



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUGA
SALA LABORAL**

**GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS
Magistrado Ponente**

**SENTENCIA No. 149
APROBADA EN SALA VIRTUAL N° 41**

Guadalajara de Buga, nueve (09) de noviembre dos mil veintidós (2022).

PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA promovido por MARGARITA MORALES BEDOYA contra COMERCIALIZADORA GIRALDO GOMEZ. RADICACIÓN N°. 76-001-31-05-013-2014-00077-01

OBJETO DE LA DECISIÓN

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación contra la sentencia proferida en audiencia pública celebrada por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, Valle, el once (11) de septiembre de dos mil quince (2015) asunto que fue repartido al Tribunal Superior de Cali y que fue remitido a esta Corporación en cumplimiento de la medida de descongestión dispuesta en el Acuerdo PCSJA22-11963 del 28 de junio de 2022.

Se profiere la sentencia por escrito, previo traslado a las partes para presentar sus alegatos de segunda instancia.

I. ANTECEDENTES

1.1. La demanda.

El señor **MARGARITA MORALES BEDOYA**, instauró proceso ordinario laboral de primera instancia contra la sociedad **COMERCIALIZADORA**



GIRALDO GOMEZ, a fin que declare que existió un contrato de trabajo, como consecuencia ordenar el reintegro al cargo de auxiliar de pollo, con ello reconocer y pagar los salarios y prestaciones sociales que hubiere podido devengar y que se condene en costas y agencias en derecho.

Señaló que fue contratada laboralmente el 21 de agosto de 2010 por la empresa demandada. Precisó que sus funciones eran surtir de pollos, vender pollos, buen manejo a las máquinas de corte y servir a la clientela, señalando que el día 30 de noviembre de 2010 en las dependencias de la demandada sufrió un accidente de trabajo resultando comprometida su rodilla izquierda, ocasionando lesión de fracturas de ligamientos y menisco cruzado anterior, por lo cual el día 20 de enero de 2011 fue operada.

Expuso que, a partir de su intervención quirúrgica en su rodilla izquierda por recomendaciones de sus médicos tratantes, inició terapias físicas y valoraciones permanentes con ortopedistas y fisiatras. Precisó que el día 28 de marzo de 2011 por recomendaciones médicas ordenaron su reintegro laboral. Refiere que previo al ingreso laboral los médicos tratantes, le programaron para el día 23 de mayo de 2011 valoración médica.

Narra que el día 5 de mayo de 2011 la empresa dio por terminado su contrato de trabajo argumentando que las ventas habían bajado, pero volverían a llamarla.

1.2. Contestación de la demanda.

Al dar respuesta a la demanda, la sociedad demandada, se opuso a la prosperidad de las pretensiones, respecto de los hechos explicó que no es cierto que la demandante suscribió un contrato de trabajo, por el contrario firmó un contrato de aprendizaje cumpliendo con la cuota asignada, el cual fue terminado el 5 de mayo de 2011 debido que se dio la finalización del programa; en cuanto al accidente refirió que fue calificado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez con un porcentaje 0% y por tal motivo la ARL no pagó la indemnización de prestación económica, propuso las excepciones de mérito denominadas: “inexistencia de las obligaciones que se



pretenden deducir en juicio a cargo de la demandada, pago, cobro de lo no debido, carencia de acción o derecho a demandar, buena fe de la demandada, compensación y prescripción.”

1.3. Sentencia de primer grado.

El Juez Trece Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia proferida el once (11) de septiembre de dos mil quince (2015), absolvió a la llamada a juicio, precisando que el vínculo que unió a las partes fue un contrato de aprendizaje, así lo consideró luego de valorar las pruebas y el interrogatorio recibido a la actora quien afirmó haber suscrito documento para realizar las prácticas laborales en la empresa. En cuanto a la terminación, refirió que en la cláusula segunda del contrato advirtió entre el 5 de noviembre de 2010 y el 4 de mayo de 2011, lo que demuestra no estaba sujeto a preaviso o manifestar causal de terminación y finaliza aduciendo que no fue probada la existencia de un contrato de trabajo sujeto a la estabilidad laboral reforzada. Por lo anterior resolvió:

“PRIMERO: ABSOLVER a la parte demandada de las pretensiones formuladas por la parte demandante.

SEGUNDO: REMITIR al Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali para que surta el grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO: CONDENAR en costas a la demandante y fija como agencias en derecho la suma de \$100.000.”

1.4. Recurso de apelación.

El apoderado judicial del extremo activo presentó recurso de apelación alegando que dentro del interrogatorio del representante legal evadió las preguntas relacionadas con el horario de trabajo y las funciones de la demandante como aprendiz del Sena, y así lo manifiesta porque en el derecho laboral rige la primacía de la realidad.



Señala que en el presente asunto fue contratada la actora, sin embargo, resultó un contrato distinto al que se estableció por escrito, inclusive no fue especificada la fecha de terminación y el representante legal afirmó que no tenía término de finalización.

Explica que el contrato se convirtió en un contrato de trabajo, por tal motivo el establecido aparentemente fue uno de aprendizaje, pero en realidad fue un contrato de trabajo.

El testigo de la demandante señaló como la señora Margarita realizó sus labores, debía cumplir un horario y desempeñarse hasta la hora que funcionaba el supermercado, ella desempeñó labores distintas a las señaladas en el contrato de aprendizaje y no solamente hacer las funciones de arreglar el pollo, sino también de vender y es un oficio que no tenía relación con el contrato de aprendizaje.

Lo anterior, denota que fue errada la decisión primigenia y por tal motivo presenta recurso de apelación contra la sentencia.

1.5. Trámite de Segunda Instancia.

Admitido el recurso de apelación, se corrió traslado a las partes para presentar sus alegatos en la instancia oportuna en la cual guardaron silencio.

II. CONSIDERACIONES

1. Presupuestos procesales.

Analizado el acontecer procesal en los términos que enseña los artículos 321 y 322 del Código General del Proceso, aplicable por analogía externa al procedimiento Laboral, resulta oportuno indicar que coexisten los requisitos formales y materiales para decidir de mérito por cuanto la relación jurídico procesal se constituyó de manera regular, en tanto que, tampoco emerge vicio procesal que menoscabe la validez de la actuación porque fueron



respetadas las garantías básicas que impone el artículo 29 superior, desarrollado en los principios que gobiernan la especialidad.

2. Competencia de la sala.

El artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social restringe las facultades del *ad-quem* a las materias específicamente expuestas por el apelante, es decir, las partes delimitan expresamente los puntos a que se contrae el recurso vertical.

3. Problema jurídico.

Atendiendo a los reparos propuestos dentro del recurso de alzada esta Colegiatura resolverá el siguiente problema jurídico ¿Si entre las partes se suscitó un contrato laboral, o si por el contrario la relación unida entre las partes se desarrolló bajo la modalidad de un contrato de aprendizaje? si en los contratos de aprendizaje opera la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud? Y en caso afirmativo determinar si la actora era beneficiaria?

4. Argumentos de la decisión.

En el presente asunto la parte actora solicitó que aplicando el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades para que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo, y como consecuencia de ello se declaré que a la fecha de terminación del vínculo gozaba de estabilidad laboral reforzada por motivos de salud; el juez de instancia negó las pretensiones de la demanda aduciendo que entre las partes no existió un contrato de trabajo sino uno de aprendizaje, razón por la cual es inoperante la estabilidad solicitada.

Pues bien, recuerda en primer lugar la Sala que el artículo 53 Constitucional consagra como principio la *primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales*, de manera que el contrato de trabajo existe por la naturaleza misma de las actividades



desarrolladas por el trabajador, aunque entre las partes no se haya formalizado o se haya utilizado una modalidad no laboral para ocultar la realidad.

Ahora bien, respecto del contrato de aprendizaje su naturaleza fue modificada por el artículo 30 de la Ley 789 de 2002, para excluirlo como contrato de trabajo, y catalogarlo como una forma especial dentro del derecho laboral, definiéndolo de la siguiente manera:

“El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.”

Es importante precisar que solo a partir de la entrada en vigencia de la Ley 789 de 2002 que se concibe el contrato de aprendizaje como una forma de vinculación especial diferente a la de naturaleza laboral, pues su desarrollo histórico siempre estuvo asociado al trabajo subordinado en los términos del Código Sustantivo del Trabajo.

En cuanto a la naturaleza de esta figura la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SL4965-2019 trajo a colación lo expuesto en la CSJ SL3430-2018, en la cual señaló:

“Ciertamente, la Ley 789 de 2002 reguló el contrato de aprendizaje como una forma de vinculación especial, diferente a la de naturaleza laboral, cuya finalidad primordial es permitir la formación teórico - práctica de una persona natural en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para



adquirir formación profesional metódica y completa en el oficio, actividad u ocupación. En tal sentido, el objetivo de este tipo de contrato es la de facilitar la formación de ocupaciones dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero de la sociedad, por lo que la mencionada ley no hace preferencias o distinciones a la hora de la vinculación.”

Seguidamente agregó:

“Es, pues, relativamente novedoso en la legislación nacional que la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje esté incrustada en las formas del derecho del trabajo sin constituir por sí mismo una modalidad de contrato laboral. El desarrollo histórico de aquel estuvo siempre asociado al trabajo subordinado en los términos como se encuentra gobernado por el Código Sustantivo del Trabajo y sólo a partir de la entrada en vigencia de la Ley 789 de 2002 se produjo su deslaboralización.”

5.3 Estabilidad laboral reforzada por motivos de salud en los contratos de aprendizaje.

El artículo 26 de la ley 361 de 1997 otorga una estabilidad laboral reforzada, señalando 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.

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.

La ley 361 citada no establece expresamente lo que ha de entenderse por personas en situación de discapacidad, es decir, si la protección se aplica a



toda persona enferma o específicamente a un determinado grado o situación de discapacidad. Posteriormente el **artículo 2 de la ley 1618 de 2013**, Ley Estatutaria por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad señaló que se entienden como personas con y/o en situación de discapacidad a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás, definición que no estableció un porcentaje mínimo de pérdida de capacidad laboral.

Es de precisar que la Corte Suprema de Justicia, tiene una orientación jurisprudencial reiterada respecto que la protección no cobija a todas las personas enfermas o incapacitadas, sino que busca garantizar la protección de las personas en situación cuya patología o enfermedad sea significativa que afecte el desarrollo normal de la labor para la cual fue contratado, de manera que el despido o la terminación del contrato sean discriminatorias.

Igualmente, la jurisprudencia de la Corte, estableció unos parámetros de aplicación de la Ley 361 de 1997, precisando en que eventos de terminación del contrato es necesario acudir previamente al Inspector de Trabajo. En sentencia SL1360-2018, con radicación n.º 53394, del once (11) de abril de dos mil dieciocho (2018), MP CLARA CECILIA DUEÑAS estableció las siguientes subreglas:

“(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 Corte Constitucional en sentencia SU 049 de 2017, considerando que la garantía de estabilidad es aplicable frente a cualquier modalidad de contrato y con independencia de si el origen de la enfermedad del trabajador es laboral o común. Asimismo, precisó que la estabilidad laboral es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

El anterior pronunciamiento fue reiterado en la sentencia SU 380 de 2021 recordando que *“La jurisprudencia constitucional, tanto en sede de revisión, como en unificación de jurisprudencia y control abstracto, es uniforme en considerar que la interpretación conforme del Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ordena su aplicación no solo a las personas con una pérdida de capacidad laboral calificada como moderada, severa o profunda, por una autoridad competente, y de acuerdo con las normas reglamentarias que definen tales conceptos en términos numéricos, sino que se extiende a toda persona en condición de salud que impide o dificultada el normal ejercicio de sus funciones.”*

En la sentencia SL1360-2018, precisa la Corte que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, **lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio.**



Es de precisar además que existe libertad probatoria para demostrar la situación de discapacidad. El artículo 61 del CPT y SS señala claramente que el Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sobre el particular se pronunció la Sala de Casación Laboral en la sentencia CSJ SL18578-2016, reiterada en la CSJ SL1684-2021, en la que se expresó que: *[...] en virtud de lo dispuesto por el artículo 61 del Código Procesal Laboral, en los juicios del trabajo los jueces gozan de libertad para apreciar las pruebas, por lo que si bien el artículo 60 ibidem les impone la obligación de analizar todas las allegadas en tiempo, están facultados para darle preferencia a cualquiera de ellas sin sujeción a tarifa legal alguna, salvo cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, pues en tal caso “no se podrá admitir su prueba por otro medio”, tal y como expresamente lo establece la primera de las citadas normas.*

Respecto de la necesidad de demostración del estado de discapacidad, en la sentencia SL1623 de 2020 la Corte reitera que se requiere acreditar una afectación relevante en el estado de salud, que puede demostrarse, sin limitarse a ello, a través del informe pericial al respecto, sea dentro del trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral o el practicado como prueba en el trámite judicial, pues se insiste que *[...] la protección de la estabilidad en el trabajo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 está dirigida a la persona que tiene condiciones de salud reducidas para prestar el servicio personalmente, es decir, a aquella que tiene una discapacidad relevante y puede prestar el servicio en condiciones distintas del resto de la sociedad. Dicho de otro modo, el precepto en cuestión busca proteger a las personas que, por la condición de discapacidad relevante, pueden encontrar barreras para acceder, permanecer o ascender en el empleo y que tales barreras pueden ser superadas por el empleador haciendo ajustes razonables. (CSJ SL2841-2020). (...)*

Ahora respecto de la exigencia de un porcentaje de pérdida de capacidad de al menos el 15% para activar la protección contenida en la Ley 361 de 1996,



aprecia esta Sala que si bien una calificación en ese sentido es prueba de la notoriedad de las condiciones reducidas de salud activándose una presunción de discriminación en el evento de un despido; teniendo en cuenta la libertad probatoria, no se excluye que el trabajador pueda demostrar, aún sin una calificación del 15%, que fue discriminado por su estado de salud físico, mental o sensorial.

Finalmente recuerda la Sala que la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad y la Ley 1618 de 2013, estableció un nuevo modelo de aproximación a la discapacidad denominado «*modelo social*» o de «*barreras sociales*» que señala “que las causas que dan origen a la discapacidad no son científicas, son preponderantemente sociales. Bajo este modelo, explica la Doctora Clara Cecilia Dueñas, “*la discapacidad se desplaza de la persona a la comunidad, puesto que no depende únicamente de las características propias del individuo, sino también de la manera como la sociedad donde vive organiza su entorno y lo acepta o rechaza*” (sv SL 711 de 2021).

Respecto a la estabilidad laboral reforzada en los contratos de aprendizaje la Corte Constitucional al estudiar el caso de una persona que fue desvinculada mientras se encontraba en condiciones de debilidad manifiesta, en el contexto de un “contrato de aprendizaje” concluyó que los aprendices que pierden su capacidad laboral, o un porcentaje de ella, durante la fase práctica del contrato de aprendizaje tienen derecho a que se les aplique en forma analógica el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores, consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Sentencia T - 881 de 2012).

Caso concreto.

Pretende el accionante, se declare, la existencia de la relación laboral con la COMERCIALIZADORA GIRALDO GOMEZ, dentro del periodo comprendido entre el 21 de agosto de 2010 y el 5 de mayo de 2011. La llamada a juicio, en el escrito de contestación de la demanda aceptó que la señora MARGARITA MORALES BEDOYA firmó un contrato de aprendizaje y las



funciones realizadas correspondían al desarrollo del programa Procesamiento de Carnes y sus Derivados.

Obra certificado de fecha 8 de julio de 2011 donde la coordinadora de nómina de la empresa Comercializadora Giraldo hizo constar que la señora MORALES BEDOYA realizó las prácticas en la empresa desde el 21 de agosto de 2010 hasta el 5 de mayo de 2011.

A folios 43 a 44 está el documento denominado relación de aprendizaje con el objetivo de garantizar al aprendiz la formación profesional integral en la especialidad de Técnico en Procesamiento de Carnes y Derivados la cual se impartirá en su etapa lectiva por el Centro de Comercio y Servicios del Sena Regional Valle con convenio la Fundación Carvajal y la fase práctica se desarrollará en la empresa, en la cláusula segunda señala como fecha final de la etapa productiva el 4 de mayo de 2011, advirtiendo que no puede extenderse más de dos años y fue firmado entre el representante legal de la sociedad demandada y la demandante.

Milita a folio 46 certificado de fecha 17 de junio de 2014 expedido por COOMEVA EPS donde relaciona los aportes realizados a favor de la demandante a cargo de la empresa enjuiciada, acompañado con el certificado de aportes.

Reposa el seguimiento institucional de practicantes Fundación Carvajal – SENA identificando como estudiante a la señora MARGARITA MORALES BEDOYA y empresa SUPER INTER – ACOPI, programa de formación SENA – FUNDACION CARVAJAL: cárnicos (T2), funciones y responsabilidades asignadas al estudiante: atención al cliente pollo y carne, de fecha 7 de diciembre de 2010, de igual manera el seguimiento data 16 de noviembre de 2010, funciones servicio de pollo, exhibición, atención al público (todo lo relacionado con ella), en observaciones refiere que la estudiante está dispuesta a aprender y es entregada a su trabajo y el seguimiento de fecha 22 de diciembre de 2010 funciones área de pollo y carne y servicio al cliente, como observaciones fue señalado que la demandante se encuentra



incapacitada en ese momento lleva 8 días, laboraba bien cumpliendo con sus funciones (fls. 48 a 53).

En los folios 58 a 76 reposa los desprendibles a favor de la accionante relaciona como descripción de pago cuota apoyo y sostenimiento.

A folio 77 se encuentra el pantallazo de la página del Sena y relaciona el historial del contrato de aprendizaje a nombre de la señora MARGARITA MORALES BEDOYA, fecha de inicio 21 de agosto de 2010 y terminación 5 de mayo de 2011, especialidad Técnico Procesamiento de Carnes y Derivados, modalidad Aprendiz Sena, estado terminado.

Dentro de la audiencia de trámite y juzgamiento fue recibido el interrogatorio de la demandante quien aceptó que firmó un contrato de aprendizaje y que le entregaban una cuota de sostenimiento al ser una aprendiz del Sena, su ARL tomaron el reporte y la atendieron, en el mes de abril la reubicaron, le hicieron una carta con restricciones en marzo y en mayo la retiraron, esa carta de retiro no la tiene y fue solicitada a la empresa, pero no fue entregada.

De igual manera, fue recibido el interrogatorio del representante legal de la empresa demandada quien indicó que la actora ingresó para el proceso de carne y sus derivados, el accidente ocurrió el 30 de noviembre de 2010, no recuerda las recomendaciones médicas, la empresa no la despidió por el contrario para ese tiempo había terminado el contrato de aprendizaje del SENA, desconoce las causas del accidente, si se acostumbra hacer el examen de ingreso, pero del egreso no está seguro, para retirarla no pidieron permiso al Inspector de Trabajo, no tiene conocimiento del horario de trabajo, como aprendiz del Sena por ley tiene derecho a un porcentaje de un pago.

Por su parte la testigo OLGA PATRICIA EPE MERA precisó que trabajo en Superinter por medio de la empresa Macpollo como impulsadora por eso conoció a la señora MARGARITA, en ese momento ella llegó hacer las practicas del Sena en noviembre del año 2010, la deponente terminó los primeros días de diciembre y se fue porque la trasladaron, sabe que llegó para hacer las practicas porque le preguntó y le dijo que se ganaba la mitad



del mínimo, después se volvieron a ver en marzo de 2011 y ella estaba todavía ahí, cuando la volvió a ver estaba en terapias, en ese tiempo realizaban la misma actividad, ella a veces manejaba también la carne, cuando Margarita también trabajó como de impulsadora, la testigo trabajó de 2 a 10 y de 6 a 12, coincidía con los turnos de Margarita, en cuanto a lo ocurrido el día del accidente explicó que la demandante estaba de 2 a 10 y ese día había inventario por tal motivo fue cerrado al público a las 9:30 pm, el accidente ocurrió con las canastilla, el día del accidente fue el 30 de noviembre, ese día había inventario y estaban en el turno de 2 a 10, cuando se hace inventario primero inician con los cuartos y de último dejan las vitrinas, ese día la señora Margarita estaba con las canastillas sacando los productos de la vitrina ahí fue cuando resbaló y se fracturó la rodilla, eso ocurrió en la noche después de las 9:30, señala el piso siempre mantiene húmedo porque se manejan carnes, ese día estaba más húmedo porque cuando se saca el producto sale mucha agua, ella llevaba todos los elementos de protección, en el momento de ocurrir el accidente la ayudó un compañero que se llama Johan, estaba como metro y medio de distancia de donde ocurrió el accidente, no la llevaron inmediatamente al hospital, ella se quedó coja y al otro día realizaron el reporte, después que ocurrió el accidente volvió a verla en marzo, en ese momento se retiró voluntariamente, explica que cuando uno estudia lo envían hacer las practicas a un almacén y ella empezó hacer las prácticas en SUPERINTER y eso se lo comentó ella, no vio el documento que firmó para las practicas.

Revisadas las pruebas aportadas y practicadas, logró evidenciarse con lo aceptado por la misma progenitora del litigio que lo suscrito con la empresa llamada a juicio fue un contrato de aprendizaje y por ello le entregaban una cuota de sostenimiento por ser una aprendiz del Sena, situación comprobada con las documentales aportadas al expediente como es la relación de aprendizaje aportado a folio 43 a 44 donde fue señalado que la fase práctica se desarrollará en la empresa, en la cláusula segunda especificó como fecha final de la etapa productiva el día 4 de mayo de 2011, los desprendibles de nómina en la cual relaciona como descripción de pago cuota de apoyo y sostenimiento (fls. 58 a 76), y lo relacionado en la página web del Sena respecto del historial del contrato de aprendizaje a nombre de la señora



MARGARITA MORALES BEDOYA, fecha de inicio 21 de agosto de 2010 y terminación 5 de mayo de 2011, especialidad Técnico Procesamiento de Carnes y Derivados, modalidad Aprendiz Sena, estado terminado (fl. 77) y el certificado de las practicas realizadas expedido por la coordinadora de nómina de la empresa accionada, documentales que no fueron tachados.

En cuanto a lo manifestado por la única testigo se observa que dentro del discurrir procesal fue responsiva y espontánea al afirmar que la actora era practicante del Sena, encontrándose credibilidad en la razón de su dicho por haber tenido percepción directa de los hechos al haber compartido labores equivalentes en la instalación del Supermercado en tiempos similares de su vinculación.

Aunado a lo anterior, el representante legal corroboró la situación al ser reiterativo en indicar que la actora ingresó para el proceso de carne y sus derivados y aclaró que la empresa no la despidió por el contrario para ese tiempo había terminado el contrato de aprendizaje del SENA, lo que demuestra no es cierto como lo expuso el recurrente en señalar que el representante legal afirmó no tenía término de finalización.

Debe advertirse que uno de los requisitos del contrato de aprendizaje es la formación del aprendiz, y se diferencia del contrato laboral en aspectos tales como la subordinación y el salario, por cuanto a la subordinación no se presenta frente a quién tenía el rol de patrocinador y respecto de la remuneración por la labor desempeñada, esta consiste en un apoyo de sostenimiento durante esa fase la cual equivalía al 75% del salario mínimo mensual, pero no constituía salario en ningún caso.

Lo expuesto sería suficiente para hallar por la Sala que, sin lugar a dudas, el contrato de aprendizaje que los mantuvo unidos no se nutría de una naturaleza laboral como lo pretende hacer ver el extremo activo.

En lo que respecta al segundo interrogante, esto es, si en los contratos de aprendizaje opera la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud, concluyó esta Colegiatura que de acuerdo a los criterios constitucionales en



este tipo de vinculación especial, de igual manera tienen derecho a que se les aplique en forma analógica el derecho consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por tal motivo, se procederá a estudiar si la actora era beneficiaria, al respecto se cuentan en el expediente con los siguientes medios de prueba:

A folio 18 acta de reubicación de fecha 4 de abril de 2011 de la demandante, señala como cargo aprendiz Sena, por el evento pos operatorio de reconstrucción de ligamento anterior y sutura del menisco mediano, relacionando como recomendaciones las siguientes:

1. FAVORECER LA EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES QUE LE PERMITAN PASAR O ALTERNAR LAS POSTURAS (DE PIE, CAMINANDO Y ESTAR SENTADO) REALIZANDO PERIODOS DE DESCANSO NO MAYOR A 10 MINUTOS SIN MODIFICAR SU TAREA, EJECUTANDO ACTIVIDADES PROPIAS DE SU TRABAJO.
2. MINIMIZAR LA EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES QUE IMPLIQUEN RECORRIDOS POR ZONAS HUMEDAS O DE DIFÍCIL ACCESO.
3. MINIMIZAR LA EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES QUE IMPLIQUEN SALTOS, PASAR DE SUPERFICIES ALTAS A BAJAS QUE SOBREPASEN LOS 30 O 40 CMS Y OBLIGUEN AL APOYO SOSTENIDO SOBRE EL MIEMBRO INFERIOR AFECTADO.
4. PUEDE MANEJAR CARGA EXTERNA BIMANUAL HASTA DE 10 KG LO MÁS CERCA AL CUERPO. ABSTENERSE DE LEVANTARLO
5. CUANDO MANIPULE EL PESO EL USUARIO DEBE ABSTENERSE Y SER CONSCIENTE DE NO EJECUTAR CAMBIOS SÚBITOS DE DIRECCIÓN Y MOVIMIENTOS GIRATORIOS.
6. EVITAR SUBIR Y BAJAR ESCALERAS CON UNA FRECUENCIA MAYOR A 1 VEZ POR HORA EN RECORRIDOS QUE NO SUPEREN LOS 30 ESCALONES (2 PISOS PROMEDIO).
7. USO DE CALZADO ADECUADO (CERRADO FIRME, SUEL ANTIDESLIZANTE).

Advirtiendo que las recomendaciones relacionadas serán aplicadas a partir del 28 de marzo de 2011 por el término de 2 meses, señalando de igual manera, que de acuerdo al cargo y las funciones realizada no hay necesidad de reubicar en otra área y pueden cumplirse de conformidad con la actividad de la demandante.

Se observa a folio 54 el certificado de fecha 26 de mayo de 2014, expedido por la administradora de riesgos, en la cual señala que la empresa convocada estuvo vinculada a COLMENA desde el 1 de febrero de 2010 hasta el 31 de julio de 2011, durante ese periodo la trabajadora MARGARITA MORALES BEDOYA reportó como fecha de la ocurrencia del accidente 21 de septiembre de 2010 y 30 de noviembre 2010, para el último accidente relacionó incapacidades y advierte que no pagaron indemnización de prestaciones económicas derivadas de la calificación de pérdida de capacidad laboral por el dx s835 esquinces y torceduras en ligamento cruzado anterior, post de rodilla debido que fue calificada hasta la Junta Nacional de Calificación de Invalidez en 0.0%, relacionando los siguientes dictámenes:



- Dictamen de calificación Colmena ARL, fecha de calificación 18 de septiembre de 2012. Total: 0.0%
- Dictamen de calificación Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, fecha de calificación 25 de octubre de 2012. Total: 0.0%
- Dictamen de calificación Junta Nacional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, fecha de calificación 7 de febrero de 2013. Total: 0.0%

Posteriormente reposa el informe de accidente de trabajo del empleador, contratante Comercializadora Giraldo y Gómez y CIA SA, información de la persona accidentada MARGARITA MORALES BEDOTA cargo Aprendiz SENA del programa técnico en procesamiento de carnes y derivado (fl. 56).

Revisadas las pruebas, se observa que al momento de haberse finalizado el contrato de aprendizaje solamente reposa algunas recomendaciones médicas sin necesidad de reubicación.

Si bien dentro del discurrir procesal fue ordenada nueva calificación de pérdida de capacidad laboral de fecha 27 de abril de 2015 realizado por la Junta Regional de Calificación de Risaralda (fl. 93), en la cual determinó que la demandante tiene como porcentaje de pérdida de capacidad laboral 11.00% y fecha de estructuración 26 de enero de 2015 por causa del accidente de trabajo, esta fue realizada varios años después de terminar su vinculación y la recha de estructuración es muy posterior a su retiro, insistiendo la Sala, en que la protección alegada no se otorga por el sólo quebrantamiento de la salud, pues sin duda la afectación en la salud hace parte de la cotidianidad de todas las personas, reiterando que la teleología del fuero es evitar que sea la condición de salud un motivo de discriminación en el trabajo.

De lo expuesto, denota que a la fecha de la terminación la actora no estaba incapacitada, o con padecimientos actuales de salud, o tratamiento médico, valoración, procedimiento u otro servicio médico pendiente que puedan demostrar que fue discriminado por motivos de salud, o que encontró barreras



sociales para permanecer en el empleo, de manera que le otorguen una estabilidad laboral reforzada, de manera entonces que el patrocinador podía válidamente en los términos del contrato de aprendizaje finalizar el vínculo sin solicitar permiso alguno de autoridad competente.

Así las cosas, la señora **MARGARITA MORALES BEDOYA** no cumplió con la carga probatoria de demostrar que para el momento en el que se dio por finalizado el contrato de aprendizaje, era beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud.

Conforme lo anteriormente expuesto, la Sala confirmará la sentencia del once (11) de septiembre de dos mil quince (2015), proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, Valle.

COSTAS

Se condenará en costas en esta instancia, a la parte demandante al ser desfavorable el recurso de apelación presentado por el apoderado judicial.

DECISION

En concordancia con lo expuesto, la SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUGA, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el once (11) de septiembre de dos mil quince (2015), por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, Valle, conforme los argumentos expuestos en precedencia.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia, a cargo de la parte demandante y favor de la parte demandada, fíjese la suma de medio salario mínimo mensual legal vigente.



TERCERO: DEVOLVER el expediente al Tribunal de origen, para que continúe con el trámite correspondiente

GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS
Magistrada Ponente

MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR
Magistrada

MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA
Magistrada



Firmado Por:

Gloria Patricia Ruano Bolaños

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 002 Laboral

Tribunal Superior De Buga - 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: **34e4faa33656cbcd909a7e63f960abd9634f9d365c4ae8c51ad3277ba322bbf6**

Documento generado en 09/11/2022 08:55:10 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>