***ORALIDAD***

***Providencia****:* *Sentencia de Segunda Instancia, Jueves 26 de mayo de 2016*

***Radicación No****:**66001-31-05-001-2014-00350-01*

***Proceso****:* *Ordinario Laboral*

***Demandante****: Edison Manuel Bueno Leal*

***Demandado:*** *Industrias Electromagnéticas Magnetron S.A.S.*

***Juzgado de origen****: Primero Laboral del Circuito de Pereira*

***Magistrado Ponente:*** *Francisco Javier Tamayo Tabares.*

***Tema a tratar: Estabilidad laboral. Concepto. No es absoluto.*** *El artículo 53 de la Constitución Política contiene los principios mínimos fundamentales que deben permear el derecho al trabajo en Colombia. Entre los aludidos mandatos de optimización se consagra la estabilidad en el empleo. Sin embargo, tal principio no puede entenderse como uno de carácter inamovible o pétreo, pues ello atentaría gravemente contra la dinámica misma de las relaciones laborales y del mercado, haciendo inalterables las condiciones en que las empresas compitan en el comercio. Lo que busca este mandato es poner ciertos requisitos al empleador para el ejercicio de su poder de disposición, que impidan un actuar libre e incontrolado de tal facultad y que generen certidumbre en los trabajadores de sostener su relación laboral. Como se observa de los ejemplos traídos a colación, el principio de la estabilidad laboral en ningún caso es absoluto, es decir, nadie puede permanecer de manera indefinida en un cargo, dado que bien el empleador en uso de su facultad discrecional y mediante el pago de una indemnización o la anuencia de la autoridad de trabajo, cuando medie una justa causa, en los casos de la estabilidad laboral reforzada, pueden poner fin a la relación laboral.*

***Estabilidad laboral reforzada. Personas con discapacidad. Presupuestos.*** *Ahora, adentrándose ya la Sala en el estudio de la estabilidad laboral reforzada de las personas con discapacidad, es indispensable entrar a precisar qué elementos deben reunirse para que se dispense a un trabajador esa protección especial, reintegrándolo al cargo del cual fue despedido por razón de su discapacidad. Tales presupuestos, esencialmente, son tres: (i) Que el trabajador se encuentre en estado de discapacidad, la cual puede ser leve, moderada o grave, sin que sea indispensable la calificación previa de tal estado por la Junta de Calificación de Invalidez; (ii) que el empleador conozca tal situación, conocimiento que se puede evidenciar por cualquier medio de prueba y (iii) que el empleador no hubiere obtenido la autorización del inspector de trabajo.*

**AUDIENCIA PÚBLICA:**

En Pereira, a los veintiséis (26) días del mes de mayo de dos mil dieciséis (2016), siendo las nueve y cuarenta y cinco de la mañana (09:45 a.m.), reunidos en la Sala de Audiencia los magistrados de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Pereira, el ponente declara abierto el acto, que tiene por objeto resolver el recurso de apelación planteados por la parte demandante contra la sentencia del 18 de marzo de 2015 dictada por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso ordinario laboral promovido por ***Edison Manuel Bueno Leal*** contra ***Industrias Electromagnéticas Magnetron S.A.S.***

**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 a término indefinido que ató a las partes entre el 20 de noviembre de 2006 al 16 de septiembre de 2013, que la terminación fue unilateral e injusta endilgable al empleador, que el demandante tenía derecho a la estabilidad laboral reforzada por encontrarse en circunstancia de debilidad y que no medió autorización del Ministerio del Trabajo. Consecuencia de lo anterior, pide que se condene a la sociedad demandada a reintegrarlo a un cargo acorde con sus condiciones de salud, a que se le paguen todos los salarios y prestaciones sociales causadas desde el 17 de septiembre de 2013 y hasta cuando se produzca el reintegro, que se le obligue al pago de los aportes a seguridad social en salud y en pensiones con los respectivos intereses moratorios, que le imponga la indemnización contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y al pago de las costas del proceso.

Para así pedir, relata que prestó sus servicios a favor de la empresa Magnetron S.A.S., mediante un contrato de trabajo a término indefinido, que el cargo desempeñado fue el de operario de ensamble y conexiones de potencia, que la relación inició el 26 de noviembre de 2006 y finalizó el 16 de septiembre de 2013, que fue despedido sin que mediara una justa causa y de manera unilateral por el empleador, que el último salario devengado fue de $868.380, que desde el año 2008 inició tratamiento para una dolencia de su rodilla, que el 27 de febrero de 2012 fue sometido a una intervención quirúrgica en su rodilla derecha para la reconstrucción de ligamento cruzado anterior con injerto autólogo, que estuvo incapacitado por varios días, que en junio de 2013 nuevamente notó que su rodilla presentaba un movimiento extraño, por lo que volvió a consultar al médico, que el 29 de julio de 2013 se le diagnóstico una ruptura espontánea de ligamentos de la rodilla y desgarro de meniscos, solicitándose cirugía, que el demandante informó tal situación a la empresa, por medio de su jefe inmediato, que el 16 de septiembre de 2013 la empresa demandada notificó la terminación del contrato de trabajo de manera intempestiva y sin justa causa, que la empresa le pagó como liquidación de prestaciones e indemnización la suma de $5.073.066, que el 8 de noviembre de 2013 el actor fue sometido a cirugía para la reconstrucción de ligamento cruzado anterior con injerto autólogo, que estuvo incapacitado varios días, que el 31 de marzo de 2014 debió ser sometido a una intervención quirúrgica, que el despido se dio por la limitación física del actor, que la empresa demandada tenía conocimiento de la situación de salud, que no se solicitó autorización del Ministerio del Trabajo para el despido y que el actor mediante derecho de petición solicitó el reintegro el cargo a la empresa, la que dio respuesta negativa.

Admitida la demanda, se dispuso el traslado a la sociedad demandada, la cual allegó respuesta por intermedio de apoderada judicial, que se pronunció respecto a los hechos indicando que aceptaba la prestación de servicios, el cargo desempeñado, la fecha y causa de terminación del contrato, el salario devengado, el tratamiento por el problema de rodilla, la intervención quirúrgica del 27 de febrero de 2012 y la incapacidad que ella generó (13 días), la notificación del despido, el pago de la liqudiación de prestaciones y la indemnización, la no solicitud de autorización ante el Ministerio de Trabajo y la petición efectuada por el demandante, así como la respuesta dada. Respecto a los demás indica que no son ciertos o que no le constan. Frente a las pretensiones, no se opone a la declaratoria de la relación laboral, pero si a las restantes pretensiones. Como medios exceptivos de fondo, presentó los de “Carencia Absoluta de causa”, “Prescripción”, “Inexistencia de las obligaciones demandadas”, “Cobro de lo no debido” y “Compensación”.

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

La Juzgadora de primera instancia negó las pretensiones de la demanda, al encontrar que no está probado en el infolio que el empleador conociera de las dificultades de salud del demandante. Determinó que de conformidad con la historia clínica que obra en el proceso, al demandante se le realizó una cirugía en febrero de 2012, lo que le reportó unas incapacidades hasta abril de esa anualidad, sin que con posterioridad a ese evento hubiere tenido nuevas licencias médicas. Y si bien el aludido reporte clínico indicó que en el mes de julio de 2013 el demandante fue nuevamente valorado, encontrándose nuevos problemas de salud en su rodilla, no existe prueba alguna de que tal situación se hubiera puesto en conocimiento de la empresa empleadora, ni que en virtud de eso se le hubiera comunicado al empleador la necesidad de reubicar o redefinir las funciones del actor. Igualmente, no se manifestó molestia alguna del demandante en el desarrollo de su labor, tal como lo acreditan los declarantes, lo que la lleva a considerar que el finiquito de la relación laboral no se dio por causa de la situación de salud del señor Bueno Leal, sino por la liberalidad del empleador.

***III. APELACIÓN***

El apoderado de la parte actora interpuso recurso de apelación contra la sentencia, manifestando que si bien el demandante no notificó por escrito o por correo certificado a la empresa de su situación de salud, de los testimonios se infiere que la sociedad sí la conocía y por eso, debió haber solicitado la autorización ante el Ministerio del Trabajo. No puede llegarse al punto de que se le exija al trabajador que deba estar en muletas para lograr su estabilidad laboral. Destaca que la cirugía se le realizó apenas mes y medio después de finiquitado el vínculo laboral y que se había solicitado antes de que éste expirara. Finalmente indica que no existió una causa relevante para el despido, por ello pagó la indemnización respectiva, lo que sin duda indica que la única causa fue la cirugía próxima y la lesión que padecía el demandante.

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

En este estado de la diligencia y antes de que la Colegiatura, proceda a decidir lo de su competencia, 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***

***Del problema jurídico.***

Para resolver la alzada propuesta por los portavoces judiciales de las partes enfrentadas, la Sala se plantea los siguientes interrogantes:

*¿Se encontraba el señor Édison Manuel Bueno Leal en situación de debilidad manifiesta por salud, que impidiera la terminación de su relación laboral?*

***Desenvolvimiento de la problemática planteada***

El artículo 53 de la Constitución Política contiene los principios mínimos fundamentales que deben permear el derecho al trabajo en Colombia. Entre los aludidos mandatos de optimización se consagra la estabilidad en el empleo. Sin embargo, tal principio no puede entenderse como uno de carácter inamovible o pétreo, pues ello atentaría gravemente contra la dinámica misma de las relaciones laborales y del mercado, haciendo inalterables las condiciones en que las empresas compitan en el comercio. Lo que busca este mandato es poner ciertos requisitos al empleador para el ejercicio de su poder de disposición, que impidan un actuar libre e incontrolado de tal facultad y que generen certidumbre en los trabajadores de sostener su relación laboral.

Así por ejemplo, se consagró la indemnización contenida en el artículo 64 del Código Laboral, que pena al empleador que despide, sin una justa causa, a su trabajador. En otros casos, se han establecido restricciones más severas como las contenidas en los artículos 239 y 240 de la Codificación Laboral, en los cuales se establece la imposibilidad de despedir a una mujer gestante o en período de lactancia, salvo que medie una justa causa para ello y que lo autorice el inspector del trabajo, indicando la Corte Constitucional que carece de efecto jurídico el despido que no cumpla con estos presupuestos, lo que se traduce en que la relación laboral se mantiene (sentencia C-470 de 1997).

En el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se establece otro ejemplo del desarrollo del principio de estabilidad laboral, esta vez en protección de las personas con discapacidad. La norma, en su tenor literal expresa:

*“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 aclaren”.*

Esta norma, al igual que la estabilidad laboral reforzada de la mujer gestante o lactante, fue analizada por la Corte Constitucional, indicando que carece de efectos jurídicos el despido efectuado sin la autorización del inspector de trabajo, quien deberá analizar si existe justa causa o si efectivamente va a vencer el respectivo contrato. (Sentencia C-531 de 2000). Lo anterior se traduce en que un despido sin cumplir con tales características, dará lugar al reintegro del trabajador al cargo que venía desempeñando o a uno acorde a sus capacidades laborales.

Como se observa de los ejemplos traídos a colación, el principio de la estabilidad laboral en ningún caso es absoluto, es decir, nadie puede permanecer de manera indefinida en un cargo, dado que bien el empleador en uso de su facultad discrecional y mediante el pago de una indemnización o la anuencia de la autoridad de trabajo, cuando medie una justa causa, en los casos de la estabilidad laboral reforzada, pueden poner fin a la relación laboral.

Ahora, adentrándose ya la Sala en el estudio de la estabilidad laboral reforzada de las personas con discapacidad, es indispensable entrar a precisar qué elementos deben reunirse para que se dispense a un trabajador esa protección especial, reintegrándolo al cargo del cual fue despedido por razón de su discapacidad. Tales presupuestos, esencialmente, son tres: (i) Que el trabajador se encuentre en estado de discapacidad, la cual puede ser leve, moderada o grave, sin que sea indispensable la calificación previa de tal estado por la Junta de Calificación de Invalidez; (ii) que el empleador conozca tal situación, conocimiento que se puede evidenciar por cualquier medio de prueba y (iii) que el empleador no hubiere obtenido la autorización del inspector de trabajo.

Con estos elementos, se pasará a verificar si en el sub-lite se dan los elementos aludidos.

Se tiene que el señor Bueno Leal era trabajador de la empresa demandada, aspecto que no ha merecido reparo alguno de las partes, así como tampoco se ha discutido que el 16 de septiembre de 2013 la empresa de manera unilateral e injustificada decidió finiquitar el nexo laboral, pagando la respectiva indemnización baremada. Partiendo de esos hitos inamovibles dentro del proceso, es indispensable entrar a auscultar si el trabajador se encontraba en situación de discapacidad, para lo cual se apoyará esta Judicatura en la historia clínica traída al proceso por la parte actora –fls. 18 a 37-, en la cual se puede observar que el 27 de febrero de 2012 el actor fue sometido a una intervención quirúrgica, que el 18 de junio de 2013 nuevamente acudió al galeno informando que la rodilla se le desencaja y duele, que el 29 de julio de ese mismo año, nuevamente fue valorado , indicándose que se solicita cirugía de reconstrucción de ligamento. Lo relatado, permite verificar que el demandante estuvo en el año 2012 con un problema de salud en su rodilla, el cual le generó unos periodos de incapacidad –fls. 30 a 35- desde el 27 de febrero de 2012 y hasta el 16 de abril de 2012 y también aparece que en el mes de julio de 2013 nuevamente se le diagnóstico una rotura de ligamentos, aunque no se da indicación alguna por parte de la EPS o menos aún, una incapacidad médica que permitan inferir que el problema de salud del demandante era impeditivo para que este cumpliera su trabajo o estuviera en condiciones de especial protección. No obstante lo anterior, acudiendo a los diferentes pronunciamientos constitucionales sobre la materia, se dirá ante el diagnóstico médico, que efectivamente el señor Edison Manuel Bueno Leal se encontraba en condición de discapacidad para el momento del despido, por presentar una afectación leve a su estado de salud.

Entrando a analizar el segundo de los aspectos, esto es, el conocimiento que pudiera tener el empleador de la situación de salud de su trabajador, pues dígase que ninguna prueba indica que ello fuera así, dado que no existe comunicación alguna u otra elemento probatorio que lo indique. Véase como los testigos Luis Fernando Varela Escalante y Jhon Fredy Longa Benítez relatan que si bien el demandante tuvo varias incapacidades por la rodilla, las mismas obedecieron a una cirugía –la del 27 de febrero de 2012-, pero refieren que al momento del finiquito del contrato de trabajo el demandante estaba trabajando normalmente. Estas manifestaciones permiten colegir a la Sala que no era evidente el problema de salud, por lo que empleador no pudo haberlo conocido por la simple vista, por lo que era necesario que se comunicara, de manera expresa tal situación, lo que se echa de menos en este asunto.

Tal omisión probatoria de la parte demandante, que tenía el deber de acreditar el conocimiento del empleador frente a su situación de salud, definitivamente debe dar al traste con las pretensiones de la demanda, amén que resultaba imposible exigirle a la empresa Magnetron SAS que mantuviera a su trabajador en la planta por estar discapacitado cuando no conocía esa situación. Por lo tanto, el obrar del empleador se encuadra dentro de su poder de disposición, y estaba en libertad de disponer la terminación del contrato unilateralmente, con el pago de la indemnización respectiva.

Sin necesidad de mayores consideraciones, se confirmará la sentencia apelada.

Las costas en esta instancia, estarán a cargo de la parte demandante.

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 18 de marzo de 2015, dictada por el Juzgado Primero Laboral dentro del proceso de la referencia.

***2.*** Costas a cargo de la parte demandante.

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

La anterior decisión queda notificada en estrados.

**FRANCISCO JAVIER TAMAYO TABARES**

Magistrado Ponente

**ISSA RAFAEL ULLOQUE TOSCANO ANA LUCIA CAICEDO CALDERON**

Magistrado Magistrada

**LEONARDO CORTEZ PEREZ**

Secretario