÍO desconocía la enfermedad diagnosticada VIH diagnosticada (sic) al señor R. G. V. antes de la terminación del contrato de trabajo (fl. 862 reverso, página 51 del cuaderno de segunda instancia).
14. Dar por demostrado, sin estarlo, la existencia de una causa objetiva para la terminación del contrato de trabajo, cuando este punto no fue objeto de debate en segunda instancia y tampoco fue definido en el trámite de primera instancia. (fl. 863, página 52 del cuaderno de segunda instancia).
15. No dar por demostrado, estándolo, que el demandante acreditó una pérdida de capacidad laboral superior al 50% y con fecha de estructuración anterior a la terminación del contrato de trabajo.
16. No dar por demostrado, estándolo, que el demandante era para la fecha de la terminación del contrato un enfermo alcohólico.
17. No dar por demostrado, estándolo, que la presunta que no probada justa causa de terminación del contrato tenía relación directa con los problemas de salud conocidos por el empleador de consumo de alcohol del demandante y que por lo anterior era forzoso agotar el procedimiento previo de permiso ante el Ministerio de Trabajo.

Reprocha que el Tribunal coligiera que, después de enero de 2011, el trabajador no vio desmejorado su estado de salud, ni recibió tratamiento médico adicional al que recibía y por el que ordenaron su reubicación. Asegura que, por el contrario, el estudio detallado de la historia clínica, al igual que del dictamen de pérdida de capacidad laboral, arroja sin dificultad que entre 2012 y 2015, aquel *«presentó recaídas en su estado de salud mental y físico por la muerte de sus padres y por otros factores, que le generaron un delicado estado de salud»*, sin contar el diagnóstico de VIH en 2013.

En ese orden, cuestiona que el Tribunal entendiera superado el alcoholismo y descartara la existencia de limitaciones para realizar el trabajo en condiciones normales, al momento del despido. Cuestiona, entonces, que el colegiado de instancia dedujera que no

merecía un trato especial por sus *«problemas de adicción al alcohol, dificultades además exacerbadas por problemas de depresión, temblor esencial, trastornos mentales y del comportamiento debidos al uso del alcohol: síndrome de dependencia»*, tal como lo ha adoctrinado esta Sala, por ejemplo, en sentencia CSJ SL1292-2018.

Pide volver la vista sobre los testimonios del médico de la empresa y su jefe inmediato. Asegura que de allí aflora evidente que el diagnóstico de VIH positivo no era ajeno a la organización empresarial. De esta suerte, reprocha que el Tribunal considerara que el empleador actuó con total desconocimiento de su verdadera situación de salud, por demás compleja en su evolución y tratamiento. Añade que:

Es así como se puede concluir que tanto la documental como los dichos de los testimonios señalados, incluida la carta de terminación del contrato y la diligencia de descargos, analizados y estudiados en forma sistemática, dan cuenta de que el Tribunal ejecutó una valoración errada en algunos casos e inexistente en otros, al inferir que la empresa fue diligente ante la situación del señor R. G. V., pues esos medios de prueba no reflejan esa situación, lo que realmente evidencia el material probatorio arrimado al juicio es que la demandada no desplegó ni siquiera una acción preventiva para garantizar los derechos del recurrente al momento de la terminación del contrato cuando ya conocía de antemano, las restricciones y recomendaciones laborales, y el delicado estado de salud del demandante; y de haber dado una lectura correcta sobre los medios de prueba señalados en el presente cargo, el Honorable Tribunal habría determinado que el Sr. R. G. V. tenía una condición de salud -que se mantuvo hasta la terminación del contrato de trabajo-, que lo ponía en estado de debilidad manifiesta merecedor de la protección de estabilidad laboral reforzada, que ésta situación era conocida por su empleador, y que pese a ello, no desplegó conducta alguna para dar protección a su trabajador, lo que hace presumir un trato discriminatorio por parte de ACERÍAS PAZ DEL RÍO, tal como se expondrá en el siguiente cargo.

Era a la empresa demandada a la que le correspondía la carga de demostrar que el despido nada tenía que ver con la situación de carácter médica del demandante otrora trabajador, no obstante, y pese a la contraevidente argumentación del juzgador de alzada, nada demostró la encartada en el juicio diferente a que, pese a que conocía de los múltiples padecimientos del actor, que era consciente de que dichos padecimientos no estaban conjurados o curados, que el demandante estaba siendo incapacitado continuamente, que perdió a la postre su capacidad de trabajo y que mantenía no sólo sus problemas de alcoholismo sino que era paciente VIH positivo, optó por la determinación de despedirlo sin tramitar en su favor el permiso ante el Ministerio de Trabajo y arrojándolo a la desprotección total.

VII. CARGO SEGUNDO

Denuncia violación directa, por aplicación indebida, del artículo 26 de la [Ley 361 de 1997](#); y por infracción directa, los artículos 1 de la [Ley 762 de 2002](#); 27 de la [Ley 1346 de 2009](#); 35 del [Decreto 1543 de 1997](#); 1, 13, 25, 53 y 95 de la [Constitución Política](#) .

Asevera que, contrario a lo que entendió el Tribunal, «*no es menester que la prueba de la pérdida de capacidad laboral esté dictaminada y notificada al empleador al momento de la terminación del contrato*».

Recrimina al juzgador de la alzada por no entender que, pese a no tener una calificación de PCL al momento de despido, sí tenía un historial médico y unas enfermedades que le impedían desarrollar sus funciones en condiciones de normalidad y que activaron la protección reclamada. En ese orden, le reprocha que hubiera concluido que dicha garantía había cesado para la fecha del despido, con mayor razón, si el empleador edificó la causal sobre situaciones derivadas de su grave e inestable condición de salud.

Recuerda que, en los términos del artículo 1 de la [Ley 762 de 2002](#), «*la discriminación es toda distinción basada en una discapacidad que impida el goce de los derechos humanos, las libertades fundamentales, entendiendo como discapacidad una deficiencia física, mental o sensorial que limita la capacidad de ejercer actividades de la vida diaria*»; además que, conforme el artículo 27 de la [Ley 1346 de 2009](#), una de las formas de discriminación es precisamente coartar la continuidad del empleo, por la discapacidad del trabajador.

Expone que la condición de VIH positivo era plenamente conocida por el jefe directo y el médico de la empresa, de suerte que esta estaba obligada a proteger sus derechos fundamentales, sin necesidad de que expusiera su situación en otras instancias o dependencias de la compañía (art. 35 [Decreto 1543 de 1997](#)). Destaca que según el artículo 2 de la [Ley 972 de 2005](#), en ningún caso se puede afectar la dignidad de la persona que padece esa enfermedad, ni producir cualquier efecto de marginación o segregación, lesionar los derechos fundamentales a la intimidad y privacidad del paciente, ni el derecho al trabajo. Añade que:

En virtud de lo anterior, y pese a que (...) sí expuso que era VIH positivo antes de la terminación del contrato, él no tenía el deber de informar a la empresa sobre su especial condición de salud (diferente al trastorno depresivo mixto, al trastorno de la personalidad y al alcoholismo), y ello no implica per se que sus derechos no estén protegidos, pues esta interpretación lo obligaría a divulgar su diagnóstico contradiciendo lo expuesto por la norma.

VIII. RÉPLICA

La empresa demandada se opone a la prosperidad de las acusaciones, porque el análisis probatorio del Tribunal fue riguroso y se ciñó a los parámetros legales y jurisprudenciales aplicables.

IX. CONSIDERACIONES

Si bien, en el primer cargo la censura no indica el concepto de violación de la ley, la orientación fáctica de su discurso impone inferir que se trata de la aplicación indebida de las disposiciones denunciadas, como corresponde comúnmente a esa senda de ataque (CSJ SL817-2018 y CSJ SL2767-2022).

No fue controversial en las instancias, ni lo es en casación, que el demandante padece alcoholismo crónico y trastorno depresivo mayor desde 2009, y fue diagnosticado con VIH en 2013; tampoco, que estuvo vinculado a la demandada desde el 31 de diciembre de 1996 hasta el 23 de febrero de 2016, en el cargo de «*Ayudante Horno de Cuchara*», a cambio de un salario básico mensual de \$1.521.720. Se halla al margen del debate que el empleador dio por terminado el contrato de trabajo con base en que el trabajador se presentó a laborar bajo los efectos del alcohol y que, según dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Boyacá de 14 de octubre de 2016, el actor perdió el 63.11% de su capacidad laboral, con fecha de estructuración 8 de noviembre de 2013.

Para el Tribunal, quedó claro que el actor registraba serias afectaciones a su salud, que surgieron o fueron adquiridas en vigencia del vínculo laboral. Así mismo, que era evidente que el alcoholismo crónico y los trastornos depresivos fueron conocidos por el empleador, al punto que adoptó medidas internas como la reubicación y la asignación de nuevas funciones en 2011, así como el seguimiento a los tratamientos y recomendaciones.

Sin embargo, consideró que tal escenario no era suficiente para que la situación fuera resuelta a la luz de la garantía de estabilidad por condición de discapacidad. Estimó improbadamente que «*dicha afectación imposibilitó o limitó sustancialmente el desarrollo de las funciones con normalidad*», como quiera que después de 2011, luego de que el patrono atendiera las recomendaciones de reubicación y modificación de funciones, el trabajador «*cumplió sin dificultad las nuevas funciones que le fueron asignadas*», y así lo hizo «*durante más de cinco años*», sin presentar «*desmejora en su salud*», ni requerir «*tratamiento médico adicional al que ya recibía y por el cual se había ordenado su reubicación*».

Descartó que el diagnóstico de VIH alterara el rumbo de la decisión, porque según el testimonio del médico de la empresa y del jefe inmediato del actor, estos eran los únicos que conocían tal situación, en tanto «*debían tratar el tema con discreción para evitar inconvenientes con los compañeros de trabajo y proteger al demandante*».

Adicionalmente, consideró que mal podía predicarse una conducta discriminatoria del empleador si conocía el problema de alcoholismo del trabajador al menos desde 2009 y, pese a ello, lo mantuvo «*por más de 7 años*». Enfatizó la diligencia y disposición empresarial en el

proceso de recuperación y rehabilitación del actor, a la postre infructuoso. De ahí que no tuvo duda de que, al despedir al trabajador por presentarse en estado de ebriedad, la empresa había actuado conforme una justa causa y no se le podía exigir más gestión para la rehabilitación de R. G. V.

El recurrente muestra conformidad con las inferencias del Tribunal acerca de sus padecimientos y del conocimiento que de ellos tenía el empleador. Empero, se distancia de la precisión que hizo el *ad quem* en punto al secretismo que rodeó la enfermedad adquirida en 2013, que eximiría al empleador de cualquier comportamiento presuntamente discriminatorio. Sostiene que, si su jefe inmediato y el médico de la empresa dieron cuenta del conocimiento general sobre su estado de salud y, en especial, de su condición de VIH positivo, mal puede predicarse la ignorancia de la enfermedad al interior de la organización empresarial; con mayor razón, si las disposiciones vigentes reivindican el derecho a la privacidad de quienes la padecen, incluso en el ámbito laboral.

Asegura que, en contra de lo inferido por el *ad quem*, después de 2012 y hasta el despido, su estado de salud sí mostró signos de desmejora y afectaciones relevantes, lo que sería suficiente para dispensar la protección reclamada. Y argumenta que, en cualquier caso, el Tribunal no podía entender que la adaptación laboral lograda con la reubicación y reasignación de funciones equivalía a una especie de normalización de su situación, que hacía innecesaria la aplicación de las normas protectoras de las personas en condición de discapacidad.

Igualmente, cuestiona los razonamientos del Tribunal que dedujeron configurada la justa causa de despido, porque tal ejercicio se hizo al margen del contexto de salud acreditado en el proceso, ignorando que las faltas endilgadas eran consecuencia, precisamente, de ese complejo cuadro médico; asimismo, sin tener en cuenta que nunca logró una recuperación completa, que lo pusiera en una condición de incumplimiento voluntario de sus obligaciones laborales.

En ese orden, la Sala debe resolver si el Tribunal se equivocó al identificar los supuestos para activar la garantía de estabilidad reclamada y al respaldar los motivos del despido, a título de justa causa. Si bien, uno de los cargos se orienta por la senda de los hechos, queda claro que las inconformidades son de naturaleza jurídica; así se entenderá y estudiará.

Previo a resolver, importa recordar que esta Sala precisó recientemente el alcance de la protección de estabilidad laboral prevista en el artículo 26 de la [Ley 361 de 1997](#), en el evento de despidos realizados en vigencia de la Convención Sobre los Derechos de las Personas en Situación de Discapacidad, aprobada mediante la [Ley 1346 de 2009](#), y de la Ley Estatutaria 1618 del 27 de febrero de 2013, por la que se crearon disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Dada su relevancia en el caso bajo estudio -el desahucio data del 23 de febrero de 2016-, se reproducen los principales apartes de dicho pronunciamiento:

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

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

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

En cuanto a las barreras, el artículo 2.5 de la [Ley 1618 de 2013](#) señala que son «cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad». La Sala destaca que el término discapacidad empleado en este precepto debe entenderse como «algún tipo de deficiencia a mediano y largo plazo». Dicha disposición, sin pretender realizar un listado exhaustivo, señala que las barreras pueden ser: a) Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad; b) Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas. c) Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o contruidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.

Al respecto, debe destacarse que en el ámbito laboral, el trabajador tiene el derecho a que esas barreras comunicadas o conocidas por el empleador, sean mitigadas mediante los ajustes razonables en el trabajo que, según los define la convención en el artículo 2, consisten en: [...] las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. Por tanto, el empleador tiene la obligación de realizar los ajustes razonables para procurar la integración al trabajo regular y libre (artículo 27 de la convención), en iguales condiciones que las demás. Para tales efectos la Sala entiende por ajustes razonables, una lista no cerrada de medidas o adaptaciones que los empleadores pueden implementar para eliminar o mitigar esas

barreras y permitir la plena participación de las personas con discapacidad en el trabajo. Asimismo, los ajustes razonables deben fundarse en criterios objetivos y no suponer «una carga desproporcionada o indebida» para el empleador. La determinación de la razonabilidad o proporcionalidad de los ajustes requeridos podrían variar, según cada situación, lo que implica para los empleadores hacer un esfuerzo razonable para identificar y proporcionar aquellos que sean imprescindibles para las personas con discapacidad. Y en caso de no poder hacerlos debe comunicarle tal situación al trabajador. Los ajustes razonables cobran relevancia al momento de lograr la integración laboral de las personas con discapacidad, máxime si se tiene en cuenta que el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en las Observaciones finales sobre el informe inicial de Colombia del año 2016, recomendó al Estado que «*adopte normas que regulen los ajustes razonables en la esfera del empleo*».

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

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

Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con el artículo 51 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez en el ejercicio del deber de decretar pruebas de oficio ordene y practique la prueba pericial. En el anterior contexto, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones. El baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales. Así, a juicio de la Sala, sin que esto implique un estándar probatorio, sí es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de

estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos: (i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-; (ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y (iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-. Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y, es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la [Ley 361 de 1997](#). Es importante reiterar que para despedir a una persona con discapacidad es necesario solicitar previamente el permiso del Ministerio del Trabajo; de no ser así, se activa una presunción de despido discriminatorio, la cual puede ser desvirtuada en juicio por parte del empleador (CSJ SL1360-2018). En tal caso, en un proceso judicial a las partes les concierne lo siguiente:

- Para solicitar el amparo del artículo 26 de la [Ley 361 de 1997](#), el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.

- Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

Por otra parte, la Corporación recuerda que el empleador puede terminar el vínculo contractual si se cumple una causal objetiva o justa causa y teniendo en cuenta que a la luz de la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad también debe demostrar la realización de los ajustes razonables, o que no los hizo por ser desproporcionados o irrazonables. Por último, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la [Ley 361 de 1997](#) aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características.

(CSJ SL1152-2023)

Pues bien; dada la certeza de que el trabajador presentaba deficiencias significativas o relevantes a mediano y largo plazo, conocidas por el empleador, el Tribunal no se equivocó al ocuparse de verificar si «*dicha afectación imposibilitó o limitó sustancialmente el desarrollo de las funciones con normalidad*». La Sala entiende que, a la postre, el juez de segundo grado quiso constatar la presencia de barreras en el entorno laboral, que impidieran que el trabajador ejerciera su actividad en condiciones de igualdad con los demás, como lo adoctrinó la Corte al precisar los supuestos que activan la protección bajo estudio.

Sin embargo, no puede pasar inadvertido que, en el propósito de descartar la existencia de ese tipo de barreras, el Tribunal posó su vista en los ajustes realizados por el empleador en 2011, consistentes en la reubicación y modificación de las funciones del trabajador, a fin de atender las recomendaciones médicas que surgieron a raíz del tratamiento de los padecimientos de este. De ahí, coligió que como el demandante «*cumplió sin dificultad las nuevas funciones que le fueron asignadas*», y así lo hizo «*durante más de cinco años*», hasta el momento del despido, la protección invocada no tenía razón de ser.

Este último razonamiento se exhibe abiertamente desacertado, porque ignora o contradice el marco convencional y legal que propugna por el goce pleno, en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de las personas con discapacidad.

Así se afirma, porque una lectura integral y armónica de los instrumentos antedichos permite entender, en forma por demás lógica, que la aplicación de los ajustes razonables para la adaptación del trabajador no persigue normalizar la situación de este último, como si la necesidad de protección no existiera o desapareciera. Es decir, el propósito de la normativa comentada es lograr la integración y adaptación del trabajador discapacitado, en procura de preservar su valor y vigencia en el ámbito social y laboral, aportando herramientas para alcanzar un pleno estado de resiliencia.

El artículo 1.º de la Convención mencionada deja claro que la normativa busca remover los obstáculos para permitir la «*participación plena y efectiva en la sociedad*» de las personas discapacitadas, por vía de lo que la Corte denomina «*medidas de integración social*» (CSJ SL1152-2023). Bajo ese derrotero, el artículo 2, inciso 4, *ibídem*, contempla la posibilidad de mitigar esas barreras mediante la implementación de ajustes razonables por parte del empleador que, en palabras de esta Corporación, consisten en «*medidas o adaptaciones que los empleadores pueden implementar para eliminar o mitigar esas barreras y permitir la plena participación de las personas con discapacidad en el trabajo*» (*ibídem*).

Como también lo explicó la Corte, el propósito de estas medidas es «*garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales*», así como lograr «*la integración al*

trabajo regular y libre (artículo 27 de la convención), en iguales condiciones que las demás» (ibídem).

En forma similar, el artículo 2.3 de la [Ley 1618 de 2013](#), también citado en el precedente transcrito, define las acciones afirmativas como aquellas políticas, medidas o acciones dirigidas a *«favorecer a personas o grupos con algún tipo de discapacidad, con el fin de eliminar o reducir las desigualdades y barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico que los afectan»*.

Precisamente, con apoyo en ese marco legal y convencional, esta Corporación concluyó que *«los ajustes razonables cobran relevancia al momento de lograr la integración laboral de las personas con discapacidad»*. Ese es el interés fundamental, por manera que mal puede afirmarse que las medidas implementadas por el empleador, con el objetivo de integrar a su trabajador discapacitado al aparato productivo de la empresa, persiguen eliminar, ocultar u obviar la protección a que tiene derecho la persona en condición de discapacidad.

Dicho de otro modo, el andamiaje normativo que regula la protección de personas en condición de discapacidad está diseñado, precisamente, para abrir paso a su adaptación al esquema empresarial y productivo de la sociedad. De ahí que los ajustes razonables que efectúe el empleador deban conducir a esa adaptación y, con ello, a la materialización de la protección, no a su eliminación.

De esta suerte, va en contra de la finalidad de la garantía pensar que una vez reubicado y con funciones adaptadas a su condición de salud, el trabajador ya no necesita la protección, o esta desaparece o se diluye, bajo el entendido de que no presenta dificultades para cumplir las funciones asignadas, siendo que esto es el propósito final de la normativa en comento. Desde luego, de lo que se trata es de eliminar todas las formas de discriminación contra la discapacidad, garantizando así la integración de la persona al aparato productivo, a fin de que continúe siendo y sintiéndose útil dentro de la sociedad.

Es por eso que, como lo ha explicado la Corte, la protección comentada se concibe como una *«garantía de estabilidad»* que si bien no es absoluta, como mínimo, comporta la responsabilidad del empleador de efectuar los ajustes razonables y mantener al trabajador en el empleo *«hasta cuando la discapacidad laboral le permita (...) prestar el servicio en los puestos de trabajo que existan dentro de la empresa»* (CSJ SL12998-2017, reiterado en CSJ SL497-2021); o, vale aclararlo, hasta que se configure una causal objetiva, una justa causa, la terminación por mutuo acuerdo o la renuncia voluntaria, como se explicó en el precedente transcrito líneas atrás.

Así las cosas, contrario a lo que entendió el juez de segundo grado, el finiquito del contrato de trabajo no podía valorarse desde la perspectiva tradicional o común a cualquier relación laboral, al margen del marco legal y convencional estatuido en materia de protección a las personas con discapacidad. Ello, sería tanto como afirmar que, superada la situación concreta de un trabajador discapacitado, por vía de la implementación de medidas o ajustes

razonables efectuados por el empleador, el despido del primero ya no se presumiría discriminatorio, mientras que el segundo quedaría relevado de acreditar que actuó bajo la cobertura de una causa objetiva o justa, vaciando de contenido la garantía de estabilidad invocada.

Por otra parte, no pasa inadvertido para la Sala que el Tribunal desechó cualquier posibilidad de analizar el caso desde la perspectiva de la protección reclamada, porque dedujo que después de 2011, cuando el empleador adoptó los ajustes razonables para la incorporación del trabajador, este no volvió a presentar *«desmejora en su salud»*, ni requirió *«tratamiento médico adicional al que ya recibía y por el cual se había ordenado su reubicación»*.

Además de que esa exigencia no emerge de los parámetros jurisprudenciales comentados, queda descartada de plano por el diagnóstico de VIH a finales de 2013, supuesto que no se encuentra en discusión. Con mayor razón, si tampoco es objeto de controversia que el jefe inmediato del actor y el médico de la empresa estaban plenamente enterados de dicho padecimiento.

En este punto, es pertinente detenerse en la reflexión que llevó al Tribunal a concluir que el conocimiento del jefe directo del trabajador y del médico de la empresa, no tocaba a esta última, en tanto aquellos *«debían tratar el tema con discreción para evitar inconvenientes con los compañeros de trabajo y proteger al demandante»*.

En ese horizonte y en correspondencia con los argumentos de la censura, debe decirse que, en efecto, en el ámbito laboral el paciente con VIH no está obligado a informar sobre su condición (art. 35 [Decreto 1543 de 1997](#)). Empero, si decide hacerlo, entran en juego los párrafos de la disposición en cita, que a la letra preceptúan:

PARÁGRAFO PRIMERO.- Quienes decidan voluntariamente comunicar su estado de infección a su empleador, éste deberá brindar las oportunidades y garantías laborales de acuerdo a su capacidad para reubicarles en caso de ser necesario, conservando su condición laboral.

PARÁGRAFO SEGUNDO.- El hecho de que una persona esté infectada con el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) o haya desarrollado alguna enfermedad asociada al Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA), no será causal de despido sin perjuicio de que conforme al vínculo laboral, se apliquen las disposiciones respectivas relacionadas al reconocimiento de la pensión de invalidez por pérdida de la capacidad laboral.

La norma se limita a señalar la posibilidad de que la patología sea comunicada al empleador, sin mayores formalismos ni condicionamientos. De ahí que, en criterio de la Sala, es perfectamente razonable entender que ello se puede surtir a través de las instancias a que

tiene acceso directo el trabajador, de acuerdo con las dinámicas y estructura organizacional de la empresa. Lo contrario, representaría un excesivo ritual que desdice de la finalidad garantista de las disposiciones y expone al trabajador ante la comunidad laboral.

En el caso bajo estudio, el trabajador no compartió su condición con un compañero de trabajo cualquiera. Acudió a quien, bajo la línea jerárquica prevista por la compañía, era su superior, así como al responsable de la medicina ocupacional al interior de la empresa. Desde luego, conforme la estructura organizativa y funcional que rodeaba al demandante, este no pudo acudir a personas más idóneas para compartir a la empresa información personal tan sensible.

En los términos de la disposición en cita, el promotor del proceso cumplió con la comunicación voluntaria de su enfermedad al empleador, a través de canales idóneos para ello, sin que se vislumbren razones para exigirle una carga de divulgación mayor o adicional, en otros escenarios o ante otras instancias, como lo entendió equivocadamente el Tribunal para poner en riesgo el ámbito de protección invocado. De ahí que, la censura acierte al señalar que el juez colegiado no podía concluir que la empresa estaba sustraída de la situación y, por ende, no le era exigible tenerla en cuenta al momento del desahucio.

Ahora bien; la Sala no ignora que a pesar de que desestimó con insistencia que el despido pudiera considerarse discriminatorio, el Tribunal también se ocupó de la justeza del despido. Es así como consideró válidos los motivos alegados por el empleador, que consistieron concretamente en que el 12 de febrero de 2016, el trabajador se presentó a laborar bajo la influencia de bebidas alcohólicas, circunstancia que el demandante admitió en la diligencia de descargos adelantada por la empresa, así como al declarar dentro del proceso.

En línea con ello, el *ad quem* precisó que, aunque el demandante «padecía de alcoholismo y la causa de terminación fue el hecho de presentarse a laborar bajo los efectos del alcohol», la demandada «ya había desplegado todas las acciones tendientes a rehabilitar y dar un manejo a la situación del actor, respetó, apoyó y acompañó en el tratamiento médico». En su criterio, ello «excluye su responsabilidad o falta de cuidado en el manejo de las patologías que padecía el demandante».

Cumple acotar que, en estricto sentido, el fallador de segundo nivel no precisó cuál de las causas previstas en la ley se habría configurado. Empero, como terminó por prohijar la decisión del empleador, bien puede entenderse que patrocinó las que este invocó desde la carta de despido, todas relacionadas con el incumplimiento o violación grave de las obligaciones y prohibiciones del trabajador, derivadas de presentarse a laborar en las condiciones mencionadas (artículos 62, literal a), numerales 2 y 6; 58, numeral «8» (sic); y 60 del Código Sustantivo del Trabajo).

En ese orden, se impone acotar que esta Sala se ha pronunciado sobre la situación de trabajadores afectados por el consumo de alcohol o drogas en el sitio de trabajo. Con apoyo en el informe de la Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo (abril de 1995), que impartió una serie de recomendaciones a los países miembros, esta Corporación ha destacado el principio de no discriminación, descartando ejercitar el *ius puniendi* como primera salida, y ha prohijado la aplicación de unas pautas básicas cuando tal adicción haya traspasado las fronteras individuales y esté afectando la actividad laboral y su entorno:

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

Los tópicos sobre los que esta Sala ha reflexionado, debieron servir de norte a la decisión, es decir, establecer en primera medida si la decisión del despido podía ser avalada sin estimación de las circunstancias concurrentes en las que se dio la ausencia en el trabajo, si lo propio era la calificación por parte del sistema de riesgos laborales sobre la capacidad volitiva del trabajador o si, en cambio, este tenía plenas facultades para entender las consecuencias sobre su conducta.

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

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

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

(...)

Consecuencia obvia de lo discurrido hasta aquí, es que cualquier determinación que el juzgador de segundo grado adoptara, incluso ante la ausencia del trabajador a la diligencia de descargos, debía encontrar razonamiento sobre los motivos acreditados en el plenario sobre los efectos de su patología y la incidencia de la misma en el contrato de trabajo, la cual estaba permitida jurídicamente, en atención al conocimiento de la empresa sobre tal circunstancia y dado que ello no implicaba una trasgresión jurídica, como se anotó, hacía que fuese un elemento determinante a la hora de establecer su responsabilidad.

(CSJ SL1292-2018)

De igual manera, la Corte ha destacado que aquellos eventos en que concurren patologías severas, como el alcoholismo crónico y trastornos depresivos, corresponden a los catalogados por la doctrina como «casos difíciles»:

[...] no solo porque comprometen aspectos morales que pueden conducir a desviar el debate, a los que se suma la estigmatización que en algunos sectores pueden llegar a existir y que avocan, como resultado contraproducente a la exclusión social y profesional de quienes los padecen y también por la propia dificultad que supone determinar la incapacidad volitiva o de discernimiento derivada de los trastornos mentales y depresivos.

(CSJ SL3181-2019)

De ahí que, en criterio de la Corporación, este tipo de padecimientos mentales y adicciones ubican a los trabajadores en condición de vulnerabilidad, y tornan necesaria la protección de sus derechos por mandato constitucional y legal, «*lo cual también encuentra soporte en varios instrumentos internacionales como por ejemplo en La Recomendación 818 de 1977, de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa, y en la Resolución 61/106 del Sistema de Naciones Unidas*» (*ibídem*). Claro está, sin que eso signifique que el empleador no pueda tomar las medidas correctivas y decisiones que resulten procedentes, ante el comportamiento reincidente del trabajador o su renuencia a someterse al tratamiento o rehabilitación.

No hay que ahondar mucho en el razonamiento del Tribunal para descubrir que, como lo afirma la censura, aquel se apartó de estas enseñanzas y parámetros. En primer orden, porque se centró en una situación aislada asociada al consumo de alcohol, y dejó de lado el análisis de la incidencia que pudiera tener en el comportamiento del trabajador, ese complejo

cuadro de patologías que precedieron al hecho y que eran ampliamente conocidas por el empleador, incluidos, precisamente, los antecedentes de alcoholismo crónico y trastorno depresivo mayor, que coinciden con los analizados por la Corte en los pronunciamientos recién citados.

Igualmente, porque si bien, no está en discusión que el hecho se presentó y fue admitido por el actor, tampoco lo está que este se comprometió y adelantó un proceso de rehabilitación, por manera que, en estricto sentido, no puede ser calificado como renuente a procurar su recuperación. Menos, existen elementos para considerar que se trataba de un comportamiento reincidente o recurrente en el tiempo; como quedó acreditado y no hay discusión a esta altura del proceso, el tratamiento de rehabilitación del trabajador data de 2011, al paso que el motivo del despido acaeció en febrero de 2016, sin la presencia de eventos intermedios que hicieran pensar al *ad quem* en una conducta reiterada y dirigida a burlar el control y seguimiento de su adicción.

De esta suerte, lo que deviene patente es un contundente manejo punitivo o coercitivo de la situación, que es precisamente lo que la Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo recomendó evitar, como se memoró en la decisión de 2018. De ahí que mal hizo el Tribunal en avalar las condiciones del desahucio, al margen del complejo contexto de salud y de la ausencia de un comportamiento renuente o desobligante del trabajador.

Corolario de lo expuesto, emerge paladino que el Tribunal se equivocó al descartar que se reunieran los supuestos para activar la presunción de despido discriminatorio, que se deriva del amparo consagrado en el artículo 26 de la [Ley 361 de 1997](#). Está claro que existían unas deficiencias físicas y síquicas relevantes en el mediano y largo plazo, conocidas ampliamente por el empleador, al igual que barreras de orden laboral que, incluso, fueron objeto de intervención por la empresa a través de la reubicación y asignación de funciones. A todas luces, estas condiciones resultaban suficientes para dispensar la protección.

Así mismo, desacertó al considerar válida y procedente la justa causa del despido, como factor para considerar desvirtuada la presunción de despido discriminatorio que gravitaba sobre el litigio.

Por lo anterior, se casará la sentencia gravada, en cuanto revocó la condena dispensada en primera instancia.

Sin costas, dada la prosperidad del recurso.

X. SENTENCIA DE INSTANCIA

Baste lo expuesto en sede extraordinaria para desestimar la apelación del demandado, en tanto insiste en la improcedencia de la garantía de estabilidad reclamada, con

el argumento de que el actor no demostró el «nexo causal» entre la terminación del contrato y las enfermedades que padece. El ente accionado olvida o ignora que, al quedar acreditada la condición de discapacidad y la existencia de barreras para el desempeño de la actividad laboral, se presume el despido discriminatorio y es al empleador a quien le corresponde desvirtuarlo, lo que no logró en este caso.

En cuanto a la eventual incompatibilidad entre el reintegro y la pensión de invalidez que obtuviera el actor, debe decirse que, en su apelación, el demandado no se remite a una resolución o acto de reconocimiento que pudiera ser analizado, a fin de esclarecer la situación planteada. En cualquier caso, es necesario memorar que la estructuración de la invalidez e, inclusive, el reconocimiento de la pensión por dicho estado, no implican, inexorablemente, la aniquilación de la posibilidad de laborar (CSJ SL11411-2017 y CSJ SL3610-2020).

Por último, las inconformidades del accionante no tienen vocación de prosperidad. Persiste en el reconocimiento de su pretensión indemnizatoria por «*daño a los derechos constitucionales de la igualdad y no discriminación, dignidad humana e intimidad, por daño a la salud y daño a la vida en relación*», pero no aporta prueba de la existencia objetiva de los daños y el nexo causal con el despido. El dictamen pericial al que alude, solo representa la tasación proyectada por un auxiliar de la justicia, pero no constituye prueba objetiva de los perjuicios alegados.

Conforme lo expuesto, se confirmará la decisión de primer grado.

Costas en segunda instancia a cargo del demandado.

XI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia dictada el 30 de julio de 2021 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D. C., dentro del proceso ordinario laboral seguido por **R. G. V.** contra **ACERÍAS PAZ DEL RÍO S.A.**, en cuanto revocó la sentencia condenatoria proferida el 16 de agosto de 2019 por el Juzgado Veintiocho Laboral del Circuito de Bogotá D. C., la que se confirma en sede de instancia.

Costas, como se dejó dicho.

Cópiese, notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

JORGE PRADA SÁNCHEZ