El siguiente es el documento presentado por la Magistrada Ponente que sirvió de base para proferir la providencia dentro del presente proceso. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en la Secretaría de esta Sala.



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA

SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Sustanciadora

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

**Asunto.** Apelación

**Proceso.** Ordinario laboral

**Radicación Nro.** : 66001-31-05-004-2015-00166-01

**Demandante:** José Manuel Ruíz Flórez

**Demandado:** Telemark Spain S.L.

**Juzgado de Origen:** Cuarto Laboral del Circuito de Pereira

**Tema a Tratar: GARANTÍA A LA ESTABILIDAD LABORAL DEL ARTÍCULO 26 DE LA LEY 361 DE 1997. REINTEGRO** –**CONDENA – REVOCA – ABSUELVE** - Se colige entonces, que para la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la prohibición que contiene el artículo 26 de la Ley 361 cobija a las personas que tienen un grado de invalidez dentro de la limitación moderada, esto es, que se enmarque el porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%.

(…)

De esta forma, en aplicación del principio pro operario, para la Sala mayoritaria el ámbito del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 arropa a todas las personas en situación de discapacidad que se traduce en deficiencia física, mental y sensorial en la medida que su rendimiento se ve disminuido o impedido para trabajar por una enfermedad o limitado producto de un accidente, y no solamente a las que tienen una discapacidad moderada, severa y profunda entendida como pérdida de capacidad laboral igual o mayor al 15%.

Entendimiento que es el que le ha dado la Corte Constitucional al artículo 26 de la Ley 361; por ende, este amparo lo gozan también las personas en situación de discapacidad o en general con una situación de discapacidad física, sensorial o sicológica para realizar su trabajo regularmente, sin requerir calificación o discapacidad declarada, certificada y cuantificada , al bastar, se trate de persona en situación de vulnerabilidad por razones de salud ; coincidiendo sí los órganos Constitucional y de la especialidad laboral en los restantes requisitos para acceder a la protección que establece esta ley en el canon citado.

Ahora, de cumplirse los supuestos de la norma que se viene comentando, como sanción, no solo procede la indemnización que plantea el artículo 26 ibidem, dado que la Corte Constitucional al condicionar su exequibilidad, mediante Sentencia C-531 de 10-05-2000 , dijo que también, carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su situación de discapacidad sin que exista autorización previa de la oficina de trabajo, donde constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato. Situación que acata la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en providencia reciente, en lo que respecta a la sanción del reintegro, en los términos establecidos por esta Corporación.

(…)

Está acreditado que el señor José Manuel Ruíz Flórez (i) estuvo incapacitado desde el 21-10-2011 hasta el 19-08-2013, según certificados de incapacidades de la Nueva EPS visibles a folios 14 a 36; (ii) la Nueva EPS emitió concepto de rehabilitación favorable de fecha 30-07-2013, donde determinó como diagnóstico final de la enfermedad “disfonía por tensión muscular” (fl.46).

(iii) Según el dictamen dado el 13-03-2014 por la Junta Regional de Invalidez de Risaralda, la disfonía fue de origen laboral, (fls.47 a 49), lo que fue confirmado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez el 18-12-2014 (fls.55 a 56), sin que se haya determinado un porcentaje de limitación, por cuanto ese no fue el propósito de los dictámenes, solo el origen, para efecto de la persona que debía atender el pago de las incapacidades, al dictaminar la Nueva EPS el origen profesional, con el que estuvo en desacuerdo la ARL Colmena, que dirimió la Junta Regional de Invalidez de Risaralda, confirmado por la Nacional (fl.18 cdno.2).

Lo anterior permite afirmar que se probó que el señor Ruíz Flórez al momento del preaviso no estaba incapacitado, ni tenía dictaminada una calificación de la pérdida de capacidad laboral; por el contrario, obtuvo concepto de rehabilitación favorable el 30-07-2013; por lo que logró, sin recomendaciones, reintegrarse a su trabajo, y continuar en el hasta el 31-08-2014.

De lo que se puede inferir que en el interregno del 19-08-2013, fecha de la última incapacidad, hasta el 31-08-2014, data de la terminación del contrato, esto es, por espacio de un (1) año, el actor no presentó, por razones de su salud, una deficiencia física, mental o sensorial, que haya influido en su rendimiento o realización de su trabajo en condiciones regulares; todo ello a pesar de haber sido la enfermedad que lo incapacitó, disfonía y ser su trabajo, el de teleoperador.

En otras palabras, del devenir médico en el que se vio inmiscuido el demandante, se puede colegir que efectivamente en el curso de la relación laboral sufrió una enfermedad y del mismo se derivaron ciertas incapacidades y controles médicos; sin embargo, el mismo no acarreó una modificación de sus condiciones de trabajo, pues su padecimiento en salud no le generó una merma en su capacidad laboral más allá del tiempo de incapacidad que le otorgaron los galenos.

(…)

Así las cosas, al descartarse la limitación del demandante, resulta inane que la Sala analice la existencia de los otros requisitos atrás mencionados, teniendo en cuenta que al no acreditarse la limitación de la parte actora, forzoso resulta concluir que al actor no le asistía la garantía a la estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

De esta forma, no se comparte la decisión de la Jueza de primera instancia, quien cimentó que la disminución en salud del actor, se acreditaba con las calificaciones de la Junta regional y nacional allegadas, por ser la causa de la disfonía, el uso de la voz, la correlación de ésta con la labor de teleoperador y por ser una enfermedad de origen laboral, teniendo en cuenta que dichas calificaciones tuvieron como único objeto determinar el origen de la enfermedad, con el fin de establecer quien asumiría el pago de las incapacidades; sin que se dictaminara si la enfermedad le ameritó pérdida de capacidad laboral, ni siquiera en esta instancia, a pesar de su decreto oficioso, ante la desidia de la parte actora, al dejar de realizar el pago para tal efecto ante la Junta Nacional de Calificación.

En Pereira, a los quince (15) días del mes de agosto de dos mil diecisiete (2017), siendo las once de la mañana (11:00 a.m.), la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, se declara en audiencia pública con el propósito de resolver el recurso de apelación frente a la sentencia proferida el 11 de septiembre de 2015 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso que promueve el señor **José Manuel Ruíz Flórez** contra **Telemark Spain S.L,** con radicado 66001-31-05-004-2015-00166-01.

**REGISTRO DE ASISTENCIA:**

Demandante y su apoderado: Demandado y su apoderado:

**TRASLADO A LAS PARTES**

En este estado se corre traslado a los asistentes para que presenten sus alegatos.

**ANTECEDENTES**

**1. Síntesis de la demanda y su contestación**

Pretende el señor José Manuel Ruíz Flórez**,** que se declare que el despido fue injustificado por parte de Telemark Spain S.L. al encontrarse en trámite de calificación de invalidez; y que el contrato debió ser renovado por el mismo tiempo pactado en el contrato anterior; en consecuencia, se condene a Telemark Spain S.L. a reconocer y pagar la indemnización por la terminación del contrato de trabajo sin justa causa; la indemnización establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997; cesantías, primas de servicios y las vacaciones.

Fundamenta sus pretensiones en que: (i) entre él y Telemark Spain S.L. se celebró un contrato de trabajo a término fijo por tres (3) meses desde el mes de septiembre de 2011 hasta el mes de noviembre de 2011, con una jornada laboral de seis (6) horas diarias, que posteriormente pasó a ocho (8); (ii) la relación contractual se renovó tres (3) veces desde el mes de diciembre de 2011 hasta el mes de agosto de 2012 y desde esta fecha fue renovado por dos (2) periodos, cada uno por un año, hasta el mes de agosto de 2014; (iii) el 21-10-2011 empezó a presentar quebrantos de salud y por ello fue incapacitado el 23-10-2011 por la Nueva EPS; (iv) posteriormente presentó incapacidades el 26-10-2011 prorrogables hasta el 14-03-2012, luego desde el 09-04-2012 hasta el 11-04-2012, el 15-06-2012, el 05-07-2012 por tres (3) días y luego prorrogado por 4 días más, el 05-09-2012 hasta el 19-09-2012, 05-11-2012 hasta el 10-11-2012, 12-01-2013 hasta 26-01-2013, 01-02-2013 hasta el 09-02-2013, 11-02-2013 hasta 02-03-2013; 04-03-2013 hasta 09-08-2013.

(v) El 30-07-2013 la Nueva EPS le informó el concepto de rehabilitación favorable; (vi) el 18-09-2013 la Nueva EPS envió oficio a la ARL Colmena con el origen y diagnóstico de la enfermedad; y (vii) teniendo en cuenta que alcanzó el umbral de 198 días de incapacidad, debió ser remitido a valoración del dictamen para calificación de la pérdida de capacidad laboral y determinación de la invalidez, solicitud que realizó el 15-10-2013; (viii) el 13-03-2014 se llevó a cabo el dictamen en el que se estructuró la enfermedad de origen laboral, mas no el porcentaje de pérdida de capacidad laboral, frente a ello la ARL presentó recurso de reposición en subsidio apelación; (ix) el 27-06-2014 la empresa Telemark Spain S.L. le envió comunicación donde le informó la decisión de no renovar el contrato por vencimiento del mismo el 31-08-2014; por último agregó que (x) el 30-10-2014 le llegó citación para valoración médica el 01-12-2014, y el 19-12-2014 le dieron el resultado del dictamen.

**Telemark Spain S.L.** aceptó la celebración de un contrato de trabajo a término fijo, cuyo extremo final fue agosto de 2014, las renovaciones que se surtieron con dicho contrato, la jornada laboral de ocho horas diarias, donde aclaró que las partes acordaron el cambio de horario; que el señor Ruíz Flórez el 21-10-2011 empezó a presentar quebrantos de salud; las incapacidades originadas en los años 2011, 2012 y 2013, pero aclaró que las del 15-06-2012 y 05-11-2012 fueron por patologías diferentes a la que presentó inicialmente; los memoriales enviados por la Nueva EPS al demandante, entre ésta y Colmena, los dictámenes para calificación de la pérdida de la capacidad laboral y determinación de la invalidez de 13-03-2014 y de 19-12-2014 y la comunicación de Telemark Spain S.L. de no renovar el contrato del señor Ruíz Flórez.

Frente a las pretensiones se opuso y propuso las excepciones que las denominó “cobro de lo no debido”, “inexistencia de la obligación”, “buena fe” y “prescripción”.

**2. Síntesis de la sentencia objeto de apelación**

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira (i) declaró que la terminación del contrato de trabajo entre Telemark Spain S.L. y el señor Ruíz Flórez se presentó cuando el demandante estaba en debilidad manifiesta; y como consecuencia de lo anterior (ii) condenó al reintegro a partir del 01-09-2014 al cargo que desempeñó o uno similar de acuerdo a sus limitaciones; (iii) al pago de salarios y prestaciones causadas a la fecha en que se produzca el reintegro; y (iv) negó la indemnización del artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Como fundamento de su decisión manifestó, que la situación del demandante se enmarca dentro de las personas que aun sin haber sido calificadas con una pérdida de capacidad laboral, se encuentran en estado de debilidad manifiesta, a causa de una disminución en su salud originada durante la ejecución del contrato de trabajo.

En relación con la disminución en su salud, adujo que la acredita las calificaciones de la Junta regional y nacional allegadas, donde se observa que la causa de la disfonía es el uso de la voz, por lo tanto, existe correlación con la labor de teleoperador y esta corresponde a una enfermedad de origen laboral.

Situación que conocía Telemark Spain S.L., si en cuenta se tiene que en la hoja de vida se encuentran documentos del trámite de calificación visibles a folios 118, 123 y 128.

Por lo anterior, estableció que el empleador debió indagar las resultas del trámite de calificación, solicitar permiso ante el Ministerio de Trabajo, independientemente de que el plazo pactado en el contrato fuese a vencer y como así no lo hizo, se presume que la decisión obedeció a la limitación del actor.

**3. Síntesis del recurso de apelación**

Contra la anterior decisión se presentó recurso de apelación por la parte demandada, quien manifestó que el despido del señor Ruíz Flórez no se debió a un acto discriminatorio, porque la terminación del contrato se dio por vencimiento del mismo y por incumplimiento de las obligaciones; además, al momento de la terminación no existían incapacidades, restricciones, ni recomendaciones de ninguna naturaleza, que denotaran que el demandante estaba en una debilidad manifiesta o en un estado de limitación para ejecutar su trabajo, teniendo en cuenta que llevaba 10 meses laborando como teleoperador desde la última incapacidad. Asimismo, la empresa no estaba notificada del trámite de apelación ante la Junta.

Por último, alegó en relación al reintegro que el cargo que venía desempeñando el demandante era de teleoperador y por lo tanto no se lo puede reintegrar al mismo porque deterioraría su salud y los otros cargos que existen en la empresa son administrativos, frente a los cuales no está capacitado.

**CONSIDERACIONES**

**1. Problema jurídico**

De acuerdo con lo anterior, la Sala plantea los siguientes interrogantes:

(i) ¿Se encontraba el actor en estabilidad laboral reforzada al momento de la terminación del contrato de trabajo?

(ii) ¿Se cumplieron los presupuestos para poder dar por terminado el contrato de trabajo del señor Ruíz Flórez?

(iii) ¿Hay lugar al reintegro del demandante a su sitio de trabajo, junto con el pago del salario y sus prestaciones sociales y vacaciones, a pesar de no existir un cargo administrativo para el que esté capacitado y en los que hay, le implican deterioro a su salud?

**2. Solución a los interrogantes planteados**

**2.1 Fundamento jurídico**

**2.1.1 Garantía a la estabilidad laboral del artículo 26 de la Ley 361 de 1997**

La Ley 361 de 1997, norma considerada como un mecanismo de integración social de las personas en situación de discapacidad, según la exposición de motivos[[1]](#footnote-1), establece mecanismos obligatorios que garantizan la incorporación social de las personas en situación de discapacidad, en los distintos lugares en donde actúan como parte del conglomerado social y ampara la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva situación de discapacidad física, sensorial o sicológica, como una medida de protección especial y de acuerdo a su capacidad laboral.

Por tal razón, el artículo 26 de la citada ley, que forma parte del capítulo IV, relativo a la integración laboral, señala que una **persona en situación de discapacidad** no puede ser despedida o su contrato terminado por razón de la misma, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo; si esto se omite tendrá derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar.

En la misma línea y con el objeto de tener mayor claridad sobre a quiénes cobija la Ley 361 de 1997, ha de señalarse que la Ley 762 de 2002, por medio de la cual se aprueba la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad, establece en el canon 1, que **el término discapacidad hace referencia a una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria,** que pueda ser causada o agravada en el entorno económico y social.

En similares términos lo dispuso el artículo 2 de la Ley Estatutaria 1618 de 2013, por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las **personas con discapacidad; que las define como *“aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo*** *plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”* (Negrilla nuestra).

Por su parte, en relación con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, **la Sala Laboral** de la Corte Suprema de Justicia[[2]](#footnote-2) ha sostenido que es una garantía de carácter especial dentro de la legislación del trabajo y procede exclusivamente para las personas que presenten limitaciones en grado moderado, severo y profundo, no para aquellas que padezcan cualquier tipo de limitación o incapacidad temporal por afecciones de salud, ello por cuanto, **los artículos 1 y 5 de la citada Ley delimitaron el alcance de protección para las personas en situación de discapacidad moderada, severa y profunda**.

De la misma forma, ha dicho que como la mencionada norma no determina los extremos en que se encuentran las limitaciones prenombradas, se debe acudir al hoy derogado Decreto 2463 de 2001, incluso para el momento de los hechos, que sí lo hacía en el artículo 7, y que resultaba aplicable por cuanto en el artículo 1 indicaba que el Decreto comprendía, entre otras, a las personas con derechos y beneficios contemplados en la Ley 361 de 1997.

Es así como el artículo 7 del Decreto en comento establecía que se presenta una limitación moderada, cuando la pérdida de capacidad laboral oscila entre el 15% y el 25%; severa, la que es mayor al 25%, pero inferior al 50% y profunda, si el grado de minusvalía supera el 50%; frente a estos porcentajes es pertinente aclarar se refieren al porcentaje de pérdida de capacidad laboral, como un todo, que es diferente al de deficiencia física, mental y sensorial que es uno de los ítems que la integran, junto con la discapacidad y minusvalía.

Y se afirma que se derogó el artículo 7 por cuanto el Decreto dice en su artículo 61: *“el presente decreto deroga las disposiciones que le sean contrarias, especialmente el Decreto número 2463 de 2001 a excepción de los incisos 1º y 2º de su artículo 5º e inciso 2º y parágrafos 2º y 4º de su artículo 6º”,* por lo que queda vigente solo estos dos últimos artículos[[3]](#footnote-3).

Se colige entonces, que para la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la prohibición que contiene el artículo 26 de la Ley 361 cobija a las personas que tienen un grado de invalidez dentro de la limitación moderada, esto es, que se enmarque el porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%.

Lo anterior deja entrever que para que un trabajador acceda a la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere, según tal Corporación, concurran los siguientes requisitos:

***“(i)*** *que se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una limitación “moderada”, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%, b) “severa”, mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral, o c) “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%;* ***(ii)*** *que el empleador conozca de dicho estado de salud; y* ***(iii)*** *que termine la relación laboral “por razón de su limitación física” y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social”[[4]](#footnote-4).*

Sin embargo, el aparte del canon 1 de la Ley 361 de 1997, que se ocupa de sus destinatarios, “personas con limitaciones severas y profundas” fue objeto de control constitucional, a través de la Sentencia **C-824 de 2011**, donde el órgano Constitucional apuntó que tales no se limitan a las personas con tal grado de discapacidad; por el contrario, **cobija a todas las personas con limitaciones en general, que "*tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás*"**, sin restricciones a los derechos, beneficios o garantías.

Reitera esta nueva interpretación la sentencia SU049/2017[[5]](#footnote-5) al decir *“cuando se interpreta que es necesario contar con un porcentaje determinado de pérdida de capacidad laboral para acceder a los beneficios de la Ley 361 de 1997, ciertamente se busca darle un sustento más objetivo a la adjudicación de sus prestaciones y garantías. No obstante, al mismo tiempo se levanta una barrera también objetiva de acceso para quienes, teniendo una pérdida de capacidad relevante, no cuentan aún con una certificación institucional que lo establezca, o padeciendo una pérdida inferior a la estatuida en los reglamentos experimentan también una discriminación objetiva por sus condiciones de salud. La concepción amplia del universo de destinatarios del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 busca efectivamente evitar que las personas sean tratadas solo como objetos y por esa vía son acreedores de estabilidad reforzada con respecto a sus condiciones contractuales, en la medida en que su rendimiento se ve disminuido por una enfermedad o limitación producto de un accidente”.*

De esta forma, en aplicación del principio pro operario, para la Sala mayoritaria el ámbito del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 arropa a todas las personas en **situación de discapacidad** que se traduce en **deficiencia física, mental y sensorial** en la medida que su rendimiento se ve disminuido o impedido para trabajar por una enfermedad o limitado producto de un accidente, y no solamente a las que tienen una discapacidad moderada, severa y profunda entendida como pérdida de capacidad laboral igual o mayor al 15%.

Entendimiento que es el que le ha dado la Corte Constitucional al artículo 26 de la Ley 361; por ende, este amparo lo gozan también las personas en **situación de discapacidad o en general con una situación de discapacidad física, sensorial o sicológica para realizar su trabajo regularmente**, sin requerir calificación o discapacidad declarada, certificada y cuantificada[[6]](#footnote-6), al bastar, se trate de persona en situación de vulnerabilidad por razones de salud[[7]](#footnote-7); coincidiendo sí los órganos Constitucional y de la especialidad laboral en los restantes requisitos para acceder a la protección que establece esta ley en el canon citado.

Ahora, de cumplirse los supuestos de la norma que se viene comentando, como sanción, no solo procede la indemnización que plantea el artículo 26 *ibidem*, dado que la Corte Constitucional al condicionar su exequibilidad, mediante Sentencia C-531 de 10-05-2000[[8]](#footnote-8), dijo que también, carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su situación de discapacidad sin que exista autorización previa de la oficina de trabajo, donde constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato. Situación que acata la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en providencia reciente[[9]](#footnote-9), en lo que respecta a la sanción del reintegro, en los términos establecidos por esta Corporación.

**2.1.2 Modalidades de terminación del contrato de trabajo**

El art. 61 del CST señala que el contrato de trabajo puede terminar entre otros, por muerte del trabajador, mutuo consentimiento, expiración del plazo fijo pactado, terminación de la obra o labor contratada, por decisión unilateral y justa de las partes contratantes.

Cuando se trata de la expiración del plazo pactado, éste no constituye una terminación unilateral del contrato, con o sin justa causa, sino un modo, modalidad o forma de ponerle fin a un vínculo contractual, previsto en el literal c) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el 5 de la Ley 50 de 1990.

**2.2 Fundamento fáctico**

De manera liminar, debe decirse que no hay discusión, por cuanto no fue objeto de apelación que:

(i) Las partes estuvieron atadas con un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, desde el 01-09-2011 con vencimiento el 30-11-2011, para ser teleoperador, con un salario mínimo legal mensual vigente (fl.129).

(ii) El contrato se prorrogó por más de tres veces; la primera el 01-12-2011 y la cuarta el 01-09-2012, oportunidad en que por ministerio de la ley pasó a ser el término de un año y así sucesivamente (art. 46 inc. 2 del CST); por lo tanto esta prórroga iba hasta el 31-08-2013, y nuevamente se hizo, hasta el 31-08-2014.

(iii) La demandada el 27-06-2014 preavisó al demandante que su contrato no iba a ser prorrogado y que terminaba en consecuencia el 31-08-2014 (fl.40) y posterior a ello se le liquidaron sus prestaciones sociales y vacaciones (fl.102).

Así las cosas, la Sala se adentra en el análisis del cumplimiento de los requisitos previamente descritos, que de ser probados darían lugar a la ineficacia del despido por gozar el trabajador de estabilidad laboral reforzada.

**a)Limitación de la parte actora**

Está acreditado que el señor José Manuel Ruíz Flórez (i) estuvo incapacitado desde el 21-10-2011 hasta el 19-08-2013, según certificados de incapacidades de la Nueva EPS visibles a folios 14 a 36; (ii) la Nueva EPS emitió concepto de rehabilitación favorable de fecha 30-07-2013, donde determinó como diagnóstico final de la enfermedad “disfonía por tensión muscular” (fl.46).

(iii) Según el dictamen dado el 13-03-2014 por la Junta Regional de Invalidez de Risaralda, la disfonía fue de origen laboral, (fls.47 a 49), lo que fue confirmado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez el 18-12-2014 (fls.55 a 56), sin que se haya determinado un porcentaje de limitación, por cuanto ese no fue el propósito de los dictámenes, solo el origen, para efecto de la persona que debía atender el pago de las incapacidades, al dictaminar la Nueva EPS el origen profesional, con el que estuvo en desacuerdo la ARL Colmena, que dirimió la Junta Regional de Invalidez de Risaralda, confirmado por la Nacional (fl.18 cdno.2).

Lo anterior permite afirmar que se probó que el señor Ruíz Flórez al momento del preaviso no estaba incapacitado, ni tenía dictaminada una calificación de la pérdida de capacidad laboral; por el contrario, obtuvo concepto de rehabilitación favorable el 30-07-2013; por lo que logró, sin recomendaciones, reintegrarse a su trabajo, y continuar en el hasta el 31-08-2014.

De lo que se puede inferir que en el interregno del 19-08-2013, fecha de la última incapacidad, hasta el 31-08-2014, data de la terminación del contrato, esto es, por espacio de un (1) año, el actor no presentó, por razones de su salud, una deficiencia física, mental o sensorial, que haya influido en su rendimiento o realización de su trabajo en condiciones regulares; todo ello a pesar de haber sido la enfermedad que lo incapacitó, disfonía y ser su trabajo, el de teleoperador.

En otras palabras, del devenir médico en el que se vio inmiscuido el demandante, se puede colegir que efectivamente en el curso de la relación laboral sufrió una enfermedad y del mismo se derivaron ciertas incapacidades y controles médicos; sin embargo, el mismo no acarreó una modificación de sus condiciones de trabajo, pues su padecimiento en salud no le generó una merma en su capacidad laboral más allá del tiempo de incapacidad que le otorgaron los galenos.

Tampoco se puede predicar que por haber estado un gran lapso incapacitado y haber sido el origen de su enfermedad laboral, implique la adquisición del fuero de estabilidad laboral perseguida, pues el mismo se deriva de la existencia de una condición de salud que ponga en condiciones de inferioridad al trabajador, lo que en este caso se insiste, el actor las superó al rehabilitarse, pues no se colige otra conclusión, del hecho de haber continuado su labor de teleoperador por un año más, con el uso constantemente de su voz sin ningún tipo de restricción y menos, presentado nuevas incapacidades; lo que es indicativo del buen estado de salud del que gozaba al momento de la terminación del contrato y que ratifica la prueba testimonial; así, José Dionisio Murillo, vecino del actor, manifestó que este se recuperó; y Dalia Yaneth Giraldo Pineda y Juan David Quintero Cardona, empleada de la empresa demandada y supervisor del programa, al que estaba designado el actor en la misma, aseveraron que en el último año trabajó sin absentismos.

Así las cosas, al descartarse la limitación del demandante, resulta inane que la Sala analice la existencia de los otros requisitos atrás mencionados, teniendo en cuenta que al no acreditarse la limitación de la parte actora, forzoso resulta concluir que al actor no le asistía la garantía a la estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

De esta forma, no se comparte la decisión de la Jueza de primera instancia, quien cimentó que la disminución en salud del actor, se acreditaba con las calificaciones de la Junta regional y nacional allegadas, por ser la causa de la disfonía, el uso de la voz, la correlación de ésta con la labor de teleoperador y por ser una enfermedad de origen laboral, teniendo en cuenta que dichas calificaciones tuvieron como único objeto determinar el origen de la enfermedad, con el fin de establecer quien asumiría el pago de las incapacidades; sin que se dictaminara si la enfermedad le ameritó pérdida de capacidad laboral, ni siquiera en esta instancia, a pesar de su decreto oficioso, ante la desidia de la parte actora, al dejar de realizar el pago para tal efecto ante la Junta Nacional de Calificación.

**CONCLUSIÓN**

Por lo anterior, sale avante el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada y queda claro para esta Corporación que la terminación obedeció a la al vencimiento del término pactado; así las cosas, se revocará la sentencia proferida el 11-09-2015 y se declararán prósperas las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido propuestas por la parte demandada.

Costas en ambas instancias a cargo de la parte demandante al revocarse totalmente la decisión de primera instancia (art. 365 numeral 4 del CGP).

**DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira Risaralda, Sala Cuarta Laboral,** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

**RESUELVE**

**PRIMERO:** **REVOCAR** la sentencia proferida el 11-09-2015 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira, por lo expuesto en la parte motiva, para en su lugar:

**PRIMERO: NEGAR** las pretensiones de la demanda presentada por el señor José Manuel Ruíz Flórez contra Telemark Spain S.L.

**SEGUNDO: DECLARAR** probadas las excepciones de inexistencia de las obligaciones y cobro de lo no debido propuestas por Telemark Spain S.L.

**SEGUNDO.** Costas en ambas instancias a cargo de la parte demandante y a favor de la demandada.

Notificación surtida en estrados.

No siendo otro el objeto de la presente audiencia, se eleva y firma esta acta por las personas que han intervenido.

Quienes integran la Sala,

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

Magistrada Ponente

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ** **ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

Magistrado Magistrada

1. Gaceta del Congreso N° 364 del 30 octubre de 1995. [↑](#footnote-ref-1)
2. Sentencia de 29-06-2016. Radicado 42451. M.P. Fernando Castillo Cadena. [↑](#footnote-ref-2)
3. La Sentencia T-399-2015 hace referencia a esta derogatoria. [↑](#footnote-ref-3)
4. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia de 25-03-2009. Radicado 35606. M.P. Isaura Vargas Díaz reiterada en sentencia de 29-06-2016. Radicado 42451. M.P. Fernando Castillo Cadena. [↑](#footnote-ref-4)
5. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia SU-049 de 02-02-2017. M.P. María Victoria Calle Correa. [↑](#footnote-ref-5)
6. CORTE CONSTITCIONAL. Sentencia T-320 de 21-06-2016. M.P. Alberto Rojas Ríos y SU-049 de 02-02-2017. M.P. María Victoria Calle Correa. [↑](#footnote-ref-6)
7. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T -141 de 28-03-2016. M.P. Alejandro Cantillo Linares y SU-049 de 02-02-2017 M.P. María Victoria Calle Correa. [↑](#footnote-ref-7)
8. M.P. Álvaro Tafur Galvis. [↑](#footnote-ref-8)
9. Sentencia de 25-05-2016. Radicado 42306. M.P. Rigoberto Echeverry Bueno. [↑](#footnote-ref-9)