

REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL - CALI SALA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE	MIGUEL ÁNGEL MONROY AGUIRRE
DEMANDADO	I SHOP COLOMBIA S.A.S.
RADICACIÓN	76001310500320190007101
TEMA	ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – REINTEGRO
DECISIÓN	SE REVOCA PARCIALMENTE LA SENTENCIA APELADA

AUDIENCIA PÚBLICA No. 414

En Santiago de Cali, Valle, a los treinta y un (31) días del mes de agosto de dos mil veintiuno (2021), el magistrado ponente **GERMÁN VARELA COLLAZOS**, en asocio de sus homólogos integrantes de la sala de decisión laboral, **MARY ELENA SOLARTE MELO** y **ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO**, se constituyeron en audiencia pública con el objeto de proferir la siguiente sentencia escrita, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, en la que se resolverán los recursos de apelación interpuestos por las partes en contra de la sentencia absolutoria No. 256 del 7 de octubre de 2020, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali.

SENTENCIA No. 298

I. ANTECEDENTES

MIGUEL ÁNGEL MONROY demanda a **I SHOP COLOMBIA S.A.S.**, con el fin de que se confirme lo ordenado por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Cali, que en virtud de la acción de tutela ordenó el reintegro del demandante; subsidiariamente, solicita se declare injusto el despido de fecha 10 de agosto de 2018; que se ordene el reintegro al mismo puesto de trabajo o, a uno similar; y que se ordene el pago de aportes al sistema de seguridad social desde la fecha del despido hasta la fecha del reintegro efectivo.

El demandante manifiesta que se vinculó laboralmente con I SHOP COLOMBIA S.A.S. desde el 6 de febrero de 2017; que el 31 de mayo de 2017 sufrió un accidente de trabajo cuando cayó por las escaleras de las instalaciones de la empresa; que como consecuencia del accidente sufrió quebrantos de salud que lo llevaron a presentar incapacidad médica por un año y dos meses; que el accidente fue calificado con origen laboral por parte de la Junta Nacional de Calificación, mediante dictamen No. 1032404726-6629 del 25 de abril de 2018; que posteriormente, fue calificado mediante dictamen No. 2604677-2 del 13 de julio de 2018 con un 0% de pérdida de capacidad laboral por parte de la ARL COLMENA; que el dictamen fue motivo de inconformidad, la que fue resuelta por parte de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca -en adelante JRCIV-, la que mediante dictamen No. 1032404726-4913 del 30 de agosto de 2018 determinó la pérdida de capacidad laboral en un 14,20%; que el dictamen fue recurrido por la ARL COLMENA, proceso que a la fecha de radicación de la demanda se encontraba en trámite; que se reincorporó a su puesto de trabajo el día 8 de agosto de 2018; que el 10 de agosto de 2018 la empresa decide terminar su contrato de trabajo sin justa causa; que mediante historia clínica del 15 de agosto de 2018 se *“indicó el plan a seguir, que incluye el reintegro a labores con recomendaciones”*; que mediante orden de cirugía del 13 de agosto de 2018, el médico laboral *“prescribe cirugía RESECCIÓN DE QUISTE OSEO DE ESCAFOIDES*

OSTOSINTESIS DE ESCAFOIDES IJERTO OSEO DE LA CRESTA ILIACA LIGAMENTORRAFIA”; que al momento del despido, el empleador no tuvo en cuenta el estado de salud del demandante; que no solicitó la autorización del Ministerio del Trabajo de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; que por eso, instauró acción de tutela, la que fue resuelta por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Cali, el cual ordenó el reintegro del actor a su puesto de trabajo, el pago de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la obligación del demandante de presentar demanda ordinaria dentro de los cuatro meses siguientes al fallo.

CONTESTACIÓN DE I SHOP COLOMBIA S.A.S.

La demandada se opone a todas las pretensiones e indica que a la fecha de la terminación del contrato del actor no era beneficiario de la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, como quiera que *“no se encontraba incapacitado y tampoco contaba con un grado de pérdida de capacidad laboral”*, la que había sido determinada en un 0% por parte de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez -en adelante JNCI-, mediante dictamen No. 1032404726-4943. Propone las excepciones de fondo que denomina inexistencia del fuero de estabilidad laboral reforzada, inexistencia total de la condición de discapacitado, prescripción y compensación.

Indica que el día en que ocurrió el accidente de trabajo, 31 de mayo de 2017, el actor había sido citado a diligencia de descargos por *“presunto fraude en la realización de un trámite fuera de garantía...”* de un dispositivo y, *“presunto fraude por trámite erróneo de un dispositivo con buscar mi iPhone activo...”* de tres dispositivos. Señala que un accidente igual tuvo el demandante en el año 2014 cuando prestaba servicios para CONECTAR TV S.A.S..

Afirma que el demandante fue reintegrado por orden del fallo de tutela el día 29 de agosto de 2018, a quien se le reconoció el pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir durante el lapso que estuvo desvinculado; el cual no autorizó el descuento de los valores reconocidos por concepto de indemnización por despido injusto.

DEMANDA DE RECONVENCIÓN DE I SHOP COLOMBIA S.A.S.

El apoderado judicial demanda en reconvencción con el fin de que se declare la eficacia del despido sin justa causa que se notificó el 10 de agosto de 2018; que el demandante no es *“acreedor del derecho a la estabilidad laboral reforzada”*, por cuanto no se encontraba incapacitado o con una pérdida de capacidad laboral al momento de la terminación del contrato de trabajo; que se ordene al demandante el reintegro de todos los valores pagados por concepto de salarios, incapacidades, prestaciones sociales, vacaciones y aportes a seguridad social. De manera subsidiaria, solicita que se declare que el demandante, desde diciembre de 2018, se encuentra *“incurso en las causales legales cuarta, quinta y sexta del literal a) del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1.965, en concordancia con el numeral 1º y 2º del Artículo 58 y numeral 1º y 8º del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, literales a), i), o), w), x), cc), ee) y gg) del artículo 45 del Reglamento Interno de Trabajo, en concordancia con el literal d) del artículo 48 de la misma normatividad”*; que se declare que las conductas desplegadas por el actor en diciembre de 2018 configuran una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo; que, por tanto, se declare la terminación de contrato de trabajo por justa causa.

Como fundamento de sus pretensiones señala que suscribió un contrato de trabajo con MIGUEL ÁNGEL MONROY el 6 de febrero de 2017 para realizar las funciones de *“Experto en Servicios IOS”*; que el 31 de mayo de 2017 MONROY fue citado a diligencia de descargos por *“presunto fraude*

en la realización de un trámite fuera de garantía...” de un dispositivo y, “presunto fraude por trámite erróneo de un dispositivo con buscar mi iPhone activo...” de tres dispositivos; que “por coincidencia y en extrañas circunstancias, el mismo día que se le hicieron los descargos” sufrió un accidente de trabajo; que estuvo incapacitado por varios días; que MONROY en el año 2014 “sufrió un accidente de trabajo muy similar” cuando prestaba servicios para la sociedad CONECTAR TV S.A.S., donde tuvo una fractura en su mano izquierda; que el día 10 de agosto de 2018 decidió terminar el contrato de trabajo de MONROY sin justa causa, momento en el cual no contaba con incapacidad vigente o grado de limitación alguna; que la terminación obedeció a “una sospecha de fraude según la citación a descargos del 31 de mayo de 2017, sin embargo, la finalización del vínculo se pudo hacer efectiva una vez se reincorporó de la incapacidad por la que estuvo varios meses por fuera del sitio de trabajo”; que MONROY instauró acción de tutela, la que fue resuelta en segunda instancia por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Cali, el cual confirmó la orden de reintegro y pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social; que MONROY fue reintegrado el 29 de agosto de 2018; que se le pagaron los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir durante el tiempo que estuvo desvinculado; que en diciembre de 2018 la cliente Valentina Ocampo presentó una queja a la empresa por un presunto fraude en la revisión de garantía de un equipo, la que manifestó que había sido atendida por MONROY, quien le dijo que su equipo presentaba humedad y por eso no tenía derecho a la garantía; que debía solicitar “recambio”, el cual tenía un costo de \$2.800.000 por medio de la empresa, “pero que él le podía colaborar a un menor costo por valor de \$1.700.000, con lo cual se ahorraría buena parte y se lo entregaría en el mismo tiempo que la tienda”; que la empresa realizó dos revisiones más al equipo, con lo que se concluyó que este no presentaba humedad, por lo que sí era procedente la garantía; que en virtud de eso, el trabajador Johnatam Rodríguez, quien atendió la queja de

la cliente, *“fue amenazado el día 15 de diciembre de 2018 a través de una llamada telefónica del número 3154874558, luego de escuchar a los clientes en versión libre, donde le indicaron que debía saltarse los conductos de la empresa y que no informara lo sucedido, ya que Miguel Monroy no trabajaba solo”*; que posterior a la queja de la cliente, MONROY dejó de prestar servicios para la empresa por presentar incapacidades médicas *“desde el mismo día en que se detectó el fraude”*, motivo por el cual *“no ha podido ser citado a diligencia de descargos de acuerdo con la irregularidad que fue evidenciada en diciembre de 2018”*; que MONROY incumplió *“sus funciones las cuales están relacionadas en el manual de funciones que se aporta”*; que la JNCI mediante dictamen del 22 de marzo de 2019 calificó la pérdida de capacidad laboral -en adelante PCL-, de MONROY en 0,00%.

CONTESTACIÓN A LA DEMANDA DE RECONVENCIÓN POR PARTE DE MIGUEL ÁNGEL MONROY AGUIRRE

Se opone a las pretensiones e indica que el despido efectuado el 10 de agosto de 2018 fue ineficaz, razón por la cual el juez de tutela ordenó su reintegro y pago de acreencias laborales; que no hay lugar a declarar la terminación del contrato de trabajo con justa causa basado en hechos ocurridos en diciembre de 2018, por cuanto no ha sido *“objeto de descargos, según lo estipulado en el reglamento interno de trabajo”*; que actualmente se encuentra incapacitado; que el dictamen emitido por la JNCI del 22 de marzo de 2019 *“es objeto de una denuncia ante la Fiscalía General de la Nación por conductas incorrectas en la apreciación de los diagnósticos, exámenes, entre otros que llevaron a una conclusión errónea a la Junta Nacional de Calificación”*.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

La juez confirma lo dispuesto por el Juzgado Décimo de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Cali, en sentencia de Tutela No. 161 del 29 de agosto de 2018, confirmada por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Cali en sentencia No. 141 del 23 de noviembre de 2018; mediante la que se ordenó el reintegro del demandante a la empresa I SHOP COLOMBIA S.A.S. a partir del 10 de agosto de 2018, sin solución de continuidad, con los correspondientes salarios y prestaciones sociales dejados de percibir.

La juez también autoriza a I SHOP COLOMBIA S.A. para que proceda a despedir al demandante con justa causa *“por los hechos ocurridos el día 15 de diciembre de 2018”*, por considerar que se configuraron las justas causas contempladas en los numerales 4º, 5º y 6º del artículo 62 del C.S.T.. Señala que en este caso no es necesario agotar un trámite disciplinario, pues la CSJ ha indicado que la terminación del contrato no es en sí misma una sanción disciplinaria, máxime si se tiene certeza de la justa causa que faculta al empleador para dar por terminada la relación laboral.

III. RECURSOS DE APELACIÓN

MIGUEL ÁNGEL MONROY AGUIRRE

El apoderado judicial manifiesta inconformidad frente al numeral segundo de la sentencia de instancia mediante el cual la juez autoriza a la empresa demandada a despedir con justa causa al actor. Al respecto, indica que si bien es cierto varios testigos dieron cuenta de hechos ocurridos en diciembre de 2018 y ninguno fue tachado de falso, esos testigos se contradicen y no aportan claridad sobre lo sucedido; señala que las pruebas no fueron valoradas en su integridad. Afirma que no hay prueba suficiente que permita determinar que el demandante es el autor material

de algún hecho delictivo que pueda dar paso a la terminación del contrato con justa causa; que el proceso ante la Fiscalía en contra del actor se encuentra inactivo.

I SHOP COLOMBIA S.A.S.

El apoderado judicial manifiesta inconformidad frente al numeral primero de la sentencia, mediante el cual la juez confirmó el fallo de tutela que ordenó el reintegro del actor por encontrarse supuestamente bajo la protección de la estabilidad laboral reforzada. Al respecto, señala que la juez se basa en una *“presunta recomendación médica a favor del demandante”*, la que afirma era desconocida por el empleador al momento de la terminación del contrato el día 10 de agosto de 2018; además, la juez omite que al actor se le había calificado una PCL igual al 0%. Indica que la empresa *“esperó a que terminaran las incapacidades del actor, esperó a que tuviera una calificación de PCL que no resultó ser relevante, para efectuar el despido por una sospecha de fraude en sus procedimientos; entonces, el despido se hizo conforme a derecho”*.

Una vez surtido el traslado de conformidad a lo establecido en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, se presentaron los siguientes alegatos:

ALEGATOS DEL APODERADO JUDICIAL DE MIGUEL ÁNGEL MONROY AGUIRRE

Manifiesta que las razones por las cuales se pretende el despido del actor *“son objeto de un proceso ante la Fiscalía General de la Nación, el cual se encuentra en la actualidad INACTIVO”*; que, por tanto, se deben desestimar las causales hasta tanto no se condene al actor de los actos inculcados.

ALEGATOS DEL APODERADO JUDICIAL DE I SHOP COLOMBIA S.A.S.

Manifiesta que al momento de la terminación del contrato de trabajo del actor, el 10 de agosto de 2018, este no contaba con incapacidad vigente y su grado de limitación era de 0,00%, de conformidad con los dictámenes proferidos; que la estabilidad en el trabajo que señala el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 está dirigida a las personas que tienen una condición de salud reducida para prestar el servicio, considerada como una discapacidad relevante, que es la equivalente a aquella que es igual o superior al 15% del PCL.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 66A del C.P.T. y S.S., modificado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, la discusión se centra en resolver: i) si está o no demostrado que **MIGUEL ÁNGEL MONROY AGUIRRE** para la fecha de la finalización del contrato de trabajo padecía de problemas de salud que le dificultaran significativamente desarrollar sus funciones en condiciones regulares para la empresa **I SHOP COLOMBIA S.A.S.**; en caso afirmativo, se determinará si la demandada **I SHOP COLOMBIA S.A.S.** conocía los quebrantos de salud que asegura el demandante tenía a la fecha de terminación del contrato de trabajo; ii) si la demandada desvirtuó la presunción del despido injusto con ocasión a su estado de salud al probar que la relación laboral se dio por terminada por justa causa comprobada; iii) si la juez se equivocó al autorizar el despido del demandante, teniendo en cuenta que el apoderado del actor indica que

las causales en las que se fundó no han sido demostradas en un proceso penal.

DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

La Sala no desconoce que en la jurisprudencia nacional hay diferencias en torno a si la estabilidad ocupacional reforzada protege sólo a quienes tienen determinado rango de porcentaje de pérdida de capacidad laboral, o si por el contrario su ámbito de cobertura es más amplio y no requiere una calificación de esta naturaleza. Ciertamente, al respecto, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral ha señalado que para que opere la protección a la estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 es necesario que el trabajador tenga una pérdida de capacidad laboral de grado moderado, severo o profundo; es decir, superior al 15%, así lo ha sostenido, entre otras, en las sentencias SL1360-2018, SL5181-2019 y SL572-2021; por su parte la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuentan con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral¹.

Ahora bien, en lo que sí coinciden ambas corporaciones es en que si el trabajador demuestra su situación de discapacidad al momento de la terminación del contrato de trabajo el despido se presume discriminatorio, presunción que se puede desvirtuar por el empleador demostrando la justa causa para terminar la relación laboral.

La Corte Constitucional en la sentencia SU049 de 2017, señala que la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la que gozan las

¹ ver sentencia de unificación SU 049 de 2017 de la Corte Constitucional.

personas que tienen una afectación en su salud **que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares**; por tanto, en virtud del principio de libertad probatoria, es posible acreditar dicha situación de afectación en su salud a través de diversos medios probatorios, que permitan derivar certeza de la dificultad de seguir ejecutando labores en condiciones normales.

De conformidad con lo expuesto, una vez revisada la historia clínica que el demandante aportó al proceso, la Sala considera que este demostró que, para el 10 de agosto de 2018, fecha de la terminación del contrato de trabajo, padecía problemas de salud que le dificultaban significativamente desarrollar sus funciones en condiciones regulares para que se pueda predicar en su favor el derecho a la estabilidad laboral reforzada, de allí que, se confirma la sentencia en ese sentido. Veamos como se demuestra la conclusión precedente.

A folio 10 obra informe de accidente de trabajo del actor efectuado ante la ARL COLMENA donde se lee que el demandante sufrió un accidente de trabajo el día 31 de mayo de 2017 por una caída cuando *“se disponía a bajar las escaleras para salir de la empresa”*, con lo que *“sufre trauma en la mano derecha la cual soporta todo el peso del cuerpo, presenta dolor e inflamación”*.

A folios 11 a 13 milita dictamen de calificación de origen No. 1032404726-6629 del 25 de abril de 2018, emitido por la JRCIV, el cual determina que el origen del diagnóstico *“contusión de otras partes de la muñeca y de la mano”* es derivado del accidente de trabajo ocurrido el 31 de mayo de 2021.

A folio 18 milita concepto médico ocupacional emitido por Sanitas el día 11 de julio de 2017, donde se realizó examen de ingreso post

incapacidad y se determinó que el demandante era *“apto con recomendaciones para el cargo”*; entre las que se dispuso *“evitar manipular cargas mayores a 2 KG con miembro superior derecho, evitar posturas forzadas y prolongadas de muñeca derecha, evitar exposición a vibraciones, saltos, deportes (...) permitir pausas activas-ejercicios de relajación y estiramiento cada 2-3 horas durante 5 minutos, higiene postural, autocuidado, **permitir continuar en control con médico tratante (ortopedia), permitir asistir a terapia física**”*. Documento en el que además se lee que las recomendaciones se emitieron por dos (2) meses, es decir, que las mismas irían al menos hasta el 11 de septiembre de 2018.

De lo manifestado por el actor en el escrito de demanda y por la empresa en la contestación, así como lo dicho por la representante legal de I SHOP COLOMBIA S.A.S. en el interrogatorio de parte, se desprende que, desde la fecha del accidente de trabajo -31 de mayo de 2017-, el demandante presentó incapacidades médicas y solamente se reintegró a sus labores *“dos días antes de su despido”*, es decir, el día 8 de agosto de 2018 (audio 03 del cuaderno virtual de primera instancia, minutos 1:40:13 y s.s.).

Además, la historia clínica del 13 y 15 de agosto de 2018 (folios 20 a 22) que, aunque posterior a la fecha del despido, permite evidenciar la situación de salud producto del accidente de trabajo, pues tenía pendiente orden de cirugía por *“conducta de osteosíntesis e injerto óseo en el quiste de escafoides”*, con nueva valoración pendiente para emisión de recomendaciones laborales para su reintegro una vez realizada la cirugía.

De la historia clínica referenciada se concluye que el accidente de trabajo ocurrido el 31 de mayo de 2017 y las secuelas generadas en su mano

derecha le generó una dificultad para desarrollar sus actividades en condiciones normales o por lo menos ello se demostró en el proceso, pues a la fecha de la terminación del contrato de trabajo, el 10 de agosto de 2018, si bien no se encontraba incapacitado, sí presentaba recomendaciones médico ocupacionales vigentes, que incluían permitir la realización de terapias físicas.

Lo precedente nos lleva a concluir que el actor tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada por cuanto demostró que para la fecha de la finalización del contrato de trabajo padecía de problemas de salud que le dificultaban desarrollar sus funciones, por tanto, se requería obtener la autorización previa del inspector del trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo.

En ese sentido, se debe verificar si la demandada desvirtuó la presunción del despido injusto con ocasión del estado de salud del demandante, lo que no se encuentra demostrado en el proceso, como quiera que a folio 19 obra *“carta de terminación del contrato sin justa causa”* de fecha 10 de agosto de 2018, por lo que tal presunción no se desvirtuó.

Señala el apoderado de la accionada en su alzada que la empresa no tenía conocimiento de las recomendaciones vigentes al momento del despido del trabajador; sin embargo, dicha afirmación no tiene sustento pues en la contestación de la demanda, al dar respuesta al hecho noveno, manifiesta que *“es cierto”* que el demandante presentaba las recomendaciones médico ocupacionales emitidas el 11 de julio de 2018. Además, dichas recomendaciones fueron emitidas por parte del médico ocupacional contratado por la empresa para efectuar el examen de ingreso post incapacidad, razón de más para no aceptar la afirmación del recurrente de que el empleador no tenía conocimiento de esas recomendaciones.

Por lo anterior, se confirma la decisión de primera instancia que confirmó lo decidido por el juez constitucional de manera transitoria, mediante Sentencia de Tutela No. 141 del 23 de noviembre de 2018, proferida por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Cali, que ordenó el reintegro del actor, el pago de salarios y prestaciones sociales dejados de pagar, y la indemnización del inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997; sentencia a la que la empresa dio cumplimiento como se lee a folios 205 a 207 del proceso, pues efectuó el reintegro el día 29 de agosto de 2018 y procedió con el pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir.

DE LA AUTORIZACIÓN DEL DESPIDO

La juez de instancia autorizó a I SHOP COLOMBIA S.A.S. para que proceda con el despido con justa causa del actor MIGUEL ÁNGEL MONROY AGUIRRE “*por los hechos ocurridos el día 15 de diciembre de 2018*”, para lo que argumentó que de las pruebas documentales y testimoniales aportadas al proceso pudo evidenciar la comisión de conductas ajustables a las causales de terminación establecidas en los numerales 4º, 5º y 6º del artículo 62 del C.S.T.. Sobre el particular, el apoderado del demandante manifiesta que se debe revocar la referida autorización, como quiera que los testigos que dan cuenta de los hechos ocurridos en diciembre de 2018 presentan contradicciones y, que no hay prueba suficiente que permita determinar que el demandante es el autor material de “*algún acto delictivo*” que pueda dar paso a la terminación del contrato con justa causa, pues la denuncia ante la Fiscalía se encuentra inactiva.

Sobre este punto, la Sala considera que no es procedente autorizar a I SHOP COLOMBIA S.A.S. para que despida con justa causa al

demandante, como quiera que de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la autoridad competente para autorizar el despido de una persona en condición de discapacidad o debilidad manifiesta es el Ministerio del Trabajo, tal como se lee del inciso 1º de dicha norma:

“ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la limitación <discapacidad> de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación <discapacidad> sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada <en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad>, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.”

El aparte subrayado fue declarado exequible por la Corte Constitucional mediante sentencia C 531 de 2000, en la que señaló que el requerimiento de la autorización de la oficina de Trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo debe entenderse como una *“intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador”*.

Así, de conformidad con el Decreto 4108 de 2011, por el cual se modifican los objetivos y estructura del Ministerio del Trabajo, y la Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014, por la cual se asignan competencias a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo, corresponde al Ministerio del Trabajo adelantar los trámites relativos a autorizaciones de despido de trabajadores aforados con la estabilidad laboral reforzada que radiquen los empleadores. Sobre el particular, dichas normas señalan los límites de estos funcionarios, la que no puede transgredir los límites que su competencia le indica, ni adentrarse en la

órbita de competencia del juez, pues no puede definir o declarar un derecho individual o situación laboral. Dichas normas señalan, además, que su competencia está dada en razón del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Es así como el Ministerio del Trabajo emitió la Circular 049 de 2019, en la que establece las directrices a los inspectores de trabajo, donde fija términos y establece plazos perentorios, así como los requisitos del trámite, para resolver las solicitudes de autorización de despido de la persona aforada con la estabilidad laboral y/u ocupacional reforzada.

De esta manera, el juez ordinario laboral no tiene competencia para autorizar el despido de este tipo de trabajadores cobijados por una estabilidad laboral reforzada, por lo que se revocará la sentencia en ese sentido.

Por las razones expuestas, se revoca parcialmente la sentencia apelada. Costas en esta instancia a cargo de la demandada en favor del demandante. Se ordena incluir en la liquidación de esta instancia la suma de un salario mínimo legal mensual vigente como agencias en derecho.

V. DECISIÓN

Sin más consideraciones, la Sala de Decisión 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 el numeral SEGUNDO de la sentencia apelada identificada con el No. 256 del 7 de octubre de 2020, proferida por el

Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali y, en su lugar, se dispone **NO ACCEDER** a las pretensiones de la demandada de reconvención presentada por I SHOP COLOMBIA S.A.S., pues no es procedente autorizar el despido del demandante, de conformidad con las razones expuestas en el presente proveído.

SEGUNDO: CONFIRMAR la sentencia apelada en todo lo demás.

TERCERO: COSTAS en esta instancia a cargo de **I SHOP COLOMBIA S.A.S.** y a favor de **MIGUEL ÁNGEL MONROY AGUIRRE**. Se ordena incluir en la liquidación de esta instancia la suma de un salario mínimo legal mensual vigente como agencias en derecho.

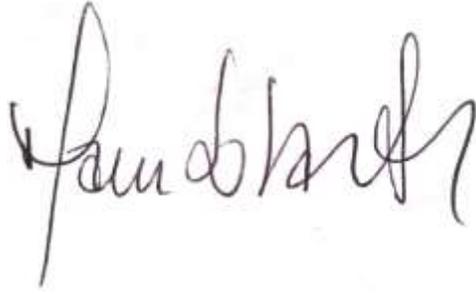
Esta providencia queda notificada y los términos empezarán a correr a partir del día siguiente de su publicación en el portal web <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-002-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/sentencias>.

No siendo otro el objeto de la presente diligencia, así se termina.
Intervinieron los Magistrados,

Los Magistrados,



GERMÁN VARELA COLLAZOS



MARY ELENA SOLARTE MELO



ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO

Firmado Por:

German Varela Collazos

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 002 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:

**57f4a94988b201ac3db78355607600b3e5e302426ddbb07e4cb9f
128b53809a9**

Documento generado en 31/08/2021 05:00:52 PM

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

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