

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA LABORAL**

Santiago de Cali, treinta y uno (31) de octubre de dos mil veintidós (2022).

SENTENCIA NÚMERO 352**Acta de Decisión N° 109**

El Magistrado Ponente **CARLOS ALBERTO OLIVER GALE**, en asocio de los Magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO** y **LUIS GABRIEL MORENO LOVERA** integrantes de la **SALA DE DECISIÓN LABORAL**, proceden a dictar **SENTENCIA** en orden a resolver la apelación de la Sentencia N° 304 del 15 de septiembre de 2021, proferida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia instaurado por el señor **EDWARD ANDRÉS ARAMENDIZ JIMÉNEZ**, en contra de **STARCOOP CTA**. bajo la radicación N° 76001-31-05-014-2019-00268-01

ANTECEDENTES

Las pretensiones principales incoadas por el actor en contra de la demandada, están orientadas en que, se declare que la terminación unilateral del contrato de asociación entre la demandada y el señor Aramendiz Jiménez, fue ineficaz, al ser un sujeto de especial protección constitucional, en consecuencia, se ordene el reintegro a un trabajo igual o superior al que venía desempeñando, con las compensaciones económicas dejadas de percibir desde la terminación del vínculo; así como el pago de los aportes al sistema integral de seguridad social y la indemnización equivalente a 180 días de salario, de que trata el inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Informan los hechos relevantes de la demanda materia del litigio que, el actor se vinculó con la demandada mediante la modalidad de convenio individual de trabajo asociado, para prestar el servicio de conductor escolta, a partir del 4 de marzo de 2016, desempeñándose de forma subordinada en dicho cargo, cumpliendo la jornada máxima legal de 48 horas semanales, de acuerdo a las necesidades del empleador; que la labor desempeñada consistía en



prestar servicio de vigilancia y seguridad privada de los usuarios del empleador; que el día 3 de enero de 2017, mientras se encontraba desempeñando su labor que se le había encomendado como conductor escolta en el vehículo de placas IVU-249 y en cumplimiento de la instrucción dada por el empleador, sufrió un accidente de trabajo, recibiendo una herida con arma de fuego a nivel del cuello, alojándose el proyectil en la región paravertebral y generado fractura de varios dientes; posteriormente y sin mediar justa causa para el fenecimiento del vínculo, el 20 de abril de 2017, la accionada le comunicó la decisión de dar por terminado de forma unilateral el vínculo de trabajo asociado, al no existir contrato vigente que tengan disponibilidad para reubicarlo; que como consecuencia, fue remitido por la demandada al examen de retiro, mismo que fue realizado el 27 de abril de 2017, donde se conceptuó dentro del certificado “*retiro con alteraciones secuela de accidente laboral no cerrado*” y aclarando que “*paciente con secuela de accidente laboral no rehabilitado.*”; que pese a ello y conociendo la situación médica del actor, la demandada omitió el trámite administrativo de autorización ante el Ministerio de Trabajo para la terminación del vínculo.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Admitida la demanda se surtió el traslado de rigor procediendo a contestar el libelo, por parte de la aquí demandada **STARCOOP CTA.**, quien, a través de apoderada judicial, manifestó que, son ciertos los hechos 1° y 6°, y como no ciertos los demás. Se opuso a todas y cada una de las pretensiones de la demanda y formuló como excepciones: *INEXISTENCIA DE UNA RELACIÓN LABORAL, INEXISTENCIA DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, NO ES NECESARIO SOLICITAR PERMISO DEL MINISTERIO DE TRABAJO e INEXISTENCIA DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y LA POSIBILIDAD DE ESGRIMIR LAS DIFERENCIAS POR LA VÍA LABORAL.* (Pág. 94 a 107-01OrdinarioDigitalizado)

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia N° 304 del 15 de septiembre de 2021, resolvió:

“PRIMERO.- DECLARAR probada la excepción de inexistencia de la relación laboral oportunamente propuesta por la CTA STARCOOP.



SEGUNDO.- ABSOLVER a la demandada **STARCOOP CTA**. De las pretensiones formuladas en la presente demanda por el señor **EDWARD ANDRÉS ARAMENDIZ JIMÉNEZ** quien se identifica con la cedula de ciudadanía número 94.524.345, tal y como se dijo en la parte motiva de esta sentencia.

TERCERO.- COSTAS a cargo de la parte demandante por ser la vencida en juicio y como agencias en derecho la suma de \$ 300.000 a favor de la entidad demandada.

CUARTO.- CONSÚLTESE ante la Sala Laboral del Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali la presente providencia, en caso de no ser apelada.

Los fundamentos de la decisión adoptada por el *A quo* consisten en que, respecto del vínculo asociativo que se firmó entre las partes, no hay ningún tipo de discusión, pues el mismo fue probado en el plenario; asimismo se probó que el demandante fue impactado con proyectil de arma de fuego en su rostro, dejando perdida de algunos dientes; de igual manera que de la documental visible de los folios 97 a 104, se acredita la existencia naturaleza jurídica y objeto social de la entidad demandada, como cooperativa de trabajo asociado, dedicada a vigilancia y seguridad y que la vinculación del demandante con la accionada se acreditó a folios 11 a 12, bajo la condición de trabajador asociado.

Que a la luz de lo dispuesto en el artículo 53 de la Constitución Política, es menester para alegar algún contrato realidad demostrar la subordinación; que en tratándose de una cooperativa de trabajo asociado, que por su fecha de constitución organización y funcionamiento, para cuando suscribió el negocio jurídico, no estaría sujeto a la prohibición e intermediación laboral, consagrada en el artículo 7 de la Ley 1233 del 2008, que en la instancia su operatividad en cuanto derecho, en lo legal y reglamentaria están autorizadas por la Ley.

En igual sentido, que se debe notar como la prestación del servicio del actor, se escuda al objeto social de la Cooperativa demandada, la que se encuentra legalmente autorizada para hacerlos, para actividades de vigilancia y seguridad, como los medios de trabajo y supervisión del organismo solidario sin que se haya denunciado lo contrario, mucho menos se evidencia ocurrencia diferente, de igual forma la parte demandante no allegó prueba testimonial para desvirtuar lo probado documentalmente, esto es, la existencia de un contrato de cooperativismo.

Igualmente que, el promotor del proceso fue capacitado en economía solidaria con énfasis en trabajo asociados, no advirtiendo irregularidades en la conformación del trabajo asociado y la vinculación del



asociado lo fue conforme las normas que regulan la materia, no logrando desnaturalizar el convenio de trabajo asociado, ni por razón organizacional y operativa, ni porqué prime la realidad en la subordinación en la prestación del servicio con la empresa en la cual se desplegó la actividad, luego el control del negocio cooperativo, escapa a la jurisdicción del trabajo y la seguridad social, y cualquier irregularidad en el acuerdo cooperativo como tal, no corresponde a la instancia por no tratarse de un contrato realidad.

Que, al no emerger una contratación de trabajo, no puede pregonarse un reintegro, con el reconocimiento y pago de salarios, al estar frente a un contrato de cooperativismo, sin embargo, el actor tampoco logró probar en autos, que para la fecha en que dejó de prestar los servicios, estuviere incapacitado o con restricciones médicas.

RECURSO APELACIÓN

Inconforme con la decisión proferida en primera instancia el apoderado judicial de la parte demandante formuló recurso de apelación, solicitando se revoque la sentencia apelada y se acojan los pedimentos de la demanda, ello al considerar que, desconoce la decisión que se profiere, los principios y mandatos constitucionales que fueron alegados y que ha construido lo que la jurisprudencia ha denominado como el fuero ocupacional de salud, y ese sentido, se desconoce los artículos 25, 53 y 48 de la Constitución, de donde se desprende claramente la garantía de los derechos mínimos e irrenunciables de las relaciones laborales, que garantizan igualmente para los asociados unas reglas de condiciones dignas y justas, igualdad de oportunidades, una justa y equitativa compensación, en la forma de trabajo y calidad, y consecuentemente los aportes al sistema de seguridad social.

Que en ese sentido la Corte Constitucional en Sentencia C-855 del 2009, estableció el mecanismo y apoyo social que se derivan del mismo, no dependen para su aplicación de la formalidad contractual que le da origen, sino de las condiciones mismas del trabajador, que es precisamente lo que tienen en común los trabajadores de trabajo asociado y las demás categorías de trabajo asociados a las cooperativas y de otros trabajadores, que ese efecto, es el que justifica que, las redes de protección social, se hagan extensivas a todos ellos.



Asimismo que, como se estableció en el presente proceso, no se estaba alegando la existencia de un contrato realidad, y efectivamente no se sabe porque el juez de instancia dedicó gran parte de su decisión y de sus consideraciones a dicha situación, sino que simplemente se estaba alegando una situación de estabilidad laboral ocupacional reforzada, el cual tiene como aspectos, una condición de debilidad manifiesta que necesariamente debe ser conocida, en este caso por la demandada; que está prescrito el despido sin justa causa, las terminaciones en este tipo de estabildades, y de existir una justa causa o razón para ello, se debe acudir al Ministerio de Trabajo, para obtener la autorización para ello.

De otro lado que, la sentencia SU 049 del 2017, fue clara la Corte, en señalar que la estabilidad ocupacional reforzada, no solo se limitaba a los vínculos regidos por un contrato laboral, como lo dispuso el Juez, sino que está brindando un alcance a cualquier tipo de relación laboral, que en esa sentencia de unificación, se adoptó el término no de estabilidad laboral reforzada, sino de estabilidad ocupacional reforzada, para comprender entre ellas el tipo de vinculación y relación laboral que tenía el actor.

En dicho sentido, que de la documental aportada, la cual no fue desconocida, ni tachada por la entidad demandada, da cuenta que el demandante había sufrido un accidente de trabajo, del cual tenía conocimiento del empleador, en tanto había tenido una serie de incapacidades, sino que también en el plenario, obra prueba de las autorizaciones o solicitudes de permisos que suscribía el actor, para asistir previó a la terminación del vínculo laboral, a distintas citas médicas programadas, y es que precisamente la estabilidad laboral ocupacional pretende garantizar que ese trabajador, conserve sus condiciones y garantías para continuar con el tratamiento, además que, del certificado médico de egreso, se estableció que, se trata de paciente con secuelas de accidente laboral, no rehabilitado, siendo clara esa prueba documental que, el trabajador tenía una condición de salud limitada a la terminación del contrato asociado.

La parte demandada presentó alegatos de conclusión, los cuales se circunscribe a lo debatido en primera instancia y en el contexto de la providencia se da respuesta a los mismos, sin que se observe en el expediente



que la parte demandante hubiere remitido alegatos de conclusión en el término concedido.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. OBJETO DE LA APELACIÓN

Se circunscribe el problema jurídico en establecer si la terminación del convenio individual de trabajo asociado, suscrito entre el señor **EDWARD ANDRÉS ARAMENDIZ JIMÉNEZ** y **STARCOOP CTA.**, es ineficaz a causa de la presunta debilidad manifiesta que exhibía el trabajador en razón a su estado de salud, en consecuencia, determinar si hay lugar a ordenar su reintegro, con el consecuente pago de las compensaciones económicas dejadas de percibir, aportes al sistema de seguridad integral de seguridad social y la indemnización de que trata el inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

2. CASO CONCRETO

No son objeto de controversia los siguientes supuestos facticos:

- I. Entre las partes existió se suscribió un convenio individual de trabajo asociado, desde el 5 de marzo de 2016, al ser un hecho que fue aceptado por la demandada en su contestación.
- II. Que la actividad que prestaba el actor, en virtud del convenio de trabajo asociado, era el de conductor escolta. (Pág. 13-01OrdinariDitializado)
- III. Que el salario promedio mensual devengado por el actor era la suma de \$1.924.000, según certificación expedida por la demandada y que milita en la página 64 del archivo 01 del expediente.
- IV. Que el día 20 de abril de 2017, la entidad demandada, le comunicó al actor su decisión unilateral de dar por terminado el vínculo de trabajo asociado, al no contar con un puesto de trabajo para el trabajador asociado y por no existir contratos vigentes que tengan disponibilidad para reubicarlo. (Pág. 42-01OrdinarioDigitalizado)



- V. Que, según reporte de informe de accidente de trabajo, el señor Aramendiz Jiménez, el día 3/01/2017, sufrió un accidente de trabajo al realizar su labor habitual, y de conformidad con la descripción del mismo, se dio cuando se movilizaba en el vehículo asignado por la empresa para cumplir sus funciones y que al hacer una parada en un semáforo, se le acercó un desconocido tratando de hurtar el celular, quien lo golpeó con un elemento contundente en la boca y cuello, que le generó lesiones múltiples. (Pág. 15-01OrdinariDitializado)
- VI. Conforme a la historia clínica aportada el expediente, se observa que el diagnóstico que le generó el citado accidente de trabajo fue el de *“FRACTURAS QUE AFECTAN LA CABEZA CON EL CUELLO”, “HERIDA DE LA CABEZA, PARTE NO ESPECIFICADA”* y *“HERIDAS DE OTRAS PARTES DEL CUELLO”* y por el cual se le generó una incapacidad de 20 días. (Pág. 16 a 19-01OrdinariDitializado)
- VII. Asimismo, se encuentra probado en el proceso, que la incapacidad inicial que le fue prescrita al actor fue prorrogada, con fecha de inició el 26 de febrero hasta el 17 de marzo de 2017, por el término de 20 días, por el diagnóstico de *“CUERPO EXTRAÑO EN LA LARINGE”*. (Pág. 28-01OrdinariDitializado)
- VIII. En igual sentido, está probado en el proceso que, al accionante el 27 de abril de 2017, le fue realizado en la IPS Santa Clara, el examen ocupación de retiro, en el que, como anotación en el concepto de aptitud, se dejó *“RETIRO CON ALTERACIONES SECUELA DE ACCIDENTE LABORAL NO CERRADO.”*

El eje central de discusión estriba en determinar conforme a lo probado y debatido, si el actor estaba en situación de debilidad manifiesta al momento de fenecer el convenio de trabajo asociado, si la demandada conocía de antemano lo anterior y si existe justificación suficiente para la desvinculación que no obedeciera a un acto discriminatorio.



Al respecto la Corte Constitucional en Sentencia T-632 del 15 de noviembre de 2016, M.P. AQUILES ARRIETA GÓMEZ, expresó que:

“4. Derecho a la estabilidad laboral reforzada, reiteración de la Jurisprudencia

4.1. Elementos básicos de la protección constitucional a la estabilidad reforzada

4.1.1. La Constitución en su artículo 13 determina que todas las personas son iguales ante la ley y que el Estado es el responsable para que esa igualdad sea real y efectiva. Asimismo, se señala que las personas que según su condición, física, mental o económica estén en estado de debilidad manifiesta se les deberá otorgar una protección especial. Esta Corporación ha indicado desde sus inicios que las personas en situación de discapacidad gozan de una especial protección, la cual ha sido reconocida en distintos tratados internacionales que ha ratificado el Estado colombiano, como por ejemplo: “La Declaración de los derechos del deficiente mental aprobada por la ONU en 1971, la Declaración de los derechos de las personas con limitación, aprobada por la Resolución 3447 en 1975 de la ONU, la Resolución 48/96 del 20 de diciembre de 1993 de la Asamblea General de Naciones Unidas, sobre “Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad”, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad”, la Recomendación 168 de la OIT, el Convenio 159 de la OIT, la Declaración de Sund Berg de Torremolinos de la UNESCO en 1981, la Declaración de las Naciones Unidas para las personas con limitación de 1983, entre otras.”

(...).

4.1.6. La Corte Constitucional también se ha pronunciado en cuanto al amparo de las personas en situación de discapacidad, diferenciándolas de aquellas que presentan alguna invalidez, precisando que por incapacidad ha de entenderse aquellos sujetos que padecen una deficiencia que les impide desarrollarse normalmente en determinada actividad, sin que la pérdida de su capacidad sea superior al 50%, pues de lo contrario debería entenderse como invalidez. El asunto quedó diferenciado así en la sentencia T-198 de 2006: “podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa”. Así mismo, se indicó que la discapacidad “implica una restricción debida a la deficiencia de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para el ser humano en su contexto social. En este sentido, discapacidad no puede asimilarse, necesariamente a pérdida de capacidad laboral. Así, personas con un algún grado discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral”. Por ende, se reitera que la figura de la estabilidad laboral reforzada es un derecho que garantiza la continuidad en un empleo, después de adquirir la limitación física, psicológica, o sensorial, como una medida de protección especial y conforme a su capacidad laboral. Aunado a lo anterior, dicha protección especial también cubre a quienes tengan probado que su situación de salud les impide o dificulta de manera sustancial el desempeño de sus labores en condiciones regulares, sin que exista una calificación previa que acredite la discapacidad, como se ha indicado en ciertos casos concretos.

(...)“ (subrayado es nuestro)

En igual sentido la mentada Corporación en reciente Sentencia T-434 del 1 de octubre de 2020, expedientes acumulados: T-7.594.854 y T-7.613.902. M.P. DIANA FAJARDO RIVERA, reiteró los lineamientos jurisprudenciales respecto de la protección constitucional a personas en situación de debilidad manifiesta por salud en materia laboral, veamos:

“4.4. Ahora bien, como lo señala la Constitución (artículo 54 C.P.), el Estado Colombiano no solo tiene la obligación de “propiciar la ubicación laboral” frente a “las personas en edad de trabajar”, sino



que también debe ir más allá de un solo “propiciar”, y asumir la obligación de “garantizar” que las personas en alguna situación de incapacidad puedan ejercer el “derecho a un trabajo”, el cual debe ser “acorde” con su situación de salud. En este sentido, la Constitución (artículo 47 C.P.) dispone que el Estado tiene el deber de adelantar una política con la cual se prevenga, rehabilite e integre a la sociedad, no solo a los “disminuidos físicos, sensoriales”, sino también “psíquicos”, a quienes se les prestará la “atención especializada que requieran”.

4.5. La garantía de la estabilidad ocupacional referida por motivos de salud, se predica de todo individuo que presente una afectación en la misma, situación particular que puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Lo anterior, con independencia de la vinculación o de la relación laboral que la preceda. En términos generales comprende la prerrogativa para el trabajador de permanecer en el empleo y, por consiguiente, obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique disponer su despido.

4.6. Entendiendo lo anterior, si se pretende desvincular a una persona que presenta una afectación significativa en el normal desempeño laboral y el empleador tiene conocimiento de ello, es necesario contar con la autorización de la Oficina del Trabajo pues, de no ser así, dicho acto jurídico es ineficaz. Con ello, se prohíbe el despido de sujetos en situación de debilidad por motivos de salud, creándose así una restricción constitucionalmente legítima a la libertad contractual del empleador, quien solo está facultado para terminar el vínculo después de solicitar la autorización ante el funcionario competente que certifique la concurrencia de una causa justificable para proceder de esta manera.

4.7. En todo caso, además de la autorización de la Oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de los siguientes tres presupuestos básicos:

(i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación. Sobre cada uno de los mencionados presupuestos conviene indicar lo siguiente:

(i) Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades. Con la Sentencia SU-049 de 2017 se explicó que el deber constitucional de solidaridad se activa con la pérdida de capacidad laboral en un grado considerable, o la experimentación objetiva de una “dolencia o problema de salud” que afecte sustancialmente el desempeño en condiciones regulares de las labores de las cuales se obtiene un sustento. La jurisprudencia de esta Corte ha estudiado diferentes casos en los cuales ha evaluado si la condición de salud del accionante efectivamente impide o no de forma significativa el normal desempeño laboral, ante lo cual ha concluido, lo siguiente:

1. La condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral se acredita, entre otros casos, cuando:

(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad, al momento del despido existen recomendaciones médicas, y se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.

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

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

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



(...)

3. Finalmente, se ha entendido que no se logra acreditar una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral, entre otros casos, cuando:

(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.

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

(ii) Que el empleador tuviera conocimiento de la condición de debilidad manifiesta del trabajador. En efecto, si un trabajador desea invocar los beneficios de la estabilidad laboral reforzada, requiere que se demuestre que el empleador de forma previa a la terminación estaba informado sobre la situación de salud. Esta Corporación ha analizado diversos casos en los cuales ha evaluado si se puede entender que la condición de debilidad manifiesta fue conocida o no por el empleador de forma previa al despido. Al respecto, se ha concluido, entre otras cosas, lo siguiente:

A. El conocimiento del empleador sobre la condición de salud del trabajador se acredita, entre otros casos, cuando:

- 1) La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.
- 2) El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.
- 3) El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.
- 4) La accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.
- 5) El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.
- 6) No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.
- 7) Los indicios probatorios evidencian que, durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador.

B. No se logra acreditar que la condición de debilidad manifiesta fuera conocida por el empleador en un momento previo al despido, entre otros casos, cuando:

- 1) Ninguna de las partes prueba su argumentación.
- 2) La enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato.
- 3) El diagnóstico médico se da después del despido y, pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas.



(iii) Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación. En estos supuestos, se ha establecido una presunción (*iuris tantum*) en favor de la persona que fue apartada de su oficio.”

Además, en Sentencia SU-380 del 3 de noviembre de 2021, la Honorable Corte Constitucional, concluyó lo siguiente:

“(…)

En conclusión, (i) la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional en los mandatos de no discriminación, solidaridad social, integración de las personas en situación de discapacidad y estabilidad en el empleo; (ii) este derecho cubre tanto a personas con una discapacidad calificada por los órganos competentes, como a aquellas que enfrentan una situación de debilidad manifiesta por razones de salud que repercute intensamente en el desempeño de sus funciones; (iii) la violación de la estabilidad laboral reforzada incluye (a) la presunción de un móvil discriminatorio siempre que el despido se dé sin autorización de la Oficina o inspección del trabajo; (b) una valoración razonada de los distintos elementos a partir de los cuales es posible inferir el conocimiento del empleador y que, en principio, operan para comprobar la presunción de despido injusto y, excepcionalmente, permiten desvirtuarla; (c) en el segundo evento, corresponde al empleador asumir la carga de demostrar la existencia de una causa justa para la terminación del vínculo. Por último, (iv) el despido en estas circunstancias es ineficaz y tiene como consecuencia, (a) la ineficacia de la desvinculación, (b) el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario y (c) el pago de los salarios, prestaciones y emolumentos dejados de percibir.”

Presentada la posición jurisprudencial en estos asuntos se revisó el caudal probatorio presentado por la parte activa y que interesa, encontrándose lo siguiente:

- En la página 15 del archivo 01 del expediente digital, se observa copia de informe de accidente de trabajo del empleador o contratante, en el que se reportó el accidente de trabajo del señor Aramediz Jiménez, ocurrido el 3/01/2017.
- En las páginas 16 a 19 del archivo 01 del expediente digital, reposa copia de historia clínica del actor, de atención médica recibida por el actor, los días 3, 4, 5, 6 y 7 de enero de 2017, en el que como producto del accidente de trabajo acaecido el día 3/01/2017, fue diagnosticado con “FRACTURAS QUE AFECTAN LA CABEZA CON EL CUELLO”, “HERIDA DE LA CABEZA, PARTE NO ESPECIFICADA” y “HERIDAS DE OTRAS PARTES DEL CUELLO”
- Reposo copia de certificado de incapacidad, prescrito por el término de 20 días, con fecha de inicio el 7/01/2017, por el diagnóstico de “LESIÓN DE SITIOS CONTIGUOS DE LA ORO FARINGE.” (Pág. 20-01OrdinarioDigitalizado)
- Certificado de incapacidad No. 51787 expedido por la ARL Axa Colpatria, con fecha de inicio 26/02/2017 al 17/03/2017, en razón al diagnóstico de “CUERPO EXTRAÑO EN LA LARINGE” (Pág. 28-01OrdinarioDigitalizado).
- Copia de formato de investigación de accidente/incidentes de trabajo, de la entidad demandada, en el que se relaciona el accidente de trabajo sufrido por el actor, el 3/01/2017, que le generó lesiones múltiples, cuando realizaba las funciones de conductor- escolta y se movilizaba en el vehículo asignado por la cooperativa, de placas IVU 249.



- *Copia de historia clínica No. 94524345 del 1/03/2017, de atención médica recibida por la especialista en Otorrinolaringóloga. (Pág. 33-33OrdinarioDigitalizado).*
- *Prescripción médica de fecha 27/03/2017, en la que por el diagnóstico de “SECUELAS POR PROYECTIL DE ARMA DE FUEGO EN CARA DE LADO DERECHO” y “FRACTURAS DENTALES NO RESTAURABLES DE DIENTES 14-13-12 y 11”, se le ordenó como plan de manejo, exodoncia, implantes, regeneración ósea, membranas de colágeno. (Pág. 40-01OrdinarioDigitalizado)*
- *Extracto de historia No. 94524345 del 4/04/2017, en el que se ordenó dentro del plan de manejo, valoración de cirugía general, como alternativa para saber el concepto en relación al proyectil. (Pág. 41-01OrdinarioDigitalizado)*
- *Extracto de atención médica de fecha 24/04/2017, recibida por el actor, por parte de Axa Colpatria, en el que se conceptuó los diagnósticos de “CUERPO EXTRAÑO EN LA LARINGE”, “LESIÓN DE SITIOS CONTIGUOS DEL LABIO” y “FRACTURA DE LOS DIENTES”, y dentro del plan de manejo, que se trata de un caso agudo completo, con herida de proyectil arma de fuego en cuello, actualmente en rehabilitación, pendiente procedimiento por parte de maxilo-facial. (Pág. 44 a 46-01OrdinarioDigitalizado)*
- *Copia de certificado médico de retiro, realizado al actor el día 27/04/2017, por la IPS Ocupacional Santa Clara, en el que se conceptuó “RETIRO CON ALTERACIONES SECUELA DE ACCIDENTE LABORAL NO CERRADO.” (Pág. 48-01OrdinarioDigitalizado)*
- *Copia de incapacidad prescrita al actor, con fecha de inició el 29/04/2017, por el término de 5 días. (Pág. 49-01OrdinarioDigitalizado)*

Del análisis de la documental aportada por el señor **EDWARD ANDRÉS ARAMENDIZ JIMÉNEZ**, se extrae que, producto del accidente de trabajo acaecido el 3/01/2017, fue diagnosticado con de “FRACTURAS QUE AFECTAN LA CABEZA CON EL CUELLO”, “HERIDA DE LA CABEZA, PARTE NO ESPECIFICADA”, “HERIDAS DE OTRAS PARTES DEL CUELLO” y “LESIÓN DE SITIOS CONTIGUOS DE LA ORO FARINGE, por el cual se le generó una incapacidad inicial por 20 días, con fecha de inicio el 7/01/2017, siendo prorrogada por el periodo comprendido entre el 26/02/2017 al 17/03/2017, en razón al diagnóstico de “CUERPO EXTRAÑO EN LA LARINGE”, observándose como última incapacidad prescrita, con fecha de inició el 29/04/2017, por el término de 5 días.

Asimismo, se destaca de la documental aportada al plenario, que, para la fecha en que se terminó de manera unilateral el vínculo de trabajo asociado existente entre las partes, el señor Aramendiz Jiménez, se encontraba aún con secuelas del accidente laboral, según se desprende del examen médico



de retiro realizado el 27 de abril de 2017, en la IPS Santa Clara, examen en el que además se conceptuó que respecto de las secuelas generadas el accionante no se encontraba rehabilitado.

Al igual, que, en valoración médica, realizada por la ARL Colpatria el día 24/04/2017, se determinó en el plan de manejo *“PACIENTE CON BIOMECÁNICA DEL TRAUMA DE ALTA ENERGÍA, CASO AGUDO COMPLEJO, CON HERIDA POR PROYECTIL ARMA DE FUEGO EN CUELLO, ACTUALMENTE EN REHABILITACIÓN, PENDIENTE PROCEDIMIENTO POR PARTE DE MAXILO-FACIAL...”*

Del interrogatorio de parte efectuado a la representante legal de la demandada **STARCOOP CTA.**, se extrae puntualmente que, que es cierto que el actor se desempeñaba la labor de conductor escolta en el vehículo de placas IVU 249, de propiedad de la demandada; asimismo que el actor se desempeñó como conductor escolta asignado al ICBF; que es cierto que para el 20/04/2017, la demandada tenía vigente el contrato con el ICBF, fecha para la que además si tenía más contratos diferentes al de ICBF, en esta ciudad, al igual que es cierto que, la demandada remitió al actor a examen ocupacional de retiro a la IPS Santa Clara, sin embargo, no tiene conocimiento del resultado del mismo.

Por su parte, el señor **EDWARD ANDRÉS ARAMENDIZ JIMÉNEZ**, al rendir interrogatorio de parte, manifestó que, es cierto que firmó el convenio asociativo con la cooperativa demandada; que en ningún momento fue obligado para firmar el mismo, además que, para el momento en que dejó de ser asociado a la cooperativa, si se encontraba incapacitado; que las funciones que realizaba en el ICBF, era la de conductor escolta, proteger la vida del supervisor nacional del ICBF; que en ningún momento ejerció funciones que tuvieran que ver con la citada entidad.

En atención a los parámetros instituidos por la Corte Constitucional en casos similares, se procedió analizar los tres requisitos esenciales para verificar si el actor le asiste la protección por estabilidad ocupación reforzada por salud.



PRIMER REQUISITO: Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades.

Del análisis probatorio se colige que, en efecto el señor **EDWARD ANDRÉS ARAMENDIZ JIMÉNEZ**, presenta las patologías denominadas “*FRACTURAS QUE AFECTAN LA CABEZA CON EL CUELLO*”, “*HERIDA DE LA CABEZA, PARTE NO ESPECIFICADA*”, “*HERIDAS DE OTRAS PARTES DEL CUELLO*” y “*LESIÓN DE SITIOS CONTIGUOS DE LA ORO FARINGE*”, mismas que devinieron del accidente de trabajo acaecido el 3/01/2017, y si bien en el proceso no obra recomendaciones, restricciones y concepto de rehabilitación, entre otros que permita establecer que su condición de salud impedía el normal desempeño de su labor, lo cierto es que, conforme a los soportes de historia clínica aportada, así como el examen médico de retiro efectuado por la IPS Santa Clara, el 27/04/2017 y la valoración médica efectuada por la ARL Colpatria el 24/04/2017, se denota que, a raíz del accidente de trabajo, se le generó una serie de incapacidades, que se le prolongaron por las mismas secuelas diagnóstico hasta el 29/04/2017, es decir, aún después de haber sido terminado de manera unilateral por parte de la demandada el convenio de trabajo asociado.

Reiterando que, está plenamente acreditado que, con el examen médico de retiro y la valoración médica realizada por la ARL, que aún para la fecha de fenecimiento del convenio de trabajo, el señor Aramendiz Jiménez, se encontraba en proceso de rehabilitación.

Siendo claro entonces, para la Sala, que el demandante para la fecha en se dio por terminado el convenio de trabajo asociado, si se encontraba en una condición de salud que le impedía y dificultaba significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, tan es así, que aún para la fecha en que se encontraba vigente el vínculo laboral, el actor contaba con una incapacidad prescrita del 26/02/2017 al 17/03/2017, y solo días después de terminado el citado convenio, se le prescribió una nueva incapacidad, relacionada con el diagnóstico generado a causa del accidente de trabajo.



Bajo los argumentos antes explicados, el actor adquiere el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada por su disminución física; al respecto, la Corte Constitucional, en sentencia SU 049 del 2017, fue clara en señalar:

“(…)

Según lo anterior, la Constitución consagra el derecho a una estabilidad ocupacional reforzada para las personas en condiciones de debilidad manifiesta por sus problemas de salud. Ahora bien, como se pudo observar, la jurisprudencia constitucional ha señalado que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta no solo quienes han tenido una pérdida ya calificada de capacidad laboral en un grado moderado, severo o profundo –definido conforme a la reglamentación sobre la materia-, sino también quienes experimentan una afectación de salud que les “impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares” (sentencia T-1040 de 2001). La experiencia acumulada por la jurisprudencia muestra que estas personas están también expuestas a perder sus vínculos ocupacionales solo o principalmente por ese motivo y, en consecuencia, a ser discriminados a causa de sus afectaciones de salud. Personas que trabajan al aire libre o en socavones de minería y son desvinculadas al presentar problemas respiratorios (T-594 de 2015 y T-106 de 2015); que en su trabajo deben levantar o trasladar objetos pesados y pierden el vínculo tras sufrir hernias o dolencias al levantar pesos significativos (T-251 de 2016); que operan artículos, productos o máquinas con sus extremidades y resultan sin vínculo tras perder completamente miembros o extensiones de su cuerpo o únicamente su funcionalidad (T-351 de 2015, T-057 de 2016 y T-405 de 2015); que recolectan objetos depositados en el suelo y deben agacharse y levantarse con suma frecuencia y son desvinculadas luego de sufrir problemas en las articulaciones, dolores generalizados y afectaciones en la espalda y las rodillas (T-691 de 2015); que en su trabajo deben desplazarse largas distancias y son despedidas tras presentar dolores inusuales atribuibles al esfuerzo físico extenso (T-141 de 2016).

4.8. *La posición jurisprudencial que circunscribe el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada únicamente a quienes tienen una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda considera como constitucionalmente indiferente que a una persona se le termine su vínculo contractual solo o fundamentalmente por contraer una enfermedad o problema de salud que acarree un grado de pérdida de capacidad inferior, aunque ciertamente interfiera en el desarrollo de sus funciones y los exponga a un trato especial adverso únicamente por ese hecho. La Corte Constitucional, en contraste, considera que una práctica de esa naturaleza deja a la vista un problema constitucional objetivo. Los seres humanos no son objetos o instrumentos, que solo sean valiosos en la medida de su utilidad a los fines individuales o económicos de los demás. Las personas tienen un valor en sí mismas, y al experimentar una afectación de salud no pueden ser tratadas como las mercancías o las cosas, que se desechan ante la presentación de un ‘desperfecto’ o ‘problema funcional’. Un fundamento del Estado constitucional es “el respeto de la dignidad humana” (CP art 1), y la Constitución establece que el trabajo, “en todas sus modalidades”, debe realizarse en condiciones dignas y justas (CP art 25). Estas previsiones impiden que en el trabajo las personas sean degradadas a la condición exclusiva de instrumentos.*



4.9. *Quien contrata la prestación de un servicio personal –con o sin subordinación– debe tener presente que adquiere con la persona que se lo presta una relación relevante a la luz de la Constitución, pues adquiere el deber de actuar con solidaridad cuando las circunstancias se lo requieran, y sus relaciones deben entonces trascender el principio de utilidad que en general es válido observar en los actos contractuales que desarrolle, y en las relaciones patrimoniales de disposición de sus bienes económicos. Una persona en condiciones de salud que interfieran en el desempeño regular de sus funciones se encuentra en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas, que le depare los bienes suficientes para satisfacer sus necesidades básicas, con lo cual está en riesgo no solo su estabilidad y su dignidad, sino incluso su propia subsistencia, y su seguridad social (...)*

Providencia en la que, además, la Corte Constitucional, fue enfática en manifestar lo siguiente:

“(…)

Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo.^[95] De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes.

5.15. Esta protección, por lo demás, no aplica únicamente a las relaciones laborales de carácter dependiente, sino que se extiende a los contratos de prestación de servicios independientes propiamente dichos. En efecto, esto se infiere en primer lugar del texto mismo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual establece que “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”. Como se observa, la norma establece una condición para la terminación del contrato de una persona en situación de discapacidad, y no califica la clase de contrato para reducirla únicamente al de carácter laboral, propio del trabajo subordinado. Ciertamente, el inciso 2º de la misma disposición dice que, en caso de vulnerarse esa garantía, la persona tiene derecho a una indemnización “equivalente a ciento ochenta días del salario”. Dado que el salario es una remuneración periódica inherente a las relaciones de trabajo dependiente, podría pensarse que esta indemnización es exclusiva de los vínculos laborales que se desarrollan bajo condiciones que implican vinculación a la planta de personal. Sin embargo, esta interpretación es claramente contraria a la Constitución pues crea un incentivo perverso para que la contratación de personas con problemas de salud se desplace del ámbito laboral al de prestación de servicios, con desconocimiento del principio de prevalencia de



la realidad sobre las formas y de las garantías propias de las relaciones de trabajo dependiente.”

Aunado a ello, se trae a colación por la H. Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en sentencia SL5181 del 27/11/2019 M.P. GERARDO BOTERO ZULUAGA

[...]

cuya acreditación no depende de una prueba especial o forma instrumental determinada, ya que lo importante para que opere la estabilidad reforzada en favor de dichos trabajadores, es que se pueda demostrar esa situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocido por el empleador, lo cual puede darse con los diferentes medios de prueba habilitados por el legislador, incluso, con el dictamen de las Juntas de Calificación, realizado con posterioridad a la terminación del vínculo, que confirme la situación de limitación, que era evidente desde entonces.”

Posición reiterada en más reciente pronunciamiento de esa corporación, en sentencia SL 144 del 02/02/2022 M.P. JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO donde indica:

“De otra parte, resulta oportuno afirmar que para que opere la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad, no es necesario contar con una calificación formal al momento de la terminación del contrato, o el conocimiento preciso del porcentaje de pérdida de capacidad laboral. Es suficiente que el empleador esté enterado de la enfermedad que padece su trabajadora, su gravedad y complejidad, como lo expuso la Sala en la sentencia CSJ SL2797-2020, reiterada en la CSJ SL2586-2020, así:

[...] admitir la tesis de que se requiriera incondicionalmente un dictamen, un registro, una calificación o valoración oficial que determine el porcentaje exacto de pérdida de capacidad laboral a la fecha de terminación del contrato, pone sin duda alguna en estado de indefensión y expósita a la persona con discapacidad que se encuentra tramitando la dicha calificación o en proceso de rehabilitación frente a la decisión unilateral e inconsulta del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo.

Siendo claro entonces, que ya no se exige que el trabajador tenga previa calificación, hoy jurisprudencialmente basta que el trabajador esté en tratamientos o terapias y en condiciones de sus diagnósticos padecidos, lo cual se encuentra acreditado en este caso, lo que lo convierte en sujeto de protección en salud ocupacional.

SEGUNDO REQUISITO: Que el empleador tuviera conocimiento de la condición de debilidad manifiesta del trabajador.



De otro lado, encuentra la sala que, en este caso, también se cumple con el segundo requisito, esto es, que de la condición del estado de salud del demandante, tenía pleno conocimiento la demandada, esto por las incapacidades que presentó en su momento actor, en razón al accidente de trabajo ocurrido el 3/01/2017, el cual fue reportado a la ARL AXA Colpatria, y respecto del cual devinieron las patologías de fracturas que afectan la cabeza con el cuello, herida de la cabeza, parte no especificada, heridas de otras partes del cuello y lesión de sitios contiguos de la oro faringe.

Además, el actor, fue enviado por la misma demandada al Centró Médico Santa Clara, para que se efectuara el examen médico de retiro, en el cual se conceptuó claramente, que las secuelas del accidente laboral no estaban cerradas y mucho menos rehabilitado.

Al igual que, en la valoración médica efectuada por la ARL el 24/04/2017, se estableció claramente que, por el diagnóstico de cuerpo extraño en la laringe y otros, el actor se encontraba aún en rehabilitación.

TERCER REQUISITO: Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.

Frente a estos presupuestos se tiene que, es irrelevante escudriñar si el empleador conocía de las supuestas limitaciones y si la desvinculación fue con ocasión de las mismas y para que opere la estabilidad ocupacional reforzada la condición originaria es que exista una condición de salud disminuida que afecte el normal desempeño de la labor contratada, requisitos que se reiteran se encuentran acreditados en el plenario por lo ya explicado.

Debe entonces la demandada acreditar que, la terminación del convenio de trabajo no se hizo por razón de su estado de salud, tal como lo ha sostenido la Corte Constitucional en las providencias antes citadas.

En ese sentido, se tiene que, la decisión de terminación unilateral del vínculo de trabajo asociado, le fue comunicada al actor por parte de la demandada, el día 20/04/2017, ello al indicarle que, para esa data no existían contrato vigentes que tengan disponibilidad de reubicarlo, situación, que fue desvirtuada por la representante legal de la demandada, quien el rendir



interrogatorio de parte, fue clara en señalar que, que era cierto que para el 20/04/2017, la demandada tenía vigente el contrato con el ICBF, fecha en la que además si tenía más contratos diferentes al de ICBF, en esta ciudad.

Asimismo, para la fecha en se le informó la terminación del convenio de trabajo al accionante, el mismo se encontraba aún en proceso de rehabilitación por las secuelas generadas por el accidente de trabajo.

Por manera que, al ya haberse advertido que, el señor Aramendiz Jiménez, si es titular del derecho a la estabilidad laboral ocupacional reforzada, el hecho de la terminación del vínculo contractual resulta discriminatorio en razón al estado de salud en el que se encontraba al momento del fenecimiento del convenio de trabajo, y acorde a los criterios unificados por la Sentencia SU049 de 2017, no es relevante la existencia o no de una relación laboral, en cuanto a la protección de la estabilidad ocupacional reforzada.

Ahora bien, la entidad aquí demandada NO estaba facultada legalmente para terminar el convenio de trabajo, sin que medie autorización por parte del Ministerio de Trabajo - Oficina del Trabajo -, como lo ordena el artículo 26 de la Ley 361 de 1997(Sentencia T - 597 de 2014)

De otro, lado, en la Sentencia SL 1360 radicación 53394 del 11 de abril de 2018, M.P. Dra. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, sosteniendo:

“(..)

a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.

b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.

c) La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas...”



Recientemente, la Alta Magistratura Constitucional concluyó, en la Sentencia T – 118 de 2019:

“(..). Respecto del último de los parámetros la Corte ha estimado que cuando el trabajador es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, lo es con independencia del tipo de vinculación laboral en que se encuentre, esto es, contrato a término fijo, indefinido, o por duración de la obra. Es decir, pese a la existencia de causas objetivas para la terminación del vínculo laboral (art. 61 C.S.T), las mismas no son suficientes para terminar la relación laboral si no se cumplen las cargas contenidas el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 al cual se hizo mención en precedencia.

De igual manera este Tribunal ha sostenido que la estabilidad laboral reforzada no sólo aplica en los contratos celebrados a término indefinido sino también en aquellos de duración específica como los contratos de labor u obra. Por lo tanto, “cuando una persona goza de estabilidad laboral reforzada, no puede ser desvinculada sin que exista una razón objetiva que justifique la terminación o la no renovación contractual y legalmente sin que tercie la autorización de la oficina del trabajo (...)”.

En ese orden de ideas, el argumento de la demandada basado en causas objetivas para la terminación del convenio de trabajo no es una razón constitucionalmente sostenible para finalizar el vínculo cooperativo, en tanto implica el desconocimiento del principio a la estabilidad ocupacional consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, en armonía con el artículo 25 de la Constitución Política que protege al trabajo en todas sus modalidades y de los Derechos Fundamentales de las personas que tienen algún tipo de discapacidad o limitación y específicamente al tratarse de una desvinculación discriminatoria.

Al igual que, la estabilidad ocupacional reforzada, implicaba que el demandante, no podía ser desvinculado, sino en virtud de una justa causa determinada y certificada por el Ministerio de Trabajo, deber que incumplió la demandada **STARCOOP CTA.**, además que las razones explicadas en la comunicación de terminación del convenio de trabajo no resultaron ser ciertas, al ser una situación que fue desvirtuada por la representante legal de la entidad, al rendir el interrogatorio de parte.

Por manera que, es concluyente para la Sala, que la demandada al terminar el convenio de trabajo suscrito con el actor, lo hizo en razón a la situación de debilidad manifiesta que padecía, careciendo de motivación el acto de terminación del mismo, lo que denota que la terminación del vínculo contractual fue discriminatoria en razón al estado de salud.



Conforme a lo anterior y ante la ausencia de la respectiva autorización por parte del Inspector de Trabajo, y como quiera que, la terminación del convenio de trabajo asociado, se dio de forma unilateral, sin que se esgrimiera para dicha oportunidad una justa causa, se configura la presunción que la terminación del vínculo de trabajo, de que fue objeto el demandante, obedeció a su estado de salud, por tanto, el despido se torna ineficaz, dado que se hizo de manera discriminatoria, y la demandada no corrió con la carga de la prueba de desvirtuar este hecho.

En este orden de ideas, le asiste razón al demandante, motivo por el cual la providencia recurrida será revocada, y en su lugar se declarará la ineficacia de la terminación unilateral del contrato de asociación, del señor **Edward Andrés Aramendiz Jiménez**, acaecida el 20 de abril de 2017, por parte de la demandada **Starcoop CTA**.

Como consecuencia de lo anterior, se ordenará a **Starcoop CTA.**, efectuar el reintegro sin solución de continuidad del señor Aramendiz Jiménez, a partir del 21 abril de 2017, en el cargo que desempeñaba al momento de la terminación del vínculo de trabajo asociado u a otro cargo o puesto de trabajo, que de acuerdo con sus condiciones y/o limitaciones físicas pueda desempeñar, sin que signifique desmejorar sus condiciones salariales.

Así mismo, se condenará a la demandada a pagar a favor del actor, las compensaciones económicas dejadas de percibir desde la terminación del vínculo, y hasta tanto se produzca el reintegro.

De igual manera, habrá lugar a la condena de la indemnización de que trata el inciso tercero del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a favor del señor Edward Andrés Aramendiz Jiménez, equivalente a ciento ochenta días del salario.

Dada la prosperidad de las pretensiones de la parte demandante, se condenará en costas en esta instancia a la demandada.

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley;

**RESUELVE:**

PRIMERO: REVOCAR la Sentencia apelada N° 304 del 15 de septiembre de 2021, proferida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Cali, por los motivos expuestos en precedencia.

SEGUNDO: Como consecuencia de lo anterior, se **DECLARA** la ineficacia de la terminación unilateral del contrato de asociación, del señor **EDWARD ANDRÉS ARAMENDIZ JIMÉNEZ**, ocurrida el 20 de abril de 2017, por parte de la demandada **STARCOOP CTA.**

TERCERO: ORDENAR a la demandada **STARCOOP CTA.** a reintegrar al señor **EDWARD ANDRÉS ARAMENDIZ JIMÉNEZ**, sin solución de continuidad, al cargo que venía desempeñando o uno acorde con sus condiciones de salud.

CUARTO: CONDENAR a la entidad demandada **STARCOOP CTA.**, a pagar a favor del señor **EDWARD ANDRÉS ARAMENDIZ JIMÉNEZ**, las compensaciones económicas dejadas de percibir desde la terminación del convenio cooperativo individual, y hasta tanto se produzca el reintegro junto con el pago de los aportes de la seguridad social en pensiones.

QUINTO: CONDENAR a la entidad demandada, al pago de la indemnización de que trata el inciso tercero del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a favor del señor **EDWARD ANDRÉS ARAMENDIZ JIMÉNEZ**, equivalente a ciento ochenta días del salario.

SEXTO: COSTAS en ambas instancias a cargo de la demandada y en favor del demandante. Las agencias en derecho de primera instancia se tasarán por el a quo. Agencia en derecho en esta instancia se fija en la suma de \$2.000.000.oo.

SÉPTIMO: A partir del día siguiente a la inserción de la presente decisión en la página web de la Rama Judicial en el link de sentencias del Despacho, comienza a correr el término para la interposición del recurso extraordinario de casación, para ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si a ello hubiere lugar.



**NOTIFÍQUESE POR VÍA LINK RAMA JUDICIAL O CUALQUIER OTRO MEDIO
VIRTUAL EFICAZ**

Se firma por los magistrados integrantes de la Sala:

CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ
Magistrado Ponente

Art. 11 Dec. 49128-03-20

MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO
Magistrada Sala

LUIS GABRIEL MORENO LOVERA
Magistrado Sala

Firmado Por:

Carlos Alberto Oliver Gale

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 005 Laboral

Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **af0c5eb33d7b222cc3ffda05c847c649df3ec0b5beac4c95f9085af780e047b0**

Documento generado en 30/10/2022 09:35:50 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>