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

***ORALIDAD***

***Providencia****:* *Sentencia de Segunda Instancia, Jueves 8 de junio de 2017*

***Proceso****:* *Ordinario Laboral – Confirma decisión del a quo que accedió a las pretensiones*

***Radicación No****:**66001-31-05-005-2015-00232-01*

***Demandante****: Darío Henao Gómez*

***Demandado:*** *Cootrasoc.*

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

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

***Tema a tratar: Prueba de los extremos laborales. Certificación expedida por el empleador.*** *Atendiendo que en materia procesal laboral existe la libertad probatoria –art. 61 del CPTSS-, tal carga se puede cumplir valiéndose de cualquiera de los medios probatorios existentes en la legislación. Sin embargo, existen medios que por su contundencia, resultan ser más idóneos para tal fin y facilitan la obtención del convencimiento del juzgador. Sin duda, una certificación expedida por el empleador en la que figuren los hitos temporales en los que se desarrolló el contrato de trabajo o la confesión que este haga ante el Juez, son medios que permiten llegar a un convencimiento pleno de los límites temporales de la relación sin mayores disertaciones al respecto. La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha destaca la importancia de este tipo de probanzas para la acreditación de, entre otros aspectos, los hitos temporales de la relación, tal como puede verse en reciente sentencia SL16528 del 26 de octubre de 2016, desprendiéndose de tal decisión que tal documento, mientras no sufra tachas sobre su veracidad y las mismas se acrediten por el empleador, se convierte en la prueba principal de la relación laboral y de todas sus características.* ***Prueba del reglamento interno del trabajo.*** *Entratándose además de aquellas faltas que las partes contratantes enlistan como graves y que están contenidas en pactos colectivos de trabajo, reglamentos internos de trabajo, convenciones colectivas de trabajo o similares, necesariamente debe traerse al proceso prueba de tal documento, con el fin de verificar la existencia de la precalificación de gravedad de determinada conducta.* ***Discapacidad. Concepto OMS. Aspectos a tener en cuenta.*** *Pues bien, la discapacidad según la página web de la Organización Mundial de la Salud es: “un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive” (*[*http://www.who.int/topics/disabilities/es/*](http://www.who.int/topics/disabilities/es/)*). De la definición del máximo organismo mundial de la salud, se desprende que la discapacidad afecta a la persona en su aspecto orgánico funcional y además, en el ejercicio mismo de la interacción con la sociedad en la que vive, incluyendo necesariamente el ámbito laboral. Por lo tanto, se debe entender por discapacitado laboralmente hablando, a aquella persona que se vea mermada o impedida en el normal desarrollo del trabajo para el que se encuentra capacitado. Esa condición de discapacidad, estima esta Judicatura, idealmente deberá estar tasada por los organismos competentes para ello, no obstante, no es este un presupuesto inamovible, pues de no haberse surtido el proceso de calificación, no puede desconocerse el carácter de discapacitada de una persona, que acredite con soportes médicos una afectación de su salud y por cualquier otro medio de prueba, la necesaria merma o impedimento para desarrollar el trabajo que comúnmente despliega, pues de encontrarse tales supuestos reunidos, sin duda que deberá prodigársele la protección especial que consagró el legislador, esto es, blindarlo con una estabilidad laboral reforzada, que implique la intervención de una autoridad administrativa que , previa verificación del caso puntual, avale la terminación del contrato. Y obviamente, para que tal deber de solicitar la autorización administrativa se dé, es necesario que el empleador conozca la situación médica de su empleado, pues de no ser así, no puede exigírsele el agotamiento previo de ese trámite para despedir a un trabajador.*

**AUDIENCIA PÚBLICA:**

En Pereira, a los ocho (08) días del mes de junio de dos mil diecisiete (2017), siendo las siete y treinta de la mañana (07:30 a.m.), reunidos en la Sala de Audiencia los magistrados de la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira, el ponente declara abierto el acto, que tiene por objeto resolver el recurso de apelación propuesto por el portavoz judicial de la parte demandada contra la sentencia dictada el 07 de junio de 2016 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso ordinario laboral promovido por ***Darío Henao Gómez*** contra ***Cooperativa de Trabajadores Asociados de Occidente - Cootrasoc.***

**IDENTIFICACIÓN DE LOS PRESENTES:**

***I. INTRODUCCIÓN***

Se pide en la demanda que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 28 de julio de 2005 y el 01 de septiembre de 2014, que la relación terminó en esta última calenda por despido injustificado y en estado de discapacidad por parte de Cootrasoc, que se ordene el reconocimiento y pago de la liquidación del contrato y que se liquide y pague las cesantías y sus intereses, las vacaciones, primas de servicios, sanción moratoria de que trata el canon 65 del CL, la indemnización por despido sin justa causa, la indemnización por despido en estado de discapacidad y las costas del proceso.

Tales pedimentos se fundamentan en que el actor laboró con Cootrasoc mediante un contrato de trabajo a término indefinido, que tal relación se desarrolló entre el 28 de julio de 2005 y el 01 de septiembre de 2014, que el cargo desempeñado era el de técnico en plomería, que el salario devengado era de $940.000, que el 17 de junio de 2013 sufrió un accidente de trabajo, que en razón de ese evento estuvo incapacitado desde esa fecha y hasta el 08 de julio de 2014, que en esta fecha el empleador se negó a reincorporarlo, por lo que se acudió mediante acción de tutela, que el 18 de julio de 2014 lo reintegraron al cargo de activador, que el 1 de septiembre de 2014 la empleadora lo despidió bajo el argumento de baja de productividad, que el despido se realizó sin la autorización del Ministerio de Trabajo, que con posterioridad al despido se le consignó al demandante la suma de $2.400.000 sin especificar a que correspondían y que a la fecha no se le ha pagado la liquidación de prestaciones sociales.

Admitida la demanda, se dio el traslado del caso a la parte demandada, la que allegó respuesta mediante apoderado judicial que se pronunció respecto a los hechos, aceptando la prestación de servicios por parte del demandante, aunque no el extremo inicial, el accidente de trabajo padecido por el actor, la incapacidad que le generó el mismo y la cancelación de la suma de $2.400.000 que correspondían a su liquidación final de prestaciones sociales. Frente a los restantes indica que no son ciertos. Se opone a la totalidad de las pretensiones de la demanda y formula como excepciones de fondo las de “”Pago por consignación de la liquidación”, “Inexistencia de la protección laboral reforzada y despido con justa causa”, “Inexistencia de incapacidad laboral del señor Darío Henao Gómez, por encontrarse superado el trámite legal”, “Falta de nexo causal entre el despido con justa causa y la condición de debilidad manifiesta del señor Darío Gómez Henao alegada por el actor”, “Inexistencia legal y jurisprudencial de la discapacidad del trabajador”, “Mala actitud e indisposición del trabajador para el desempeño de sus funciones”, “Inexistencia de las obligaciones demandadas”, “Pago total de la obligación” y “Prescripción”.

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

Agotadas las etapas procesales correspondientes, la a-quo declaró la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, que se desarrolló entre el 28 de julio de 2005 y el 01 de septiembre de 2014, el cual terminó de manera injustificada y sin tener en cuenta la discapacidad del actor, por lo que impuso condenas por concepto de indemnización por despido injusto, conforme al artículo 64 del CL y por no haber obtenido la autorización del Ministerio del Trabajo, como lo exige el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, atendiendo que el actor estaba discapacitado.

Para arribar a tales conclusiones, la Jueza a-quo se apoyó en la prueba testimonial y documental que obra en el proceso, de la cual extrajo que la relación laboral inició el 28 de julio de 2005, para lo cual toma como referencia la constancia laboral que aportó la parte actora y que no fue tachada por la demandada. Tal información, además, es ratificada por la declaración de uno de los declarantes que casi de manera concomitante entró a trabajar con el demandante. En cuanto al despido, encontró que el demandante venia de un largo proceso de recuperación ante un accidente de trabajo que sufrió en junio de 2013 y fue reubicado en un cargo para el que no contaba con la suficiente capacitación, para el cual se le exigían unas metas que poco se dieron a conocer al demandante y quien además, apenas tuvo un mes y 4 días para adaptarse a ese nuevo cargo. Además, indica que el empleador no le dio a conocer el reglamento interno de trabajo, donde se catalogaba la baja productividad, como una violación grave a las obligaciones del trabajador y justificación, por ende, del despido. Por tales razones y al no haberse encontrado la solicitud de autorización al Ministerio de Trabajo, cuando el demandante aún se encontraba en tratamiento y era evidente su condición de discapacidad, impuso las dos indemnizaciones referidas.

***III. APELACIÒN***

La decisión sintetizada fue apelada por el apoderado judicial de la parte demandada, quien expuso su disenso con dos ítems puntuales. El primero de ellos, tiene que ver con el extremo inicial de la relación laboral, pues indica que apenas en el 2007 Cootrasoc empezó a prestar servicios de plomería, tal como lo relataron los testigos de la parte demandada. El segundo aspecto de desacuerdo, fue el de la terminación del contrato, pues encuentra que el mismo se justificó en el incumplimiento de metas y, además, no era indispensable la autorización del Ministerio de Trabajo, pues el actor no se encontraba incapacitado en ese momento.

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

En este estado de la diligencia y antes de que la Colegiatura, proceda a decidir lo de su competencia, se corre traslado por el término de 8 minutos, a cada uno de los voceros judiciales de las partes asistentes a la audiencia, empezando por la parte demandante (art. 66 A CPLSS.).

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

***V. CONSIDERACIONES***

***Del problema jurídico.***

Como problemas jurídicos a resolver por esta Colegiatura, se tienen los siguientes:

*¿Cuál es el extremo inicial de la relación laboral que ató a las partes acá enfrentadas?*

*¿Existió justa causa para que el empleador despidiera al señor Henao Gómez?*

*¿Al momento del finiquito del contrato de trabajo, era indispensable obtener la autorización del Ministerio del Trabajo por parte de Cootrasoc?*

**Extremo inicial de la relación laboral.**

Uno de los hitos determinantes que debe acreditarse en un litigio de naturaleza laboral, es el de los extremos entre los cuales se ejecutó la misma, pues ello permite no solo ubicar en un espacio temporal la relación de trabajo, sino que habilita para entrar a fijarle las consecuencias económicas a la misma. Tal aspecto es de los que -necesariamente- debe acreditarse en debida forma para lograr el éxito de las pretensiones de una demanda y su acreditación deberá efectuarse por la parte interesada en que se declare la existencia de la relación laboral y poder derivar de allí los aspectos económicos.

Atendiendo que en materia procesal laboral existe la libertad probatoria –art. 61 del CPTSS-, tal carga se puede cumplir valiéndose de cualquiera de los medios probatorios existentes en la legislación. Sin embargo, existen medios que por su contundencia, resultan ser más idóneos para tal fin y facilitan la obtención del convencimiento del juzgador. Sin duda, una certificación expedida por el empleador en la que figuren los hitos temporales en los que se desarrolló el contrato de trabajo o la confesión que este haga ante el Juez, son medios que permiten llegar a un convencimiento pleno de los límites temporales de la relación sin mayores disertaciones al respecto. La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha destaca la importancia de este tipo de probanzas para la acreditación de, entre otros aspectos, los hitos temporales de la relación, tal como puede verse en reciente sentencia SL16528 del 26 de octubre de 2016, desprendiéndose de tal decisión que tal documento, mientras no sufra tachas sobre su veracidad y las mismas se acrediten por el empleador, se convierte en la prueba principal de la relación laboral y de todas sus características.

Pues bien, en el caso puntual se tiene que el demandante aportó con el libelo inicial del proceso una certificación expedida por la Representante Legal de Cootrasoc (fl. 16), en la que se dice que el señor Henao Gómez *“…labora en nuestra empresa desde el 28 de julio de 2005 como* ***TECNICO EN PLOMERIA…”****,* documento este sobre el que no queda duda sobre su autenticidad, amén que la parte demandada ninguna tacha le hace, por lo que se debe entender, según las voces del canon 244 del CGP, su autenticidad.

Tal documento de manera clara, permite a esta Sala arribar a la misma conclusión de la a-quo, esto es que la fecha de inicio de la relación laboral fue el 28 de julio de 2005, conclusión que se refuerza con los dichos del declarante Jhon Fredy Morales Pérez, quien fue compañero del trabajo del actor y quien relató que en el año 2005 efectivamente ingresó el actor al servicio de la demandada, aspecto que conocía por la cercanía en su propio ingreso a la empresa. Por lo tanto, es claro para esta Colegiatura, que el extremo inicial de la relación laboral es el mencionado, debiéndose confirmar la providencia en este aspecto.

**Justeza del despido.**

El contrato de trabajo, según las voces del artículo 61 del CL, termina por varias causas, entre ellas por la decisión unilateral de cualquiera de los participantes, cuando exista una justa causa para ello.

El artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 se ocupó de establecer cuáles son las justas causas que legitiman tanto al empleador como al trabajador para finiquitar la relación laboral de manera unilateral. El literal a de dicha norma, establece, de manera puntual y precisa, cuáles causas legitiman a un empleador para culminar el convenio laboral con justa causa.

Una de tales causas, es la establecida en el ordinal 6º, que consiste en la *“violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave, calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”.*

Esta causal establece que el patrono está –válidamente- autorizado a terminar el vínculo laboral, cuando quiera que el trabajador trasgreda de manera grave las prohibiciones u omita el debido cumplimiento de las obligaciones que el mismo legislador estableció. También disciplina que cuando en el contrato, reglamentos, convenciones, pactos colectivos y demás, se establezcan faltas como graves, su ocurrencia dar a lugar al despido justificado.

Es indispensable precisar que, en materia judicial, debe distinguirse si el despido se da por la violación de las prohibiciones u obligaciones trazadas en la ley o por la ocurrencia de faltas establecidas por las partes como graves, en cualquiera de los documentos destinados a regir la relación laboral. Ello porque, en el caso de estos últimos, como las mismas partes de antemano graduaron la gravedad de la conducta, no puede el Juez Laboral entrar a sopesar si en efecto es grave o no la falta, sino simplemente –respetando la autonomía de la libertad de los contratantes- estudiar su ocurrencia, mientras que en la primera hipótesis, sí es tarea judicial entrar a verificar si la causa esbozada ocurrió y calificar la gravedad del quebrantamiento de las obligaciones y prohibiciones enlistadas en los cánones 58 y 60 del CL.

Entratándose además de aquellas faltas que las partes contratantes enlistan como graves y que están contenidas en pactos colectivos de trabajo, reglamentos internos de trabajo, convenciones colectivas de trabajo o similares, necesariamente debe traerse al proceso prueba de tal documento, con el fin de verificar la existencia de la precalificación de gravedad de determinada conducta. Sobre este aspecto, vale la pena traer a colación un pronunciamiento reciente de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que indicó:

*“Ahora, si bien es cierto que esta Sala de la Corte ha determinado que para acreditar la existencia, la validez y la publicidad de un reglamento interno de trabajo no se requiere de prueba solemne, de manera que su demostración puede lograrse a través de cualquier medio de prueba (CSJ SL, 26 mar. 2001, rad. 15116, CSJ SL, 31 mar. 2003, rad. 19673, CSJ SL, 21 may. 2010, rad. 34849, CSJ SL3239-2015) eso no implica que, desde el punto de vista jurídico, no sea necesaria su verificación plena en el proceso, con todos los elementos que le son esenciales, como la respectiva constancia de aprobación, como lo aduce la censura.*

*La anterior regla probatoria tiene plena legitimidad pues los reglamentos internos de trabajo constituyen pautas normativas restringidas al ámbito de las empresas que, en tanto tal, deben ser demostradas con todos sus elementos ante el juez, pues no son equiparables a normas sustanciales de alcance nacional.*

*Con fundamento en lo expuesto, el Tribunal no incurrió en el error jurídico que se le endilga, pues si la ley prevé que el reglamento interno de trabajo solo puede regir después de su aprobación, para poder oponerlo dentro del proceso es necesario demostrar su refrendación por la autoridad competente” (Sentencia SL 7295 del 01 de junio de 2016).*

Es pues, indispensable, que se traiga al proceso prueba del acto en el que se fijó como grave una determinada falta y, de ser el reglamento interno de trabajo, deberá contar con la respectiva constancia de aprobación de la autoridad competente.

En el caso puntual, se tiene que la relación laboral que ató a las partes enfrentadas se finiquitó por decisión unilateral de la sociedad demandada mediante comunicación del 28 de agosto de 2014, en el que se indica lo siguiente: *“Con base en lo establecido en el reglamento interno de trabajo, en el CAPITULO XII, Escala de faltas y sanciones disciplinarias, artículo 42 constituyen faltas graves, numeral e) baja productividad en las funciones asignadas”*. Este es el asidero normativo de la decisión del empleador de dar por finalizada la relación laboral con el señor Henao Gómez, más sin embargo, brilla por su ausencia la prueba del reglamento interno de trabajo, documento que necesariamente debía aportarse al infolio para sustentar la justeza del despido, razón por la cual esta Colegiatura debe llegar a similar conclusión que la a-quo, esto es la falta de justificación del finiquito del contrato, aunque por motivos diferentes a los de primera instancia.

**Necesidad de autorización del Ministerio del Trabajo para finalizar la relación laboral.**

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, establece la estabilidad laboral reforzada para los trabajadores que estén en condición de discapacidad, proscribiendo el despido por tal circunstancia. La Corte Constitucional en sentencia C-531 de 2000 se encargó de fijarle el alcance a dicha normatividad, indicando que carece de efecto jurídico el despido que se haga sin la anuencia del Ministerio del Trabajo, previa acreditación de una justa causa.

Esa ausencia de efecto jurídico se traduce en que en estos eventos es posible deprecar el reintegro al cargo que se desempeñaba o en uno similar o superior, sin perjuicio de la indemnización por 180 días de salarios que la misma norma establece en su inciso segundo.

Para obtener una u otra, es indispensable que el trabajador, al momento del finiquito laboral, se encuentre en estado de discapacidad y que el mismo sea de conocimiento del empleador. Para establecer si en este caso se cumple la primera de las condiciones, deberá la Sala establecer cuál es el concepto de discapacidad y si el demandante al momento del despido estaba discapacitado.

Pues bien, la discapacidad según la página web de la Organización Mundial de la Salud es: *“un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.*

 *Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive” (http://www.who.int/topics/disabilities/es/).*

De la definición del máximo organismo mundial de la salud, se desprende que la discapacidad afecta a la persona en su aspecto orgánico funcional y además, en el ejercicio mismo de la interacción con la sociedad en la que vive, incluyendo necesariamente el ámbito laboral. Por lo tanto, se debe entender por discapacitado laboralmente hablando, a aquella persona que se vea mermada o impedida en el normal desarrollo del trabajo para el que se encuentra capacitado.

Esa condición de discapacidad, estima esta Judicatura, idealmente deberá estar tasada por los organismos competentes para ello, no obstante, no es este un presupuesto inamovible, pues de no haberse surtido el proceso de calificación, no puede desconocerse el carácter de discapacitada de una persona, que acredite con soportes médicos una afectación de su salud y por cualquier otro medio de prueba, la necesaria merma o impedimento para desarrollar el trabajo que comúnmente despliega, pues de encontrarse tales supuestos reunidos, sin duda que deberá prodigársele la protección especial que consagró el legislador, esto es, blindarlo con una estabilidad laboral reforzada, que implique la intervención de una autoridad administrativa que , previa verificación del caso puntual, avale la terminación del contrato.

Y obviamente, para que tal deber de solicitar la autorización administrativa se dé, es necesario que el empleador conozca la situación médica de su empleado, pues de no ser así, no puede exigírsele el agotamiento previo de ese trámite para despedir a un trabajador.

Con estas breves precisiones, se dispondrá la Sala a estudiar si en este caso Cootrasoc debió haber acudido al Ministerio del Trabajo para obtener la autorización para despedir al señor Darío Henao Gómez.

Sobre el conocimiento del estado de salud del demandante, es claro que la empresa conocía el mismo, al punto que por recomendaciones de la ARL Colpatria, procedió a reubicarlo laboralmente el día 29 de julio de 2014, tal como consta en las actas visibles a folio 147 y 149 y del mismo interrogatorio rendido por la representante legal de la entidad, que admitió conocer del accidente de trabajo que padeció el demandante y de la larga incapacidad que tuvo. En cuanto a la existencia de una discapacidad, debe decirse que obra en el infolio dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Risaralda –fl. 27-, en el que se tasó la merma de la capacidad laboral del actor en 14,30%, con un origen laboral, lo que ameritó que la entidad de riesgos laborales le pagará una indemnización por incapacidad permanente parcial de $4.248.928 –fl. 184-. Tal documento acredita la existencia de una merma en la capacidad de trabajo del señor Henao Gómez, la cual tiene una naturaleza de permanente y que le impide el ejercicio de su profesión como plomero, al punto que debió ser reubicado laboralmente, y tal reenganche no fue satisfactorio, pues el actor no cumplió con las metas que le fijó el empleador, tal como se constata en los llamados de atención del 30 de julio y del 19 y 28 de agosto de 2014, este último en el cual se procedió al despido –fls. 157 a 159-. Sin embargo, tal determinación del empleador no tuvo en cuenta que el actor venia de una larguísima incapacidad (más de un año), que su perfil no era el apropiado para el cargo de activador, pues este requiere de una buena comunicación como lo dijeron los testigos Johan David Cardona Marín y Juan José Pineda Bermúdez, virtud que el demandante no tiene tal como se dejó constancia por el mismo empleador en el acta visible a folio 140, donde se hicieron constar evaluaciones los días 22, 23 y 25 de julio de 2014, en los que se hizo mención a esta situación. De lo dicho, es fácil colegir que el demandante se encontraba en estado de discapacidad al momento de su despido, que se intentó reengancharlo laboralmente en un cargo en el que no cumplía el perfil ni las metas trazadas por el empresario, que además el tiempo de adaptación a tal cargo fue muy poco, pues apenas pudo estar un mes, todo lo cual exigía del empleador, la obtención de una autorización para el finiquito del contrato, porque era ostensible la difícil situación laboral del señor Darío Henao que, además de estar en un estado de discapacidad, fue puesto en un empleo que le exigía habilidades que no tenía, por lo tanto, se insiste, su empleador debió haber obtenido la autorización señalada por el legislador. Como no lo hizo, es claro que debe penarse tal omisión con la sanción contenida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, tal como lo dedujo la a-quo, por lo que se deberá confirmar la sentencia en este aspecto.

Resueltos los problemas jurídicos planteados en la apelación, se concluye que se debe confirmar la sentencia de primera instancia.

Las costas de la alzada, serán a cargo de la parte apelante.

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

***FALLA***

1. **Confirmar** lasentencia del 07 de junio de 2016, proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito en el proceso ordinario laboral de la referencia, con las precisiones efectuadas en las consideraciones*.*
2. Las costas en esta sede serán a cargo de Cootrasoc y a favor del demandante.

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

La anterior decisión queda notificada en estrados.

**FRANCISCO JAVIER TAMAYO TABARES**

Magistrado Ponente

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

 Magistrada Magistrada