

Proceso Ordinario Laboral Rad:  
Demandante: Oscar Alexis Racines Valencia  
Demandado: Metalmecánica del Sur SA.  
Asunto: Apelación Sentencia

TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL

- SALA LABORAL -

MAGISTRADO PONENTE: CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA.

Popayán, veintinueve (29) de junio de dos mil veintitrés (2023)

Vencido el término de traslado concedido a las partes para presentar por escrito alegatos de conclusión y dando aplicación a lo consagrado en el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, convertido en legislación permanente a través de la Ley 2213 de 2022, le corresponde a la Sala entrar a resolver el recurso de apelación formulado por la parte demandada, frente a la Sentencia de Fecha 21 de Octubre de 2022, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Puerto Tejada ©, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL adelantado por el señor OSCAR ALEXIS RACINES VALENCIA contra METALMECANICA DEL SUR S.A. . Asunto radicado bajo la partida No. 19-573-31-05-001-2021-00024-01.

Previa deliberación y aprobación del asunto con los restantes Magistrados, LEONIDAS RODRÍGUEZ CORTES y CLAUDIA CECILIA TORO RAMIREZ, se dicta por parte de la Sala, la providencia cuyo texto se inserta a continuación:

SENTENCIA

1. ANTECEDENTES:

1.1. La demanda.

Como antecedentes fácticos relevantes, se tienen los contenidos en la demanda obrante en el archivo "02 PODER DEMANDA ANEXOS", del cuaderno principal - expediente digital, a partir de lo cual la parte demandante pretende lo siguiente: i) Se declare la existencia entre las partes de una relación contractual a término fijo entre el 16 de agosto de 2016 hasta el 15 de diciembre de 2016 y seis prorrogas automáticas del mismo y subsidiariamente que existió contrato a término indefinido desde el 16 de agosto de 2016. Que se declare que el demandante es una persona objeto de estabilidad laboral reforzada por su estado de incapacidad permanente parcial y que fue despedido de manera ilegal y como consecuencia de ello se ordene restablecer la relación laboral sin solución de continuidad y se condene a la demandada a pagar los salarios y prestaciones que se enlistan hasta

Proceso Ordinario Laboral Rad:  
Demandante: Oscar Alexis Racines Valencia  
Demandado: Metalmecánica del Sur SA.  
Asunto: Apelación Sentencia

la fecha del reintegro. Subsidiariamente se solicita declarar la ineficacia del despido por no dar aviso dentro de los 60 días siguientes a la terminación del contrato sobre el estado de pago de las cotizaciones a la seguridad social de los últimos tres meses y que se paguen los salarios que se generen hasta la fecha del reintegro y demás prestaciones y derechos que se enlistan y hasta el momento del reintegro. Que se condene a la demandada al pago de la indemnización del artículo 26 de la ley 361 de 1997 y subsidiariamente declarar el despido injusto y el pago de la respectiva indemnización del artículo 64 del C.S.T.

## 1.2. Contestación a la demanda.

1.2.1. La demandada METALMECANICA DEL SUR S.A. contestó la demanda por intermedio de su apoderado aceptando algunos hechos, oponiéndose a las pretensiones de la demanda y formulando las excepciones de: - petición de lo no debido;- inexistencia de la obligación;-inexistencia de incapacidad en el momento de terminación del contrato de trabajo;-inexistencia del estado de debilidad manifiesta y del fuero de estabilidad laboral reforzada por enfermedad ;-existencia del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año;-legal y justa terminación del contrato de trabajo por expiración del término fijo pactado;-pago compensación y prescripción.

## 2. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA.

Una vez surtidas las audiencias de trámite correspondientes a la primera instancia, el Juez de conocimiento en audiencia pública llevada a cabo el 21 de octubre de 2022 procedió a dictar sentencia en la cual resolvió: (i) Declarar que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo que se desarrolló en el tiempo comprendido entre el 16 de agosto de 2016 y el 17 de julio de 2020. ii) declaró ineficaz la terminación del contrato de trabajo y ordenó el reintegro del demandante OSCAR RACINES VALENCIA a un cargo compatible con su discapacidad junto con el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir hasta la fecha de su reubicación debidamente indexados y el pago de los aportes a los subsistemas de salud y pensiones teniendo en cuenta el último salario de \$1.281.590. iii) condenó a la sociedad demandada al pago de 180 días de salario debidamente indexados conforme lo preceptúa el artículo 26 de la ley 361 de 1997 y la sentencia C-531 de 2000. iv) condena en costas a la parte demandada.

Como fundamento de la decisión, el A Quo partió de señalar que las partes están de acuerdo en que el contrato se desarrolló a partir del 16 de agosto de 2016 pero que hay ambigüedad frente a las prórrogas que se permite despejar citando las normas aplicables disponen que el contrato de trabajo a término fijo inferior en 1 año puede prorrogarse hasta por 3 periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación o de prórroga no puede ser inferior a 1 año y autoriza a

Proceso Ordinario Laboral Rad:  
Demandante: Oscar Alexis Racines Valencia  
Demandado: Metalmecánica del Sur SA.  
Asunto: Apelación Sentencia

cualquiera de las partes hacer efectiva la terminación del contrato, preavisando su intención con una antelación no inferior a 30 días, y que respecto de las 3 prórrogas del contrato a que hace referencia la norma, se debe entender que ellas corren a partir del término inicialmente pactado, como lo ha advertido la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y que el término de preaviso es continuo sin incluir días hábiles por lo que conforme se observa en el expediente el contrato de trabajo a término fijo de 6 meses inició el 16 de agosto del 2016 y se terminó el 15 de enero del año 2017, como no hubo manifestación de ninguna de las partes para terminarlo ese día, se entiende que se prorrogó la primera vez el 16 de febrero del 2017 al 15 de agosto del 2017, la segunda prórroga se dio entre el 16 de agosto y el 15 de febrero de 2018, la tercera prórroga entre el 16 de febrero del 2018 y el 15 de agosto del 2018, la primera prórroga anual, entre el 16 de agosto del 2018 y el 15 de agosto del 2019, la segunda prórroga anual entre el 16 de agosto del 2019 y al 15 de agosto del 2020, y la sociedad demandada metal sur, a través del gerente de la época, comunicó el día 17 julio de 2020 que el contrato vencía el 17 de julio del año 2020, siendo por lo tanto en ese último día de trabajo, pues se decidió dar por terminado de manera unilateral y sin justa causa, lo que permite concluir que el demandado procedió conforme el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, pues el aviso se dio con más de 30 días de antelación y se respetó el término del contrato previa indemnización. Señala que por el hecho de que el contrato a término fijo se pueda renovar indefinidamente no por ello se convierte en contrato a término indefinido como lo pretende la parte demandante por lo que lo que hubo fue un contrato a término fijo inferior a un año que se prolongó en el tiempo del 16 de agosto de 2016 al 17 de julio de 2020.

Indica que igualmente las partes aceptan que el trabajador sufrió un accidente de trabajo el 3 de octubre de 2018 por lo que procede a definir se estaba en situación de estabilidad laboral reforzada y para ello cita el artículo 26 de la ley 361 de 1997 y el precedente constitucional y lo compara con la tesis de la Corte Suprema de Justicia en diferentes pronunciamientos. Señala después la sentencia SU 049 de 2017.

Afirma que en este caso existió un accidente de trabajo, como así lo aceptaron las partes, también se tenía una serie de recomendaciones, que aparecen en el expediente a folios 464955, en la cual se determina acto de reintegro laboral la una de 3 de marzo de 2020, la otra de 11 de mayo de 2020 y de 13 de junio de 2020, y se da recomendaciones que efectivamente sí tenía el señor Óscar Alexis Racines como lo afirma la testigo Leidy Liliana Moreno Urbano que manifiesta que por ello estaba cumpliendo una serie de funciones totalmente disminuidas, pero sí las estaba cumpliendo, entre ellas las labores de aseo, y efectivamente, al cumplir esas labores así sea disminuidas estando las recomendaciones, se le terminó el contrato de trabajo. Indica que en la historia clínica se encontró el dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca de 20 de marzo del 2020, es decir, antes de que se terminara el contrato de trabajo y allí se determinó efectivamente una pérdida de capacidad laboral del 30.75%, cuya fecha de estructuración fue el 22 de julio del año 2019, por lo que para el época en que se terminó el contrato de trabajo el señor Óscar Alexis Racines Valencia, se encontraba discapacitado o al menos como dice la Corte Constitucional, tenía una serie de impedimentos para cumplir sustancialmente sus labores. Indica que el empleador sabía del accidente de trabajo y de la discapacidad por la que tuvo una serie de recomendaciones.

Proceso Ordinario Laboral Rad:  
Demandante: Oscar Alexis Racines Valencia  
Demandado: Metalmecánica del Sur SA.  
Asunto: Apelación Sentencia

Finalmente se refiere a la terminación por vencimiento del plazo pactado citando la sentencia SL 2586 de 2020 M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO y de ella se resalta que lo que se sanciona es el criterio discriminatorio que no opera cuando se trata de una causa objetiva de terminación del contrato, que es un aspecto que debe buscarse en los hechos, en la realidad, por tanto, la causa objetiva no necesariamente coincide con las causas jurídicas, de terminación de los contratos de trabajo por ejemplo, la decisión unilateral del empleador, aunque es una causal de terminación de los contratos literal H del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, no necesariamente es una causa objetiva, de esta forma causa objetiva y causa legal de terminación de los contratos no siempre coinciden, de manera que habrá causas legales de terminación en los que el componente subjetivo se encuentra presente, en los contratos a término fijo si bien la expiración del plazo es un modo legal de terminación del vínculo laboral, literal C del artículo 31 del Código Sustantivo del Trabajo, esto no significa que por ello sea objetivo y no lo es porque es inminentemente subjetivo cuando quiera que las partes tienen la facultad de terminarlo o prorrogarlo, dicho de otro modo, la terminación del contrato está permeada por la voluntad general de empresario o del trabajador de no prorrogarlo, tan es así que de no existir el preaviso, la decisión unilateral de no seguir con el vínculo, el contrato a término fijo se prorroga indefinidamente, es decir, la terminación del contrato por vencimiento del plazo no es un proceso natural que ocurra por sí solo, antes media la expresa voluntad y en caso contrario, continúa la vigencia del vínculo laboral.

Asimismo, debe tenerse en cuenta que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no es un privilegio exclusivo para los trabajadores con contrato a término indefinido, por el contrario, su texto indica que ninguna persona podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, de modo que la garantía se dispensa a todas las modalidades contractuales, por tanto, en los casos de las personas con discapacidad es necesario que la facultad del empleador para terminar el contrato a término fijo, tenga una dosis mínima de racionalidad y de objetividad, precedida de motivos creíbles y objetivos que descarten sesgos discriminatorios, de modo que si se alega que la decisión está libre de estos prejuicios, necesariamente es el empleador quien tiene el deber de demostrar que ello es así, aportando el medio de convicción y tal prueba no es otra que aquella que acredite que la necesidad empresarial para con la cual fue contratado el trabajador desapareció, pues no de otra forma podría justificarse la no renovación del contrato.

Señala que la carta de terminación del contrato fue muy escueta y era en ella donde debió dejarse las razones para la terminación del contrato las cuales no pueden demostrarse con una declaración de testigo como la de la señora Liliana Moreno y segunda esa apreciación en la sentencia SL-2586 de 2020 en los términos siguientes: "Obligación de manifestar el motivo para terminar el contrato, obliga en el momento de la extinción, expresar la causa o motivo de la rotura, a fin de que la parte que terminen unilateralmente el contrato no pueda sorprender posteriormente a la otra, alegando motivos extraños que no adujo o distintos del que manifestó como justificativo de la terminación, el incumplimiento de esta obligación, bien sea por omisión total o manifestaciones extemporánea o invocación de una causa distinta a la llegada inicialmente, le quita toda validez a esos motivos..."-

Proceso Ordinario Laboral Rad:  
Demandante: Oscar Alexis Racines Valencia  
Demandado: Metalmecánica del Sur SA.  
Asunto: Apelación Sentencia

Finalmente indica que si se observa el objeto social de la sociedad demandada metalmecánicas del sur, la labor de operario que cumplía el señor Óscar Alexis Racines es de importancia para la empresa, y que así como lo dijo en interrogatorio, el demandante, entiende que esa labor de operario sigue, y por ello concluye efectivamente esa labor que cumplía el señor Óscar Alexis Racines Valencia era imprescindible en el desarrollo de las actividades de la sociedad demandada metalmecánicas del sur, por lo tanto, no era viable simplemente terminar el contrato de trabajo por el vencimiento del plazo fijo pactado, cuando ya se determinó de que había un dictamen de la Junta de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, que le estaba dando una pérdida de capacidad laboral de más del 30%, habían unas recomendaciones que estaban latentes, entre ellas 3 recomendaciones previamente firmadas y dirigidas también por empleados al servicio de Metalmecánicas, y también había una actitud laboral para decir que el señor Óscar Alexis Racines Valencia podía seguir cumpliendo con las labores que le habían sido encomendadas.

### 3. RECURSOS DE APELACIÓN:

Inconforme con la decisión la apoderada de la parte demandada formula su recurso señalando que propuso la excepción de compensación en la contestación de la demanda porque la empresa le canceló a Óscar Alexis Racines, la indemnización de los 6 meses de salario a la que el juzgado no estudió y vuelve y condena al pago de esos 6 meses que ya se le habían cancelado al demandante, también fundamenta el recurso al no estar de acuerdo con la orden de reintegro, ni con el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social desde la fecha de terminación de su contrato de trabajo hasta cuando se produzca el reintegro, no comparte la tesis y los fundamentos de Derecho argumentados en la sentencia toda vez que como lo concluye, tiene que existir una razón objetiva para la terminación del contrato de trabajo, y qué más objetivo en este caso, cuando usted está declarando la existencia de un contrato de trabajo a término fijo, y cuando el despacho está aceptando que la empresa que representa cumplió con el preaviso de ley e informó con 30 días de anticipación al demandante de la no prórroga contractual, y por eso interpone el recurso y lo fundamento en el sentido de que aquí no se trata de un despido injustificado, aquí no se trata de una persona inválida, discapacitada, que no pueda ejecutar las labores en una forma normal con pequeñas recomendaciones, es que el mismo Alexis, en su interrogatorio de parte, acepta que estuvo 6 meses sin incapacidades médicas, con unas pequeñas recomendaciones, pero él estaba trabajando en forma normal, y también considera que no se cumplieron las premisas necesarias para que el despacho dé aplicación al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, entonces aquí hay una causal objetiva de terminación de contrato. Se ha declarado en el literal 1º de la sentencia, la existencia de un contrato de trabajo a término fijo, se ha dicho en los fundamentos y consideraciones que el contrato a término fijo, se prorrogó en 3 oportunidades en forma legal, oportuna, y que posteriormente se prorrogó por términos anuales, entonces, discrepa de la condena en lo que se refiere a los numerales 2 y 3, en el sentido de que se opone al reintegro del trabajador, y al pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes, también, como lo dijo inicialmente porque al proponer la excepción de compensación y al existir en el expediente la liquidación definitiva de prestaciones

Proceso Ordinario Laboral Rad:  
Demandante: Oscar Alexis Racines Valencia  
Demandado: Metalmecánica del Sur SA.  
Asunto: Apelación Sentencia

sociales del señor Racines, allí aparece el pago de los 6 meses de que trata la ley 361 del 97 y que vuelve y se ordena su pago.

#### 4. TRÁMITE DE SEGUNDA INSTANCIA.

En firme el auto que admitió los recursos de apelación, se dio traslado a las partes para alegar por escrito por el término de cinco (5) días, conforme lo dispuesto el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, convertido en legislación permanente a través del Decreto 2213 de 2022.

Dentro de la oportunidad concedida, tanto la parte demandante como demandada presentaron alegatos de conclusión, así:

4.1. La parte demandada a través de apoderada judicial presentó alegatos de conclusión solicitando se revoquen los ordinales 2º, 3º y 4º de la sentencia apelada y absolver a la demandada de todas las pretensiones de la demanda y se refiere inicialmente a la relación laboral regida por un contrato de trabajo a término fijo con su correspondientes prórrogas legales que determina temporalmente y señala que el 17 de julio de 2020 el empleador ratificó la decisión de no prorrogar y terminación del contrato con posterioridad al preaviso del fecha 15 de julio de 2020.

Se refiere a la inexistencia de estabilidad laboral reforzada indicando que el actor no cumple con las premisas necesarias que relaciona como no incapacidad a la fecha de terminación del contrato; inexistencia de nexos causal ya que la terminación del contrato obedeció a la expiración del plazo fijo pactado como lo dispone el artículo 61 del C.S.T. es decir terminó por una causa objetiva la cual no exige la autorización del Ministerio de Trabajo y además la terminación del contrato obedeció a la crisis económica originada en la pandemia del Covid 19 citando que la C.S. de J. ha indicado que la expiración del plazo es un modo legal de terminación del vínculo, que solo se tendrá como causal objetiva si se demuestra la extinción de las causas que le dieron origen al contrato u ocaso de la necesidad empresarial.

Se refiere a la inexistencia de notificación del tratamiento médico por parte del actor a la empresa a la terminación del contrato de trabajo citando sentencia de tutela sobre dicho aspecto. Así mismo se refiere a precedente acción de tutela porque el juez de tutela al efectuar el estudio del caso concluyó que el actor no logró demostrar el nexo causal entre la terminación del contrato de trabajo y su estado de salud por lo que no se probó por parte de este su calidad de sujeto de especial protección. Finalmente se refiere a las premisas para la aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada citando sentencia SI-572 de 2021 en la que se indicó que la existencia de un padecimiento de salud no basta para activar las garantías laborales ya que debe ser un estado de salud que demuestre la gravedad de la limitación en la realización del trabajo lo cual no se cumple en este caso. Ratifica igualmente su pedido sobre compensación y se refiere a la prescripción laboral.

Proceso Ordinario Laboral Rad:  
Demandante: Oscar Alexis Racines Valencia  
Demandado: Metalmecánica del Sur SA.  
Asunto: Apelación Sentencia

4.2. El apoderado de la parte demandante en sus alegaciones hace una solicitud de rechazo de alegaciones por incongruencia presentada entre el recurso instaurado y la sustentación señalando los aspectos diferentes entre el recurso de apelación y las alegaciones en segunda instancia. En segundo lugar se refiere al despido sin justa causa y las supuestas causales de terminación el cual se prueba con el documento de terminación del cual señala que en este se indicó que se da por terminado el contrato de manera unilateral y sin justa causa con la respectiva indemnización de ley, que el documento no menciona una supuesta crisis económica por la pandemia, ni despidos masivos en la empresa como pretendió demostrarse con la testigo LEIDY LILIANA MONTERO y reseña el contenido del artículo 62 del C.S.T.

Posteriormente indica que el plazo no es causal objetiva de terminación y como el trabajador fue despedido un mes antes de que finalizara su periodo contractual. Se refiere a los estándares de protección en la ley con la correspondiente descripción normativa y se refiere a las tres instancias en las que se estableció la incapacidad permanente parcial del demandante en fechas 21 de octubre y 5 de diciembre de 2019 y el 25 de agosto de 2020 por lo que era imperativo para el empleador reubicar al trabajador en un cargo que pudiera desarrollar conforme con sus limitaciones. Señala los estándares de la Corte Suprema de Justicia y cómo en el presente caso el empleador no acreditó los supuestos de la causal objetiva es decir no demostró que se hubieren extinguido las causas que dieron origen al contrato, ni se demostró la necesidad empresarial en tanto la causa que se pretendió demostrar en el proceso como crisis económica no se expresó al momento del despido y la testigo no demostró cuantos trabajadores fueron despedidos y cuales fueron ellos ni autorización previa para despidos colectivos. No se demostró la entrega del documento de terminación del contrato con más de 30 días de anticipación y con expresa indicación de que se terminaba sin justa causa.

Considera que en la contestación de la demanda el empleador reconoce la fecha hora y lugar del accidente y acepta que hizo reporte del mismo el cual aparece a folio 44 del cuaderno 2 del expediente digital. Afirma que en la misma contestación se aceptó el conocimiento del dictamen de la ARL y las actas de reubicación laboral hacen expresa manifestación de que la reubicación se hace siguiendo recomendaciones de la ARL SURA. Igualmente a folios 83 del cuaderno 02 se evidencia con claridad que la solución del recurso de reposición y envío de la apelación a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez fue notificada al empleador. Así mismo se refiere al análisis del puesto de trabajo en los que aparecen los porcentajes de PCL que había asignado SURA.

Se refiere al conocimiento de las enfermedades por el empleador y de la PCL de origen laboral que impedían desarrollar la labor con normalidad refiriéndose al concepto de aptitud del 24 de mayo de 2019 hecho para el empleador en el que se describen las afectaciones y limitaciones que aún hoy padece el trabajador y que señala restricciones para trabajar. Dice que debe observarse que con ocasión de las recomendaciones un mes antes del despido el actor pasó de operario de máquinas a ejecutar labores de aseo y desinfección e igual que la testigo LEIDY LILIANA MONTERO declaró que al momento de la terminación del contrato el trabajador tenía recomendaciones médicas que le impedían desarrollar sus funciones normalmente.

Proceso Ordinario Laboral Rad:  
Demandante: Oscar Alexis Racines Valencia  
Demandado: Metalmecánica del Sur SA.  
Asunto: Apelación Sentencia

Posteriormente se refiere a los estándares de protección de la Corte Constitucional y concluye que el actor gozaba de estabilidad laboral reforzada independientemente de la modalidad o término del contrato laboral.

## 5. CONSIDERACIONES DE LA SALA:

5.1. COMPETENCIA: En virtud de lo consagrado en el artículo 69 del C.P.T.S.S., con la modificación incorporada por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, es esta Sala de Tribunal competente para conocer del recurso de apelación concedido en favor de la parte demandada, por ser el Superior Funcional del Juzgado que profirió la decisión atacada.

Es importante precisar que en virtud de lo consagrado en el artículo 15 del Decreto 806 de 4 de junio de 2020, convertido en legislación permanente a través de la Ley 2213 de 2022, el recurso de apelación contra las sentencias dictadas en materia laboral así como el grado jurisdiccional de consulta, en aquellos eventos en los que no se requiera del decreto y práctica de pruebas, se proferirá por escrito, siendo este el fundamento normativo que en esta oportunidad aplica la Sala para resolver el recurso ya mencionado.

5.2. PRINCIPIO DE CONSONANCIA: Para resolver la apelación debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 66 A del C.P.T.– adicionado por el art. 35 Ley 712 de 2001-, en virtud del cual, “La sentencia de segunda instancia debe estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación”, por lo que esta Sala centrará su atención en resolver los puntos relativos al recurso, el cual hace énfasis en lo anteriormente sintetizado. Por lo mismo las manifestaciones de la parte demandada en las alegaciones en esta instancia no tienen la virtud de ampliar el objeto o materia del recurso interpuesto.

5.3. PROBLEMAS JURÍDICOS: En virtud del recurso instaurado, la Sala considera como problemas jurídicos a resolver los siguientes:

5.3.1. ¿Conforme a los medios de prueba obrantes al interior del proceso, fue acertada la decisión de declarar ineficaz la terminación del contrato de trabajo y ordenar el reintegro del demandante OSCAR RACINES VALENCIA a un cargo compatible con su discapacidad junto con el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir hasta la fecha de su reubicación debidamente indexados y el pago de los aportes a los subsistemas de salud y pensiones?

5.3.2. ¿fue adecuada la condena a la sociedad demandada al pago de 180 días de salario debidamente indexados conforme lo preceptúa el artículo 26 de la ley 361 de 1997 y la sentencia C-531 de 2000, o procedía la compensación con la indemnización que le había sido pagada?

Proceso Ordinario Laboral Rad:  
Demandante: Oscar Alexis Racines Valencia  
Demandado: Metalmecánica del Sur SA.  
Asunto: Apelación Sentencia

#### 5.4. TESIS DE LA SALA:

La tesis de la Sala se orienta a confirmar la sentencia de primera instancia, frente al primer problema jurídico planteado como quiera que, está demostrado que el trabajador se encontraba amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada por razones de salud al momento del despido lo cual genera la ineficacia del mismo y el pago de los derechos sociales reconocidos. Sin embargo se descontará el valor de la indemnización del artículo 26 de la ley 361 de 1997 en tanto, al resultar ineficaz el despido procede dicha condena pero ya ha sido recibida por el trabajador de parte del empleador vencido en este proceso no siendo viable que el pago se realice dos veces.

Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

Respecto del primer problema jurídico:

Inicialmente debe dejarse claro que la apelación no se queja de la declaración de existencia del contrato de trabajo a término fijo y sus prorrogas del ordinal primero de la parte resolutive de la sentencia por lo que dicho punto no es objeto de la presente decisión en virtud del ya mencionado principio de consonancia. Igualmente no se ha discutido por las partes la existencia de la relación laboral a término fijo y la forma como fue terminada y el pago de derechos sociales al trabajador a la terminación del contrato, siendo los puntos a definir en concreto si existía la situación de debilidad manifiesta del trabajador, si era conocida por el empleador y si se trató de una causal objetiva de terminación del contrato que impidiera reconocer la estabilidad laboral reforzada en este caso.

Se debe partir de definir si en el presente caso el trabajador demandante estaba amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada por razones de salud y para ello se transcriben aquí las posiciones que las Altas Cortes tienen sobre la materia y que han sido citadas en otras providencias de esta Sala en asuntos similares en la siguiente forma:

La estabilidad laboral reforzada por salud se consagra en los artículos 13, 47 y 54 de la Constitución Política, que garantiza y protege el derecho fundamental al trabajo para las personas que tienen minusvalía física, sensorial o psíquica y por ello el legislador en la Ley 361 de 1997, consagró la estabilidad laboral para quienes están en dicha situación.

Las Altas Cortes, es decir, la Corte Constitucional y la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, han tenido criterios divergentes en cuanto a la discapacidad que protege la norma, pero coinciden al analizar la aplicación de la estabilidad ocupacional reforzada en cada caso.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia señala que ésta protección es para las personas que, conforme a esa normatividad, se consideran como limitadas o en condición de discapacidad. Estas personas son aquellas que tienen un grado de discapacidad superior al 15%. En

Proceso Ordinario Laboral Rad:  
Demandante: Oscar Alexis Racines Valencia  
Demandado: Metalmecánica del Sur SA.  
Asunto: Apelación Sentencia

reciente fallo SL5700-2021 del 1° de diciembre de 2021, radicación No. 89595, la mentada Corporación reiteró tal criterio y recalcó que no toda afección de salud es merecedora de la protección foral, solo aquella relevante; esto, bajo el convencimiento de la importancia de no desdibujar la finalidad de la garantía instituida por el legislador.

Igualmente, en providencia SL1360 del 11 de abril de 2018, sostuvo que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada.

En la citada providencia, reseñó también que: (i) la prohibición establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se refiere a despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que es legítima la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa; (ii) si en un proceso laboral, el trabajador acredita su situación de discapacidad y que esta era conocida por el empleador, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario; y (iii) la autorización del inspector del trabajo se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades sea incompatible e insuperable con el cargo desempeñado o con otro existente en la empresa, de modo que la omisión de dicha obligación implica la ineficacia del despido y el pago de los salarios, prestaciones y sanciones establecidas en la ley.

Alta Corporación que igualmente analizó el tema en la sentencia SL2797 del 29 de julio de 2020, radicación No. 81864.

Finalmente en sentencia SL-1152 de 2023 la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia recogió la tesis anterior y fijó el 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 afirmando lo siguiente:

“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.»

Proceso Ordinario Laboral Rad:  
Demandante: Oscar Alexis Racines Valencia  
Demandado: Metalmecánica del Sur SA.  
Asunto: Apelación Sentencia

En la misma providencia se afirmó lo siguiente: "... 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-."

Y finalmente en la misma providencia reconoce la necesidad de contar con la previa autorización del ministerio del trabajo en los siguientes términos: "...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).

Por su parte, la Corte Constitucional en sentencia SU – 049 de 2017 sostuvo que la norma aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que sea relevante determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de esta. En sentencia T-041 de 2019 puntualizó que dicha regla debe ser aplicada de encontrarse acreditados los siguientes supuestos:

"(i) el trabajador presente padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones; (ii) el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; (iii) no exista autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y (iv) el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio".

Según sentencia T-420 de 2015, esta presunción tiene su razón de ser: "en el hecho de que, generalmente, el nexo causal entre este evento y la condición de discapacidad es muy difícil de probar. Por ende, esa carga no le corresponde asumirla a quien tiene la calidad de sujeto de especial protección constitucional porque ello sería negarle su derecho a la estabilidad laboral reforzada."

Por su parte, la sentencia SU087/22 señala unos supuestos para determinar si una persona es beneficiaria de la protección de esta garantía de estabilidad laboral:

"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.

Proceso Ordinario Laboral Rad:  
Demandante: Oscar Alexis Racines Valencia  
Demandado: Metalmecánica del Sur SA.  
Asunto: Apelación Sentencia

Sobre este supuesto la Corte ha establecido unos eventos no taxativos evaluables al momento del despido: Supuestos Eventos que permiten acreditarlo: Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral (a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.

(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.

(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.

(d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido.

Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral (a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.

(b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad.

(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.

Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral (a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.

(b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.

ii) Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido: Es necesario que el empleador conozca la situación de salud del trabajador al momento de la terminación del vínculo y ese conocimiento se acredita en los siguientes casos:

“1) La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.

2) El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.

3) El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.

Proceso Ordinario Laboral Rad:  
Demandante: Oscar Alexis Racines Valencia  
Demandado: Metalmecánica del Sur SA.  
Asunto: Apelación Sentencia

4) El accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.

5) El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.

6) No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.

7) Los indicios probatorios evidencian que, durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador”.

Por el contrario, este conocimiento no se acredita cuando (i) ninguna de las partes prueba su argumentación; (ii) la enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato; (iii) el diagnóstico médico se da después del despido; y (iv) pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas.

iii) Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación: Se presume que el despido se dio por causa de la discapacidad, pero puede desvirtuarse, pues la carga de la prueba le corresponde al empleador demostrando que el mismo obedece a una justa causa.”(Hasta aquí lo citado).

Por lo antes reseñado, para esta Sala de Decisión Laboral, la interpretación de la Corte Constitucional continua siendo más favorable para los derechos de los trabajadores que reclaman la garantía de la estabilidad laboral reforzada por salud en tanto ella según la sentencia SU – 049 de 2017 aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que sea relevante determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de esta.

#### **Caso en concreto.**

Están de acuerdo las partes por establecerlo en la demanda y aceptarlo en la respectiva contestación que el trabajador estaba vinculado por contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, que se

Proceso Ordinario Laboral Rad:  
Demandante: Oscar Alexis Racines Valencia  
Demandado: Metalmecánica del Sur SA.  
Asunto: Apelación Sentencia

fue prorrogando y que en su vigencia el demandante sufrió el 3 de octubre de 2018, accidente de trabajo que le causó aplastamiento de tórax y miembro superior izquierdo, trauma cerrado de tórax con fracturas múltiples costales izquierdas, con fractura del humero y fracturas múltiples en costillas, frente a lo cual la ARL definió que se trató de un accidente laboral que generó incapacidad permanente parcial y que la PCL en primer instancia fue de 19,2%, que posteriormente la Junta Regional de Calificación de Invalidez determinó una PCL del 30,75%, que existen en el expediente igualmente las copias de los dictámenes de la junta de calificación de invalidez regional y nacional en los cuales en definitiva se definió un 27 % de PCL con fecha de estructuración el 22/07/2019. (Hoja 84 y ss archivo #2 demanda y anexos). En general la situación de salud del actor se demuestra con copia de la historia clínica que reposa en el expediente digital.

igualmente está aceptado por la parte demandada al contestar el hecho vigésimo primero de la demanda que el empleador conocía de la situación de salud del trabajador y suscribió el acta de reintegro laboral de fecha 3 de marzo de 2020 en la cual se consignaron las recomendaciones médicas para el demandante cuya copia obra en el expediente junto con otras actas de reintegro entre las cuales está la del 18 de mayo de 2020 en la que también se consignaron las recomendaciones de la entidad de salud para el trabajador y después de analizar las exigencias de su puesto de trabajo deciden redistribuir las tareas y le asignan actividades de aseo (hoja 52 archivo #2). También en la hoja 58 del mismo archivo #2 del expediente obra certificado de aptitud de fecha 2019-05-24 en el que la entidad INTERSALUD OCUPACIONAL a solicitud de METALMECANICAS DEL SUR S.A. expide concepto ocupacional para el cargo de operario para el demandante señalándole una serie de recomendaciones y restricciones para su desempeño.

Con todo lo anteriormente señalado se demuestra y se acepta o confiesa que existían las restricciones o recomendaciones médicas y que eran conocidas por el empleador pero además que por su situación de salud dos meses antes a la terminación del contrato de trabajo se le habían reasignado funciones atendiendo precisamente a dichas condiciones de salud y a las recomendaciones y restricciones para el desempeño de labores.

No obra prueba de que el trabajador hubiese sido sometido a un proceso de rehabilitación con supervisión de los médicos tratantes o del sistema de seguridad social y del empleador, de tal suerte que se hubiere rehabilitado totalmente para el desempeño de sus labores sino que por el contrario lo que se evidencia es que sus dolencias permanecieron hasta después de ser despedido de su trabajo, por lo que hasta el final sus padecimientos de salud le impedían desarrollar su labor en condiciones normales o dicho de otra forma le impedían o dificultaban sustancialmente el desempeño de su labor de operario para el cual había sido contratado.

La testigo LEIDY LILIANA MORENO URBANO permite ratificar el acaecimiento del accidente de trabajo, las secuelas o limitaciones para trabajar del demandante y la elaboración de las actas de reintegro laboral después de las incapacidades del trabajador demandante y la solicitud de la empresa demandada del certificado de aptitud laboral para el demandante de parte de INTERSALUD, aun cuando afirma que se desvincularon a 4 personas por bajas en la producción que ya estaban para terminación del contrato. Los testigos ULBERT VILLEGAS y JOHN LEIDER PALOMINO CUERO dan fe de las dolencias físicas que al trabajador demandante le dejó el accidente de trabajo.

Proceso Ordinario Laboral Rad:  
Demandante: Oscar Alexis Racines Valencia  
Demandado: Metalmecánica del Sur SA.  
Asunto: Apelación Sentencia

Cabe señalar por la Sala que con base en elementos de la historia clínica del trabajador, los dictámenes de calificación de invalidez o pérdida de capacidad laboral el último de los cuales fue de dos meses después del despido( PCL 27%), de las recomendaciones o restricciones para trabajar y de las secuelas de que da cuenta también la prueba de testigos se llega a la conclusión que el demandante para el época del despido padecía de una discapacidad o deficiencia a mediano o largo plazo y que su entorno laboral y funciones fueron alterados para facilitarle inicialmente el desempeño de labores acordes con su discapacidad.

En conclusión, con base en los elementos probatorios antes relacionados y valorados en su conjunto obtiene la Sala el convencimiento que el demandante estaba amparado por un fuero de estabilidad laboral reforzada por razones de salud ya que su condición de salud le impedía o dificultaba significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, atendiendo a que él no había sido vinculado para desempeñarse en servicios varios y concretamente en labores de aseo sino que a dichas labores llegó precisamente por sus dolencias de salud siendo amparado en esa forma por el empleador, por lo que por la misma razón se cumple el presupuesto de que el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido, y finalmente no existió autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido.

Sería del caso definir si el empleador ha logrado desvirtuar la presunción de despido discriminatorio que opera en favor del trabajador pero también bastaría con afirmar que en principio el solo hecho de que no hubiere obtenido la autorización de la autoridad del trabajo para el despido es suficiente para entender que por mandato legal opera el amparo legal reclamado en este proceso.

En efecto se cita aquí el texto del artículo 26 de la ley 361 de 1997 así:

“ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la limitación <discapacidad><1> de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación <discapacidad><1> sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada <en situación de discapacidad><1> podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad><1>, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad><1>, 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.”

Por su parte la Corte Constitucional en la sentencia C-531 de 2000 después del análisis jurídico correspondiente estableció que en consecuencia: “la Corte procederá a integrar al ordenamiento legal referido los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y

Proceso Ordinario Laboral Rad:  
Demandante: Oscar Alexis Racines Valencia  
Demandado: Metalmecánica del Sur SA.  
Asunto: Apelación Sentencia

13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), de manera que, se procederá a declarar la exequibilidad del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria”.

Y así en la parte resolutive de dicha sentencia señaló:

“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.**” (Resaltado de esta Sala)

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

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

Los sujetos protegidos por esta categoría son, entre otros, las personas en circunstancias de discapacidad y aquellas que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta debido a problemas de salud o por la concurrencia de ciertas condiciones físicas o mentales que les dificulten sustancialmente el desempeño de sus labores, pues existe la posibilidad de que la terminación de la relación laboral corresponda a un acto discriminatorio por estar basado únicamente en las circunstancias de salud del empleado y no en su aptitud laboral. Por lo anterior, no es relevante si los sujetos tienen o no calificación de invalidez, ni su porcentaje. Tampoco lo es la forma de contratación ni la duración inicial del vínculo, ya que el elemento central para determinar si la

Proceso Ordinario Laboral Rad:  
Demandante: Oscar Alexis Racines Valencia  
Demandado: Metalmecánica del Sur SA.  
Asunto: Apelación Sentencia

terminación de la relación laboral no fue discriminatoria es la existencia de una causal objetiva distinta a la condición de salud del empleado para terminar el contrato, de lo contrario, el despido es ineficaz.

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

- (i) el derecho a conservar el empleo;
- (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad;
- (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y;
- (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, de lo contrario, el despido será declarado ineficaz.**

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

No queda duda entonces que la interpretación más favorable al trabajador respecto de la estabilidad laboral reforzada y que cumple con la parte resolutive de la sentencia C-531 de 2000 es que el empleador debe obtener la autorización de la autoridad del trabajo para el despido previa verificación de la estructuración objetiva de la justa causa, lo cual en el presente evento no ocurrió ya que el empleador no materializó la opción previa de acudir a la oficina del trabajo.

A lo anterior se suma que esa misma Alta Corte señaló que “el requerimiento de la autorización de la oficina de Trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador.”

Se acoge igualmente como fundamento de la presente decisión las manifestaciones de esa misma Alta Corporación judicial cuando afirmó que: “En este sentido, si un trabajador con afectaciones de salud ha sido despedido sin la debida autorización de la Oficina de Trabajo, se presume que el despido es discriminatorio. Lo anterior, debido a que el derecho a la estabilidad laboral reforzada se cimienta en la prerrogativa con la que cuentan aquellas personas para acceder en igualdad de condiciones a un empleo; a la imposibilidad de ser despedidos en razón de su condición; a la garantía de asegurarles su permanencia en el trabajo hasta que no se configure una causal objetiva que

Proceso Ordinario Laboral Rad:  
Demandante: Oscar Alexis Racines Valencia  
Demandado: Metalmecánica del Sur SA.  
Asunto: Apelación Sentencia

justifique su despido y, finalmente; al hecho de que esa desvinculación esté mediada por esta autorización.”

En la sentencia T-041 de 2019 la Corte constitucional señaló textualmente lo siguiente: “18. Con todo, el trabajador en condición de discapacidad o que tiene limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales que le impiden o dificultan sustancialmente el desarrollo de sus funciones puede ser despedido cuando incurre en una causal objetiva para la terminación del contrato; no obstante, en garantía de la especial protección que le asiste a estos sujetos, **el empleador tiene el deber ineludible de contar con la autorización previa del Inspector del trabajo** para dar por culminado el vínculo laboral.[45]”

Así mismo se ha afirmado que en tal sentido, bajo ninguna consideración los empleadores pueden omitir dicha exigencia, pues es el inspector del trabajo, atendiendo su deber de velar por la protección de los derechos del trabajador en condiciones vulnerables, quien tiene la obligación de verificar si existe o no causa justa.

Más adelante y en esa misma providencia se afirmó lo siguiente por la Corte Constitucional: ...” En este punto, y según los pronunciamientos uniformes de este Tribunal traídos a la presente providencia, se debe enfatizar que de manera independiente a la causal aducida para la terminación del contrato de trabajo con una persona en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud, **es imperativo sin excepción alguna, que antes de la desvinculación se cuente con la respectiva autorización emitida por el Ministerio del Trabajo.**

La anterior afirmación la hace la Corte Constitucional en contravía de lo afirmado por la sentencia SL 1360 de 2018 a la que se refiere en la cita 45 de la citada sentencia T-041/19, por lo que permanecen dos criterios sobre el particular.

Así mismo se debe señalar que el Ministerio del Trabajo ha acogido la obligatoriedad de la autorización previa del inspector del trabajo para la validez del despido en la circular interna 0049 de 1º de agosto de 2019 al señalar en ella lo siguiente:

“No obstante las consideraciones de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL-1360 de 2018 sobre la prescindencia de la autorización del Inspector de Trabajo para los casos en donde se alega una justa causa de despido; se atenderá el mandato establecido y reiterado por la Corte Constitucional al respecto, como máximo órgano de interpretación y unificación, en el cual se enfatiza que, si un empleador requiere terminar el contrato de trabajo de una persona con estabilidad laboral reforzada por salud, en consideración a la garantía de especial protección que la cobija, "debe contar ineludiblemente con la autorización previa del Inspector del Trabajo, para dar por culminado el vínculo laboral". (Hasta aquí la cita)

Proceso Ordinario Laboral Rad:  
Demandante: Oscar Alexis Racines Valencia  
Demandado: Metalmecánica del Sur SA.  
Asunto: Apelación Sentencia

Conforme los elementos legales y jurisprudenciales que anteceden, considera la Sala que la interpretación más favorable al trabajador es la que exige la autorización previa de la oficina del trabajo para el despido de un trabajador amparado por la estabilidad laboral reforzada por razones de salud cualquiera que sea la causa que se pretenda esgrimir para la terminación del vínculo laboral, aceptando o partiendo de la presunción de desvinculación laboral discriminatoria que la jurisprudencia constitucional ha aplicado por la misma falta de la intervención previa de la autoridad del trabajo. Después de ese punto de partida si deviene aplicar la parte resolutive de la sentencia C-531 de 2000 que indica que carece de todo efecto jurídico el despido o terminación del contrato 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.

De no ser así se estaría recortando el ámbito de la estabilidad laboral reforzada por salud que como se citó inicialmente para la Corte Constitucional se trata de un derecho fundamental del trabajador que se ve en esa forma vulnerado, es decir, cuando se atenta contra uno de sus elementos esenciales que como ya se citó consiste en el derecho: “- a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, de lo contrario, el despido será declarado ineficaz.”

En otras palabras, el fuero de estabilidad solo tiene el alcance que el enfoque social acogido por la convención de naciones unidas le ha dado a la discapacidad y que es el que se plasma en los lineamientos de la Corte Constitucional antes reseñados, y tiene plena operatividad en defensa del derecho al trabajo y a una vida digna del trabajador, cuando por la sola falta de la calificación previa o autorización del despido por parte de la autoridad del trabajo produce al interior del proceso todas sus consecuencias de amparo traducidas en la ineficacia del despido con el pago de derechos sociales y la indemnización de los 180 día de salario que consagra la norma.

Solo de la anterior forma se estaría cumpliendo la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad con la que se busca que los estados adopten medidas positivas dirigidas a lograr su mayor protección y se estarían tomando medidas no solo legislativas sino judiciales pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en dichos instrumentos de índole internacional.

Serían suficientes hasta aquí las consideraciones para resolver la apelación y proceder a confirmar la decisión apelada, pero a pesar de lo anterior y con el fin de tener aún más certeza sobre la decisión que se tomará, se define a continuación si existió justa causa o causa objetiva para la terminación del contrato lo cual de entrada se afirma no es así en tanto el trabajador fue despedido sin justa causa y por ello se le pagó la indemnización por despido injusto, tal como puede observarse en la carta de despido que obra en la hoja número 38 del archivo 02 del expediente digital.

Proceso Ordinario Laboral Rad:  
Demandante: Oscar Alexis Racines Valencia  
Demandado: Metalmecánica del Sur SA.  
Asunto: Apelación Sentencia

Si bien al trabajador se le comunicó con fecha 15 de julio de 2020 que su contrato vencía el 15 de agosto de 2020 y no sería renovado, según obra en la hoja número 38 del archivo 07 contestación y anexos del expediente digital, también con documento que obra en la hoja 39 del mismo archivo de fecha 17 de julio de 2010 se le comunica que la empresa ha decidido dar por terminado de manera unilateral y sin justa causa su contrato de trabajo el cual finalizara ese mismo día 17 de julio y se le reconocerá la respectiva indemnización. Existe constancia de que el trabajador se negó a firmar el recibido de dicha comunicación después de ser notificado y darle lectura a la carta de terminación del contrato en presencia de dos testigos.

En la hoja 40 del mismo archivo constan los derechos reconocidos al trabajador y entre ellos el valor de la indemnización por 29 días (\$1.238.870) y 180 días adicionales de indemnización (\$7.689.540) liquidación que arroja un valor total neto de \$ 9.445.127 valor que aparece abonado en Bancolombia a nombre del trabajador (hoja 41)

No queda duda que si bien la empresa inicialmente realizó el preaviso de terminación del contrato con un mes de anticipación a su vencimiento el 15 de agosto de 2010 tal como así fue contabilizado por el A Quo, es decir, con comunicación del 15 de julio, dos días después cambio de parecer y procedió a terminar el contrato de trabajo sin justa causa y reconociendo la respectiva indemnización por lo que no se trató nunca de una justa causa ni de una causa objetiva de terminación del contrato aún cuando se pretendiera mostrar con la declaración de la testigo que se terminaron 4 contratos por bajas en la producción. La razón de terminación fue expresa y clara que se terminaba unilateralmente y sin justa causa, es decir, que sobre dicho punto no cabe valoración probatoria diferente que pudiera llevar a enervar la estabilidad laboral reforzada por razones de salud de que estaba investido el trabajador a la terminación del contrato de trabajo y sin que dicho aspecto merezca mayores consideraciones de la Sala al resultar evidente y claro que el trabajador fue despedido sin justa causa estando amparado legalmente por su estado debilidad manifiesta, es decir, por llevar mas de dos años con secuelas de un accidente de trabajo que por si pueden catalogarse como de mediano o largo plazo y que le impedían sustancialmente desarrollar las labores para las cuales había sido contratado mas no las que se le habían reasignado por sus propias limitaciones, lo que no hace otra cosa que dejar en evidencia el conocimiento pleno que de ello tenía el empleador que no obtuvo tampoco la correspondiente y necesaria autorización de la autoridad del trabajo para poder despedir al trabajador, por todo lo cual procede sin más consideraciones la ineficacia del despido y demás condenas proferidas en la sentencia apelada.

Se tiene entonces que aún en la interpretación más exigente o restrictiva de la protección laboral reforzada por razones de salud, procede en este caso su aplicación, en tanto no fue probada la razón objetiva o justa causa del despido, lo que conlleva al convencimiento pleno de la Sala para su aplicación y por tanto a la confirmación en lo pertinente de la sentencia apelada sin entrar en otro tipo de consideraciones.

Proceso Ordinario Laboral Rad:  
Demandante: Oscar Alexis Racines Valencia  
Demandado: Metalmecánica del Sur SA.  
Asunto: Apelación Sentencia

Se tiene entonces que resuelto positivamente el primer problema jurídico planteado se debe definir si hay lugar a la pretendida compensación por el pago de la indemnización por los 180 días de salario que el apelante reclama textualmente afirmando que en la liquidación aparece el pago de los 6 meses de que trata la ley 361 del 97 y que vuelve y se ordena su pago. Lo anterior en el entendido que la apelación no se queja de los otros valores o conceptos reconocidos en la sentencia de primer grado, por lo que para definir el punto basta con señalar que como la liquidación que efectuara la empresa a la terminación del contrato pretendiendo con ella obtener una transacción que no fue firmada por el trabajador se recogen los valores a pagar por una suma total de \$ 9.445.127 valor que aparece abonado en Bancolombia a nombre del trabajador (hoja 41 archivo 07 y hoja 250 archivo 02) y que fue aceptado como recibido por el demandante en el hecho 27 de la demanda, liquidación que contiene el valor de los 180 días de indemnización por \$7.689.540 adicionales a los que correspondían a la indemnización por despido injusto, efectivamente deben ser descontados de la condena impuesta en primera instancia en tanto al resultar ineficaz el despido procede dicha condena pero ya ha sido recibida por el trabajador de parte del empleador vencido en este proceso no siendo viable que el pago se realice dos veces sin vulnerar los derechos de la parte demandada. Por lo mismo se tomará la decisión pertinente en la parte resolutive de esta providencia.

No resulta viable reconocer condena en costas en esta instancia al resultar parcialmente favorable la resolución del recurso para el apelante único.

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

#### RESUELVE:

PRIMERO: Confirmar la sentencia de fecha 21 de Octubre de 2022, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Puerto Tejada @, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL adelantado por el señor OSCAR ALEXIS RACINES VALENCIA contra METALMECANICA DEL SUR S.A. salvo en la condena al pago de la indemnización de 180 días de salario debidamente indexados conforme lo preceptúa el artículo 26 de la ley 361 de 1997 y la sentencia C-531 de 2000 la cual se revoca por haber sido ya pagada.

SEGUNDO: sin costas en esta instancia al resultar parcialmente favorable la decisión al apelante único.

TERCERO: NOTIFICAR la presente sentencia mediante estado electrónico con inserción de la copia de la providencia en el mismo e igualmente por edicto, que deberá permanecer fijado por un día, en aplicación de lo consagrado en los artículos 40 y 41 del CPT y de la SS.

Proceso Ordinario Laboral Rad:  
Demandante: Oscar Alexis Racines Valencia  
Demandado: Metalmecánica del Sur SA.  
Asunto: Apelación Sentencia

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,

*Firma válida  
providencia judicial*

**CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA  
MAGISTRADO PONENTE**

**LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES  
MAGISTRADO SALA LABORAL  
(EN COMISION DE SERVICIOS)**

*Firma válida  
providencia judicial*

**CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ  
MAGISTRADA SALA LABORAL**