



REPÚBLICA DE COLOMBIA
SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, dieciocho (18) de junio de dos mil veintiuno (2021)

DEMANDANTE	JESÚS ALBERTO VALENCIA MARTÍNEZ
DEMANDADA	DECORACIONES PEL S.A.S.
ORIGEN	Juzgado Catorce Laboral Cto. de Medellín
RADICADO	05 001 31 05 014 - 2016-01243-01
TEMAS	Relación Laboral
CONOCIMIENTO	Apelación
ASUNTO	Sentencia de segunda instancia

En la fecha y hora señaladas, la Sala Sexta de decisión Laboral, integrada por los Magistrados ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN y la Ponente MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA, al tenor de lo dispuesto en el numeral 1° del art. 15 del Decreto 806 de 2020 se constituye en audiencia para proferir sentencia escrita, dentro del proceso ordinario laboral promovido por JESÚS ALBERTO VALENCIA MARTÍNEZ contra DECORACIONES PEL S.A.S.

I. ANTECEDENTES

Hechos y pretensiones de la demanda¹

El señor Jesús Alberto Valencia Martínez formula demanda contra Decoraciones Pel S.A.S., pretendiendo que **i)** se declare la existencia de un contrato de prestación de servicios entre el 5 de abril de 2011 y 6 de enero de 2015 y a continuación, uno laboral, entre el 7 de enero de 2015 y el 30 de julio del mismo año; **ii)** se ordene el pago, a título de lucro cesante futuro, el pago de una indemnización por su pérdida de capacidad laboral del 23.40%, con base en su salario promedio; **iii)** se ordene el pago de la indemnización del art. 26 de la Ley 361 de 1997; **iv)** se ordene el pago de la sanción moratoria del art.65 del CST, por no haberse entregado al trabajador, los comprobantes de pago a la seguridad social y parafiscales de los tres últimos meses laborados; **v)** se ordene el reintegro del trabajador, para que desempeñe funciones laborales que no comprometan su estado de salud y debilidad manifiesta, con mejores condiciones de trabajo para asegurar su mínimo vital; **v)** indexación de las condenas susceptibles de ello;

¹ Fls.4/7, 9 vto./10

vi)costas.

Fundamentó sus pretensiones en que inició labores para Servijob S.A. el 5 de abril de 2011, como trabajador en misión asignado a Decoraciones Pel S.A.S., como operario de máquina inyectora, mediante contrato a término fijo, hasta el 6 de enero de 2015. Al día siguiente fue vinculado de manera directa por la demandada, con contrato de trabajo a término indefinido, desempeñando el mismo cargo, hasta el 30 de julio de 2015, cuando fue despedido sin justa causa. Devengaba un salario promedio mensual de \$1.031.558. Desempeñó sus labores en tres jornadas que se rotaban cada dos semanas, en la calle 14 N° 52 A 326/348 de Medellín, atendiendo las órdenes de su empleador.

Previa remisión hecha por la demandada a SUSMÉDICOS S.A., ésta emite concepto el 9 de julio de 2012, en el que, luego de practicar, audiometría, espirometría, visiometría integral FMO, concepto integral tamizaje osteomuscular, recomienda vigilancia en conservación auditiva y acompañamiento en áreas de riesgo; que en caso de no poder garantizar la vigilancia, no se expusiera al ruido, no debiendo laborar en ambientes con ruido superior a 85 db. Estas recomendaciones fueron desconocidas por Decoraciones Pel S.A.S.

El 8 de agosto de 2014, Medicina Laboral de ARL Sura hizo evaluación de riesgo higiénico –ruido por medio de sonometrías y dosimetrías, encontrando que, si bien el sometimiento al nivel de ruido encontrado en algunos puntos no es permanente, pero si puede ser frecuente dentro de la jornada, por lo que existe un riesgo para la población expuesta que se ve determinada por el tiempo de exposición al factor evaluado. En esas condiciones, el trabajador no podía laborar más de 8 horas al día, pero lo hacía 12 horas, lo que ocasionó una pérdida de capacidad laboral evaluada inicialmente en 17.40% y ante la apelación del dictamen, en 23.40%.

En la fecha en que fue despedido, antes de conocer la terminación del contrato, se le notificó por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez que debía presentarse el 21 de julio de 2015, para decidir sobre el origen de su pérdida de capacidad laboral, no siendo informado por su empleadora, sobre esta cita, de ahí que la perdiera. En esa fecha fue citado nuevamente, esta vez, para el 11 de agosto del mismo año, presentándose nuevamente la omisión de la hoy demandada, con lo que entorpeció su calificación. La demandada tenía conocimiento del dictamen que calificó la pérdida de capacidad laboral del demandante en un 17.40% por hipoacusia neurosensorial bilateral, que se tuvo como de origen común. La Junta Nacional emitió nuevo dictamen en que calificó la pérdida de capacidad laboral como de origen profesional.

La terminación del contrato se dio sin permiso del Ministerio del Trabajo y se dio por ser una persona con debilidad manifiesta y estabilidad reforzada. No le fue practicado examen de egreso.

Su condición le ha impedido ser contratado por las empresas Auteco S.A., Somos Suministro Temporal S.A. y Servicios Industriales de Personal S.A.

Finalmente expresó que formuló acción de tutelas, cuyas peticiones fueron denegadas.

Oposición a las pretensiones de la demanda²

No le constan los extremos temporales narrados respecto de Servijob S.A., pero sí prestó su servicio en misión ante Decoraciones Pel S.A.S. hasta el 6 de enero de 2015. Acepta los extremos temporales narrados para el contrato laboral suscrito con esta sociedad y que la terminación se dio sin justa causa. Devengaba el salario mínimo y los turnos fueron pactados entre las partes, contando siempre con una hora de alimentación y descanso cada día. La empresa era consciente de la limitación auditiva del trabajador, causada con antelación a su vinculación con ella, por eso lo incluyó dentro del programa de salud ocupacional y evitó exponerlo a ruido superior al permitido. Las máquinas de la empresa no superan los 80 decibeles. El actual daño lo ocasionó el propio trabajador, con los audífonos que empleaba para escuchar música en los turnos nocturnos, donde la supervisión era menor. La calificación efectuada por ARL Sura no encontró relación obligada y directa entre las patologías y las labores desempeñadas, no demostrándose relación de causalidad con factores de riesgo ocupacionales. No es cierto que se haya establecido una limitación para laborar durante más de 8 horas, sin embargo, ésta usualmente no era superada, porque se trabaja a tres turnos, manteniéndose la jornada máxima legal. Desconocía las citaciones ante la Junta Nacional, por ello no informó de las mismas al trabajador. La calificación a que refiere el demandante, en momento posterior a la terminación del contrato, fue considerada como “secuelas”. Si se efectuó examen médico de retiro. Hizo hincapié en que cuando se contrató al demandante, se conocía su limitación auditiva y expresó que es cierto que el demandante formuló acción de tutela en su contra, la cual fue denegada.

Se opuso a las pretensiones de la demanda porque al momento de terminación del contrato, se pagó al trabajador lo que consideraba adeudarle, le entregó el comprobante del pago de seguridad social de los tres meses anteriores a la terminación del contrato y no existió variación en su estado de salud, comparable entre el momento en que laboraba como trabajador en misión y cuando finalizó el contrato de trabajo. Aseveró que no existió contrato de prestación de servicios entre las partes entre el 5 de abril de 2011 y el 6 de enero de 2015, siendo el demandante, un trabajador en misión.

Excepcionó inexistencia de la obligación, prescripción, mala fe, pago total, cobro de lo no debido, buena fe, falta de causa para pedir y temeridad de la demanda.

Sentencia de primera instancia³

El 25 de septiembre de 2017, el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín profirió sentencia, declarando que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 5 de abril de 2011 y el 30 de julio de 2015. Ordenó a la demandada a reintegrar al demandante al cargo desempeñado para la fecha del despido, con el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social integral dejados de percibir, desde la fecha del despido hasta la del reintegro, y a pagarle la suma de \$4.585.670, a título de indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así como su indexación y la de las restantes condenas. Autorizó descontar la suma de

² Fls.89/90.

³ Fls.171/172.

\$865.342, pagada por concepto de indemnización por despido del artículo 64 del CST, y la suma de \$532.294 pagada por concepto de cesantías, por falta de causa al ordenarse el reintegro. Absolvió a la demandada de las restantes pretensiones invocadas en su contra y la condenó en costas, fijando como agencias en derecho \$4.400.000.

Consideró acreditados los extremos temporales señalados en la demanda, así como que entre las partes, desde el principio, se presentó una verdadera relación laboral, puesto que no se satisfacen los requisitos de la tercerización que permitía la contratación del demandante como trabajador en misión. Encontró probado que al terminar el contrato, se canceló en favor del demandante la liquidación definitiva de prestaciones sociales, así como también se entregó la constancia de los pagos realizados al Sistema de Seguridad Social Integral y a la caja de compensación familiar de los 3 meses anteriores a la terminación del contrato.

En cuanto a la situación de salud del trabajador y la estabilidad laboral reforzada que reclama, una vez expuso la postura que en torno a la estabilidad laboral reforzada sostenían entonces la H. Corte Constitucional y la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, adhirió a la postura de la primera y determinó que la demandada tenía la carga de demostrar que la terminación de la relación laboral con el demandante no fue por razón de su limitación y que solicitó permiso del Ministerio de Trabajo para despedirlo, invocando una justa causa para el efecto. Valoró la prueba recibida en el proceso, concluyendo que la demandada siempre conoció de la condición de salud del demandante, no logrando desvirtuar la presunción de que la terminación del contrato obedeció a ella, pues el diagnóstico de hipoacusia se dio desde el año 2001 y el trabajador fue despedido sin justa causa, sin mediar permiso del Ministerio del Trabajo, estando en proceso de determinación del origen de la patología del trabajador. Lo que no encontró demostrado, siendo carga del trabajador, es que mediara culpa de la empleadora en la configuración de su pérdida de capacidad laboral.

Apelación de la parte demandada

Inconforme con la decisión, Decoraciones Pel S.A.S. solicita su revocatoria, en atención a que i) se profirió sentencia extrapetita al declarar la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, lo cual no fue pretendido en la demanda; ii) la empleadora conoció de la deficiencia auditiva del trabajador, con antelación a su contratación, desvirtuándose la presunción de que por esa condición se le haya desvinculado, ello obedeció a una baja de producción, por lo que no siendo justa causa, no requería adelantar trámite administrativo adicional, ya que las condiciones de salud del trabajador no variaron durante la vigencia de la relación.

Alegatos de conclusión en segunda instancia

Una vez corrido el traslado para alegar en esta instancia, ambas partes lo recorrieron, así:

De un lado, la parte **demandante**, solicita la confirmación de la sentencia de primera instancia, por considerarla ajustada a derecho, en razón de haberse acreditado, bajo los postulados del principio de realidad sobre las formas, la existencia del contrato de trabajo

con la demandada, desde el 5 de abril de 2011 y que la terminación del mismo se presentó sin atender a lo dispuesto en el art.26 de la Ley 361 de 1997.

De otro lado, la parte **demandada**, reitera la solicitud de revocatoria de la providencia. En primer lugar, insiste en que al declararse la existencia de una única relación laboral regida por un contrato de trabajo, se profirió sentencia extrapetita; el trabajador laboró como trabajador en misión de Servijob S.A., presentando las interrupciones a que hubo lugar, cumpliéndose lo establecido por la ley en la materia, al ser contratado por seis (06) meses, prorrogables por el mismo periodo. En segundo lugar, expresa que al haberse contratado al trabajador, conociendo la deficiencia auditiva que presentaba con antelación a la vigencia de la relación, debe concluirse que la terminación del contrato no se hizo en razón de la misma, si no que ocurrió como consecuencia de una reducción de personal, por lo que se canceló al trabajador la correspondiente indemnización por despido. La contratación se hizo de buena fe, de verdadera inclusión social, por lo que sancionarla implicaría que tome conciencia respecto a los riesgos que existen al vincular una persona con limitaciones físicas. Debe tenerse en cuenta además que no causó daño al trabajador, lo protegió con audífonos de silicona a su medida, técnicamente ajustados a la cantidad de decibeles generados por el equipo, nunca trabajó en áreas donde se generaran decibeles superiores a 83. Finalmente, pide tener en cuenta que si no se practicó examen de egreso al trabajador, fue por decisión del mismo, pues contaba con la autorización correspondiente y que este examen tiene repercusiones legales y procedimentales que permiten tomar medidas administrativas.

II. SON CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, de conformidad los Arts. 15 y 66A del CPTSS.

Vistos los hechos y pretensiones de la demanda, así como la oposición formulada por la demandada y su recurso de apelación, se tiene que el **problema jurídico** a resolver se restringe a determinar: **a)** Si la A-quo profirió sentencia extrapetita en torno a la declaración de la existencia de un solo contrato de trabajo entre las partes, entre el 5 de abril de 2011 y el 30 de julio de 2015; **b)** Si el conocimiento previo a la contratación laboral, sobre las condiciones de salud del trabajador discapacitado, exonera al empleador del cumplimiento del requisito contemplado en el art.26 de la Ley 361 de 1997, a efectos de finalizar la vinculación laboral.

Hechos acreditados documentalmente

- Según certificado médico de preingreso ocupacional realizado por Colmédicos el 04 de abril de 2011, se consideró apto al hoy demandante para desempeñar la ocupación de operario de inyectora. No se practicó audiometría⁴.

⁴ Fls.134/136.

- En certificado médico de preingreso ocupacional realizado por Colmédicos el 06 de enero de 2012, se consideró apto al hoy demandante para desempeñar la ocupación de operario. No se practicó audiometría⁵.
- El certificado médico de ingreso ocupacional del 21 de febrero de 2012, expedido por Colmédicos, informa que el señor Valencia Martínez padece hipoacusia neurosensorial moderada bilateral que compromete todas las frecuencias y no debe laborar en ambientes con ruido superior a 85 dB. Igualmente se lee que presenta restricciones⁶.
- En concepto integral de aptitud laboral del 9 de julio de 2012 -periódico-, referido al hoy demandante, elaborado por SUS-MEDICOS S.A., se lee: “hipoacusia neurosensorial moderada severa con pérdida en todas las frecuencias así 1 Hz a 50 hasta hHz en 50 dB”. “Con igual lectura desde el 2010. Se recomienda estricta vigilancia para conservar la poca audición. Laborar en áreas comunes donde los compañeros le informen de riesgos”. “Resultado alterado que requiere estricta vigilancia y acompañamiento”. “ Si no se puede garantizar vigilancia no exponer a ruido”⁷.
- En certificado médico de preingreso ocupacional del 01 de marzo de 2013, expedido por Colmédicos, se indica que el señor Valencia Martínez padece no presenta restricciones para desempeñar la ocupación de operario. No se practicó audiometría⁸.
- Mediante comunicación del 15 de agosto de 2013, EPS Sura manifiesta al señor Valencia Martínez que la hipoacusia sensorial bilateral por él padecida es de origen común⁹.
- En certificado médico de preingreso ocupacional del 03 de enero de 2014, expedido por Colmédicos, se indica que el señor Valencia Martínez no presenta restricciones para desempeñar la ocupación de operario. No se practicó audiometría¹⁰.
- En comunicación fechada el 08 de agosto de 2014, dirigida a ARL Sura por Conhintec S.A.S., se pone en su conocimiento el informe de resultados de la evaluación de factor de riesgo higiénico para enfermedad laboral por ruido. Se concluye, luego de la práctica de sonometrías y dosimetrías que, el hoy demandante reportó un nivel de presión sonora inferior al límite permisible, de 71.1 dB (A), con una dosis de exposición del 37.9% ¹¹.
- En concepto integral de aptitud laboral del 2 de enero de 2015 -ingreso-, referido al hoy demandante, elaborado por SUS-MEDICOS S.A., se lee: “evitar exposición a ruido mayor de 85 dB; en caso contrario, uso de protección auditiva permanente e ingreso al SVE AUDITIVA de la empresa”. “Resultado alterado cumpliendo recomendaciones es adecuado para el cargo” “apto con restricciones”¹².

⁵ Fls.137/138.

⁶ Fls.27, 139/141

⁷ Fl.26.

⁸ Fls.142/143

⁹ Fl.25, 150.

¹⁰ Fls.144/145 (201 y ss)

¹¹ Fls.28/37.

¹² Fl.51.

- Entre las partes se suscribió contrato de trabajo a término indefinido el 7 de enero de 2015. El trabajador fue contratado para ocupar el cargo de operario de producción y oficios varios. Se fijó como salario, la suma de \$660.000¹³.
- Según dictamen N° 52988 del 20 de febrero de 2015, de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, el hoy demandante presenta pérdida de capacidad laboral de origen común. No calificó el porcentaje de la pérdida, ni su fecha de estructuración¹⁴.
- Mediante documento fechado el 02 de julio de 2015, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez cita al señor Valencia Martínez para valoración médica a realizarse el 21 de julio del mismo año a la 1:15 pm, con el fin de tramitar el recurso de apelación que ante ella se adelantaba¹⁵.
- Mediante documento fechado el 23 de julio de 2015, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez citó al señor Valencia Martínez para valoración médica, a realizarse el 11 de agosto del mismo año a la 1:45 pm, con el objeto de tramitar el recurso de apelación que ante ella se adelantaba¹⁶.
- El 30 de julio de 2015, Decoraciones Pel S.A.S. comunica al hoy demandante la terminación de su contrato en la referida fecha¹⁷, y le anuncia que anexa copia de pago de la seguridad social de los últimos dos meses y que puede pasar por su liquidación¹⁸.
- El dictamen emitido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez del 23 de octubre de 2015, determina que el señor Valencia Martínez presenta pérdida de capacidad laboral origen profesional. No calificó el porcentaje de la pérdida, ni su fecha de estructuración¹⁹. En la misma fecha se emitió documento dirigido a la demandada, comunicando el contenido del dictamen²⁰.
- Según dictamen N°19675 de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, el señor Valencia Martínez presenta una pérdida de capacidad laboral del 23.40%, estructurada el 21 de enero de 2016²¹.
- En comunicación fechada el 14 de marzo de 2016, ARL SURA notifica al señor Valencia Martínez el dictamen de calificación de secuelas, presentando una pérdida de capacidad laboral de origen laboral del 17.40%, estructurada el 21 de enero de 2016²².
- El certificado médico de preingreso ocupacional del 19 de abril de 2016, expedido por Colmédicos, informa que el señor Valencia Martínez no presenta restricciones para desempeñar la ocupación de servicios generales. No se practicó audiometría²³.

¹³ Fls.20/23.

¹⁴ Fls.112/115.

¹⁵ Fl.38 (58)

¹⁶ Fl.39

¹⁷ Fl.40.

¹⁸ Fl.61.

¹⁹ Fls.52/57.

²⁰ Fls. 59,111.

²¹ Fl.58.

²² Fls.41/45.

- De acuerdo con concepto de aptitud ocupacional practicado por Omnisalud el 1 de septiembre de 2016 -ingreso-, es trabajador es apto con restricciones por alteración en audiometría²⁴.

- Según concepto de aptitud ocupacional practicado por Omnisalud el 8 de septiembre de 2016 -ingreso-, es trabajador es apto con restricciones por alteración en audiometría²⁵.

- En certificado médico de preingreso ocupacional del 20 de octubre de 2016, expedido por Colmédicos, se indica que el señor Valencia Martínez padece no presenta restricciones para desempeñar la ocupación de operario. No se practicó audiometría²⁶.

a) Sobre la declaración de la existencia de un contrato laboral entre las partes, cuyos extremos temporales fueron el 05 de abril de 2011 y el 30 de julio de 2015

Advierte el apoderado de la demandada que la decisión adoptada en torno a la realidad contractual que vinculó a las partes y sus extremos temporales, obedeció a un pronunciamiento extrapetita de la A-quo, por tanto, solicita su revocatoria.

Sobre dicho tópico, el art.50, habilita al juez, para *“ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones distintos de los pedidos, cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos en el proceso y estén debidamente probados, o condenar al pago de sumas mayores que las demandadas por el mismo concepto, cuando aparezca que éstas son inferiores a las que corresponden al trabajador, de conformidad con la ley, y siempre que no hayan sido pagadas”*.

En ese sentido, tal y como advierte la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en sentencias como la SL3614 de 2020, se faculta al juez a emitir pronunciamientos extrapetita, siempre y cuando los hechos que originan la decisión hayan sido discutidos en el proceso y tales hechos estén debidamente acreditados.

En el caso, si bien la primera pretensión de la demanda se orienta a la declaratoria de existencia de un contrato de prestación de servicios entre el 05 de abril de 2011 y el 6 de enero de 2015 y uno laboral entre el 7 de enero de 2015 y el 30 de julio del mismo año, dada la resistencia formulada por la demandada, quien sostuvo que durante el primer periodo señalado, la vinculación se presentó como trabajador en misión, la señora juez de primera instancia acertadamente interpretó en la audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento, fijación del litigio y decreto de pruebas, que, había lugar a determinar si entre las partes existió o no una vinculación laboral directa entre el 05 de abril de 2011 y el 30 de julio de 2015, tal decisión contenida en auto del 04 de agosto de 2017, notificado en estrados, no fue recurrida por las partes²⁷, adquirió firmeza en esa misma oportunidad, de donde se desprende que no hay lugar a considerar que la señora juez de primera instancia adoptó una decisión extrapetita y, si en gracia de

²³ Fls.146/147

²⁴ Fl.84

²⁵ Fl.85

²⁶ Fls.148/149.

²⁷ Fls.166/167.

discusión así se considerase, al no discutir la demandada el incumplimiento de los referidos requisitos, debe permanecer incólume en ese aspecto la decisión de primera instancia.

En consonancia, no es pertinente que la Sala se pronuncie en torno a la decisión de considerar que las partes estuvieron vinculadas laboralmente por un contrato de trabajo a término indefinido entre el 05 de abril de 2011 y el 30 de julio de 2015, pues al formular y sustentar la apelación contra la sentencia, la parte recurrente no discutió el fondo de la decisión, ni la prueba tenida en cuenta por la A-quo o sus consideraciones, para arribar a tal conclusión, limitándose a hacerlo cuando recorrió el traslado para alegar en esta instancia, momento procesal no oportuno para extender los puntos de su recurso.

b) El conocimiento previo a la contratación laboral, sobre las condiciones de salud del trabajador discapacitado, como eximente del cumplimiento del requisito contemplado en el art.26 de la Ley 361 de 1997, a efectos de finalizar la vinculación laboral.

El art.26 de la Ley 361 de 1997 consagra:

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

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren²⁸”.

La recurrente no discute la situación de discapacidad presentada por el demandante a la terminación de su contrato, o que, para la misma hubiera mediado una justa causa comprobada, por tanto, la Sala no analizará ni decidirá de fondo estos dos temas, fijándose nuestra competencia en establecer, si el hecho de que se haya conocido por parte del empleador la condición de discapacidad del trabajador, con antelación a su vinculación, le exime del requisito obtener la autorización de la oficina de Trabajo, previa terminación del contrato, para su eficacia.

La norma transcrita consagra una verdadera protección del trabajador en situación de discapacidad a no ser discriminado en el ámbito laboral por su condición de salud, de ahí que el legislador prohíbe despedirlo por motivo de la discapacidad, y establece que, al presentarse su desvinculación por decisión del empleador, se presume que se dio como

²⁸ El segundo inciso fue declarado condicionalmente exequible por la H. Corte Constitucional en sentencia C-531 de 2000, bajo el entendido que “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”.

consecuencia de dicha discapacidad, siendo del resorte del empleador que finaliza el contrato, desvirtuar tal presunción.

La H. Corte Constitucional difiere de la postura de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia con relación al alcance de la referida norma; pues para la primera, aun cuando medie justa causa para la terminación del contrato, el empleador debe acreditar la previa autorización de la autoridad laboral competente²⁹, en tanto para la segunda, la acreditación de la justa causa invocada, le exonera de la obligación de solicitar el permiso correspondiente³⁰.

Reiteradamente, en estos asuntos, esta Sala de decisión ha adherido a la postura sostenida por la H. Corte Constitucional, dado que la protección de los trabajadores con discapacidad no emana sólo de la ley, sino de la especial protección constitucional que se brinda entre otros sujetos, a quienes se encuentran en estado de indefensión, radicando en éstos el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada. La postura sostenida por el órgano de cierre constitucional garantiza la protección, no sólo de este derecho, sino de otros de rango también fundamental, tales como la igualdad, la seguridad social y la seguridad jurídica, en un ejercicio hermenéutico que conlleva a interpretar la necesidad de que la autoridad laboral autorice la terminación de su vinculación laboral, porque este procedimiento en sí, como bien lo señala la Corporación en la sentencia T- 041 de 2019, se constituye “*en garantía de la especial protección que le asiste a estos sujetos*”.

Sostiene la demandada que en el caso no había lugar a acudir a la autoridad laboral a fin de que autorizara la terminación del contrato, pues la misma no se fundó en una justa causa, debiendo entenderse desvirtuada la presunción, por el hecho de haber contratado al trabajador a sabiendas de su discapacidad.

No existe en el ordenamiento jurídico colombiano, norma que avale el argumento del recurrente. El legislador no contempló causales de exoneración del cumplimiento del deber de acudir a la Oficina del Trabajo con el fin de obtener autorización para despedir, porque si el deber existe cuando media justo motivo para despedir al trabajador, con mayor razón no puede prescindir de sus servicios en caso de no mediar justificación para terminar su contrato de trabajo. De modo que, mal haría en interpretarse que la presunción legal y constitucional se desvirtúa por el hecho de materializar el cumplimiento al deber que tiene el empleador de no discriminar a quien, pese a padecer discapacidad se encuentra en condiciones de trabajar, procediendo a su integración al ámbito laboral, en recompensa de lo cual, perciben los beneficios consagrados en el art.24 de la Ley 361 de 1997, cuyo tenor literal es el siguiente:

“Los particulares empleadores que vinculen laboralmente personas en situación de discapacidad tendrán las siguientes garantías:

a) A que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados si estos tienen en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad enunciadas en la presente ley debidamente certificadas por la oficina de

²⁹ Ver entre otras las sentencias SU-049 de 2017, T-305 de 2018, SU-040 de 2018 y T-041 de 2019

³⁰ Ver entre otras las sentencias SL1360 de 2018, SL679 de 2021 y SL 711 de 2021

trabajo de la respectiva zona y contratados por lo menos con anterioridad a un año; igualmente deberán mantenerse por un lapso igual al de la contratación;

b) Prelación en el otorgamiento de créditos subvenciones de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas en situación de discapacidad;

c) El Gobierno fijará las tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adoptados o destinados al manejo de personas en situación de discapacidad. El Gobierno clasificará y definirá el tipo de equipos que se consideran cubiertos por el beneficiario”.

Estos beneficios obtenidos por contratar personas en situación de discapacidad, de ninguna manera implican que se releve al empleador de acudir a la oficina del Trabajo, en caso de necesitar dar por terminado el vínculo laboral, o que la presunción del art.26 de la Ley 361 de 1997 se desvirtúe so capa de conocer previamente la situación de discapacidad del trabajador, ni por haber obrado de buena fe en la celebración del contrato, pues claramente se trata de dos etapas contractuales diferentes, para la segunda de las cuales, el legislador previó la garantía de no discriminación a las personas en situación de discapacidad, máxime si se pretende finalizar el vínculo sin mediar justa causa comprobada, como ocurrió en el caso en estudio, pues de lo contrario perdería su razón de ser la consagración de la estabilidad laboral reforzada para dichos sujetos, tópico suficiente y acertadamente ilustrado desde la primera instancia.

Como consecuencia de lo dicho, se **confirmará** la sentencia venida en apelación.

No se pronuncia la Sala en torno a las condenas derivadas de la orden de reintegro a que condujo la ineficacia del despido, por no haber sido objeto del recurso de apelación.

III. EXCEPCIONES

Las excepciones formuladas por la demandada se entienden implícitamente resueltas.

IV. COSTAS

Las costas en ambas instancias serán asumidas por la demandada, por haber resultado vencida en el recurso. Se tasan como agencias en derecho en esta instancia 3 smlmv en 2021.

En mérito de lo expuesto, la **SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín, el 25 de septiembre de 2017, dentro del proceso ordinario laboral de doble instancia promovido por JESÚS ALBERTO VALENCIA MARTÍNEZ contra DECORACIONES PEL S.A.S.

SEGUNDO. Costas en esta instancia a cargo de la demandada. Se fijan como agencias en derecho en esta instancia 3 smlmv en 2021.

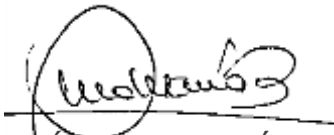
Se ordena notificar por estados y enviar copia de esta decisión al correo electrónico suministrado por los apoderados de las partes.

Devuélvase el expediente al despacho de origen.

Los Magistrados,



MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA



ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ



DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN

Certifico que la anterior sentencia fue notificada por ESTADOS N° 106 fijados hoy 18 de junio de 2021 a las 8:00AM

El secretario