El siguiente es el documento presentado por el Magistrado 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.

Providencia: Sentencia de Segunda Instancia, jueves 31 de mayo de 2018

Radicación No: 66001-31-05-001-2015-00001-01

Proceso: Ordinario Laboral

Demandante: Edgar de Jesús Marulanda

Demandado: Héctor Orlando Alarcón González

Juzgado de origen: Primero Laboral del Circuito de Pereira

Magistrado Ponente: Francisco Javier Tamayo Tabares.

**Temas: CONTRATO DE TRABAJO / ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA / SOLICITUD DE REINTEGRO / PRESCRIPCIÓN / CONFIRMA / NIEGA**

Para resolver tal cuestionamiento, es menester empezar por precisar que el despido es la acción a través del cual el empleador da por terminado en forma unilateral el contrato de trabajo celebrado al trabajador. Tal poder de disposición del empleador, se encuentra limitado en su ejercicio a través los principios mínimos fundamentales (artículo 53 Carta Política), entre los que se encuentra el de estabilidad en el empleo, que busca poner ciertos requisitos al empleador e impedir un actuar libre e incontrolado de tal facultad que generen certidumbre en los trabajadores de sostener su relación laboral.

Un ejemplo del desarrollo del principio de estabilidad laboral, es la consagración introducida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en protección de las personas con discapacidad…

(…)

Al margen de lo anterior, en lo que tiene que ver con la prescripción, cabe clarificar que las pretensiones condenatorias principales en este asunto buscan el reintegro del trabajador a un cargo igual o similar, con observancia de las recomendaciones médicas, y el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, y como subsidiaria, la indemnización por despido injusto. Es en relación con esas pretensiones que opera la excepción de prescripción, en tanto que, según la regla general de las leyes sociales, los derechos laborales prescriben si no se reclaman dentro de los tres años siguientes a su exigibilidad, artículos 488 CST y 151 CPT y SS.

Es decir, que los derechos laborales que se invoquen como consecuencia de la ineficacia del despido injustificado, están condicionados para su reconocimiento judicial al término extintivo de la prescripción, por no haberse reclamado ante la justicia ordinaria dentro del término establecido en la ley, situación que no acontece con la declaratoria que en si misma haga el juez laboral, pues por tratarse del reconocimiento judicial de un hecho jurídico, el juez puede declararlo sin consideración al espacio de tiempo que haya transcurrido entre el suceso y la demanda, como tantas veces lo ha decantado el órgano de cierre de esta especialidad laboral, entre otras en sentencia No. 22440 del 2 de septiembre de 2004.

**AUDIENCIA PÚBLICA:**

En Pereira, a los treinta y un (31) días del mes de mayo de dos mil dieciocho (2018), siendo las nueve y cuarenta y cinco de la mañana (9:45 a.m.), reunidos en la Sala de Audiencia las magistradas y el magistrado que integra la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira, el ponente declara abierto el acto, que tiene por objeto resolver el recurso de apelación planteado por la parte demandante contra la sentencia del 6 de julio de 2017 dictada por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso ordinario laboral promovido por ***Edgar de Jesús Marulanda*** contra ***Héctor Orlando Alarcón González***.

**IDENTIFICACIÓN DE LOS PRESENTES:**

***I. INTRODUCCIÓN***

Antes de que procedan los asistentes a descorrer el traslado para alegar en esta instancia, conforme a las voces del artículo 13 de la Ley 1149 de 2007, dígase que se persigue la declaratoria de un contrato de trabajo que ató a las partes entre el 7 de septiembre de 2011 y el mes de febrero de 2012, que el mismo terminó por decisión unilateral e injusta por parte del empleador; que se declare ineficaz el despido, al encontrarse el actor en delicado estado de salud y no haberse obtenido la autorización del Ministerio de Trabajo. Consecuente con lo anterior, se solicita el pago de la indemnización de 180 días de salario contenida en la Ley 361 de 1997, el reintegro a un cargo en el que pueda seguir laborando conforme a las recomendaciones médicas, con el reconocimiento y pago de los salarios y prestaciones sociales causados entre la terminación y la fecha del efectivo reintegro, el pago de las cotizaciones al sistema de seguridad social en salud y pensión, las costas procesales y lo demás que resulte probado en virtud de las facultades ultra y extra petita. En subsidio al reintegro, pide la indemnización por despido sin justa causa previsto en el artículo 64 del CST.

Como sustento fáctico de tales pedimentos, relata que la relación laboral inició el 7 de septiembre de 2011 de manera verbal y a término indefinido, para desarrollar el cargo deobrero de obras públicas y mantenimiento de carreteras, presas y obras similares, devengando como retribución un salario mínimo mensual; que el 16 de septiembre de esa anualidad sufrió un accidente de trabajo que fue debidamente informado a la ARP Positiva, razón por la que fue calificado inicialmente con una pérdida de capacidad laboral de origen profesional del 12.43 %, estructurada el día del siniestro; que ante la inconformidad que se presentó contra ese dictamen, la Junta Regional de Calificación de Invalidez aumentó el porcentaje a un 23.07%, motivo por el que en el mes de diciembre recibió una indemnización por parte de la Administradora de Riesgos Laborales. Indica que pese a que los médicos emitieron concepto favorable de recuperación con ciertas restricciones, el empleador no aceptó y dio por terminado verbalmente el contrato de trabajo en el mes de febrero de 2012, calenda para la que estaba incapacitado y en trámite de calificación de su pérdida de capacidad laboral. Por último, refiere que el 2 de noviembre de 2011 el empleador le informó a la ARL que la relación laboral finalizó por la terminación de la ejecución del contrato de obra.

Admitida la demanda, se dispuso el traslado al demandado, quien a través de curadora ad-litem se pronunció respecto a los hechos y pretensiones de la demanda, excepcionando Prescripción y Buena fe.

 ***II.******SENTENCIA DEL JUZGADO***

La Juzgadora de primer grado encontró probado con base en las pruebas traídas al proceso, la existencia del contrato de trabajo celebrado entre las partes del 7 de septiembre de 2011 al 30 de diciembre del mismo año, el cual fue terminado de manera unilateral y sin justa causa por el empleador, estando el trabajador en condición de debilidad manifiesta, y sin mediar la correspondiente autorización del Ministerio de Trabajo, por lo que así lo declaró en la parte resolutiva de la sentencia. No obstante lo anterior, declaró probada la excepción de prescripción y negó las pretensiones de la demanda, al considerar que la demanda fue instaurada por fuera del término de tres años que establece la legislación laboral para reclamar los derechos laborales.

***III. APELACIÓN***

El apoderado judicial de la parte actora interpuso recurso de apelación, respecto a la declaratoria de prescripción de los derechos laborales, indicando que el trabajador no podía ser despedido sin justa causa dado que se encontraba en estado de discapacidad, y por ende, la relación laboral no podía terminarse hasta tanto quedara en firme el último dictamen de calificación de PCL y se hiciera efectiva la recomendación de la ARL de reinstalar al trabajador al puesto de trabajo, o se pidiera la autorización ante el Ministerio del Trabajo.

***IV. ALEGATOS EN ESTA INSTANCIA***:

En este estado de la diligencia se corre traslado por el término de 8 minutos, a cada uno de los voceros judiciales de las partes asistentes a la audiencia, empezando por la parte demandante (art. 66 A CPLSS.).

Escuchadas las anteriores intervenciones que en síntesis reflejan los puntos debatidos por los integrantes de la Sala, se procede a decidir lo que corresponda, previas las siguientes:

***V. CONSIDERACIONES***

***Problema jurídico***

Para resolver la alzada propuesta por los portavoces judiciales de las partes enfrentadas, la Sala se plantea el siguiente interrogante:

*¿Hay lugar a declarar fundada la excepción de prescripción respecto de los derechos laborales derivados de la declaratoria del contrato de trabajo el cual fue finalizado en forma unilateral e injusta por el empleador?*

***Desenvolvimiento de la problemática planteada***

Sostiene el recurrente que el despido injusto del trabajador, que fue declarado por la a-quo, no podía llevarse a cabo en razón al estado de incapacidad en que se encontraba; que por ende, la relación laboral sólo podía darse por finalizada hasta tanto estuviera en firme el último dictamen de pérdida de capacidad laboral y se hiciera efectiva la recomendación de la ARL de reinstalar al trabajador o se pidiera la respectiva autorización ante el Ministerio del Trabajo. Lo anterior, en aras de pregonar que los derechos laborales peticionados no están prescritos.

Para resolver tal cuestionamiento, es menester empezar por precisar que el despido es la acción a través del cual el empleador da por terminado en forma unilateral el contrato de trabajo celebrado al trabajador. Tal poder de disposición del empleador, se encuentra limitado en su ejercicio a través los principios mínimos fundamentales (artículo 53 Carta Política), entre los que se encuentra el de estabilidad en el empleo, que busca poner ciertos requisitos al empleador e impedir un actuar libre e incontrolado de tal facultad que generen certidumbre en los trabajadores de sostener su relación laboral.

Un ejemplo del desarrollo del principio de estabilidad laboral, es la consagración introducida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en protección de las personas con discapacidad, según el cual: *“(…) 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 aclaren”.*

En el sub-lite, se encuentra fuera de toda discusión que el 7 de septiembre de 2011 el demandante se vinculó laboralmente con el señor Héctor Orlando Alarcón González, este último en calidad de contratista independiente, para la ejecución de un contrato de obra cuyo objeto era la construcción de las redes de alcantarillado en la Cra.7 frente a la Manzana 8 hasta la Avenida Santander, en Barrio Hernando Vélez Marulanda. Igualmente, que el día 16 de ese mismo mes y año el trabajador sufrió un accidente laboral que lo dejó incapacitado hasta el 10 de febrero de 2012, con una mengua significativa en su estado de salud, pues la Junta Regional de Calificación de Invalidez a través del dictamen No. 664-2012 del 27 de septiembre de 2012, le otorgó una pérdida de capacidad laboral del 23.07 % de origen profesional. Por último, que el empleador dio por terminado el contrato de trabajo, estando el trabajador en condición de debilidad manifiesta y sin mediar la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo, pues así lo declaró la jueza del conocimiento sin que los litigantes presentaran inconformidad al respecto.

En cuanto a la fecha en que se produjo el mentado despido, se dice en la demanda que el mismo fue comunicado al trabajador, de manera verbal por el mismo demandado, en el mes de febrero de 2012. No obstante, milita en la plenario que el mismo se dio en fecha anterior, pues así se deduce de la comunicación fechada el 2 de noviembre de 2011, en la que el empleador le informa a la ARL Positiva, que el vínculo laboral con el demandante culminó el 14 de octubre de 2011, dada la terminación de la ejecución del contrato de obra. Tal situación, guarda consonancia con la versión que rindió el señor Argemiro Castro Estrada en el curso este proceso, cuando en calidad de compañero de trabajo del actor, manifestó no sólo que la obra duró casi dos meses, sino también que fueron desvinculados a su culminación. Igualmente, se cuenta con el reporte de pagos que el empleador realizó al sistema de Riesgos Profesionales, aportado por la parte actora, en el que se observa que se hicieron pagos hasta el mes de diciembre de 2011, siendo este el motivo por el cual la jueza del conocimiento fijó como fecha de terminación del contrato de trabajo el día 31 de diciembre de 2011.

De suerte que, aunque la calificación de pérdida de capacidad laboral es posterior a la terminación del contrato de trabajo, no es posible extender el vínculo laboral hasta el momento en que aquel adquirió firmeza, puesto que la protección a la estabilidad en el empleo sólo puede pregonarse una vez se produce el hecho del despido, no obstante encontrarse prohibido de manera expresa, en disposición legal, y que en el sub-lite, tal como lo advirtiera la a-quo, quedó establecido para el 31 de diciembre de 2011.

Al margen de lo anterior, en lo que tiene que ver con la prescripción, cabe clarificar que las pretensiones condenatorias principales en este asunto buscan el reintegro del trabajador a un cargo igual o similar, con observancia de las recomendaciones médicas, y el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, y como subsidiaria, la indemnización por despido injusto. Es en relación con esas pretensiones que opera la excepción de prescripción, en tanto que, según la regla general de las leyes sociales, los derechos laborales prescriben si no se reclaman dentro de los tres años siguientes a su exigibilidad, artículos 488 CST y 151 CPT y SS.

Es decir, que los derechos laborales que se invoquen como consecuencia de la ineficacia del despido injustificado, están condicionados para su reconocimiento judicial al término extintivo de la prescripción, por no haberse reclamado ante la justicia ordinaria dentro del término establecido en la ley, situación que no acontece con la declaratoria que en si misma haga el juez laboral, pues por tratarse del reconocimiento judicial de un hecho jurídico, el juez puede declararlo sin consideración al espacio de tiempo que haya transcurrido entre el suceso y la demanda, como tantas veces lo ha decantado el órgano de cierre de esta especialidad laboral, entre otras en sentencia No. 22440 del 2 de septiembre de 2004.

Así las cosas, teniendo en cuenta que la relación laboral feneció el 31 de diciembre de 2011, y que el demandante presentó esta acción judicial el 13 de enero de 2015, no cabe duda que los derechos laborales peticionados como consecuencia del despido ineficaz, están cobijados por la prescripción, por lo que acertada resulta la decisión de la a-quo, siendo forzosa su confirmación.

Las costas en esta instancia serán a cargo del actor y en favor del demandado.

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

***FALLA***

***1. Confirmar*** la sentencia del 6 de julio de 2017, dictada por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso de la referencia.

***2.*** Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante y en favor del demandado.

***NOTIFÍQUESE, CÚMPLASE Y DEVUÉLVASE.***

La anterior decisión queda notificada en estrados.

**FRANCISCO JAVIER TAMAYO TABARES**

Magistrado Ponente

**OLGA LUCIA HOYOS SEPÚLVEDA ANA LUCIA CAICEDO CALDERON**

 Magistrada Magistrada