



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA LABORAL
Magistrada Ponente: Dra. Elsy Alcira Segura Díaz

Acta número: 019

Audiencia número: 219

En Santiago de Cali, a los siete (07) días del mes de julio de dos mil veintidós (2022), los señores Magistrados integrantes de la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, doctores JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA, CLARA LETICIA NIÑO MARTINEZ y ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 del 2022, modificatoria del artículo 82 del CPL y SS, nos constituimos en audiencia pública con la finalidad de darle trámite al recurso de apelación interpuesto contra la sentencia número 147 del 07 de octubre de 2020, proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali, Valle, dentro del proceso Ordinario promovido por el señor ALBERTO CHAVARRO BALLESTEROS en contra de la sociedad PRODUCTOS QUIMICOS PANAMERICANOS S.A.

ALEGATOS DE CONCLUSION

La mandataria judicial de la sociedad demandada al formular alegatos de conclusión ante esta instancia, solicita sea revocada la providencia de primera instancia, dado que, a raíz de la conciliación celebrada con el trabajador, la pretensión de reingreso se cumplió de forma extemporánea, recibiendo el demandante: salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social, por ello no existe ningún daño a reparar con la indemnización establecida en la Ley 361 de 1997.

De otro lado, la apoderada del actor, solicita la conformación de la providencia impugnada, porque la empresa demandada incurrió en la prohibición de despedir a un trabajador



enfermo, con limitación y disminución de sus condiciones de salud, sin mediar autorización del Ministerio del Trabajo. Que si bien, reintegró al actor en cumplimiento de la sentencia de acción de tutela, ante el amparo de los derechos fundamentales, pero no canceló la indemnización prevista en la Ley 361 de 1997.

A continuación, se emite la siguiente

SENTENCIA No. 0195

Pretende el demandante que se declare que existió un contrato laboral con la empresa PRODUCTOS QUIMICOS PANAMERICANOS S.A., el que terminó sin mediar autorización del Ministerio del Trabajo, por encontrarse en situación de debilidad manifiesta. Además, solicita que se efectuó el reintegro mediante contrato de trabajo a término fijo de un año o indefinido, por la ineficacia del despido, a un cargo igual o mejor que el que desempeñaba al momento de terminar el contrato de acuerdo al estado de salud y a las recomendaciones médicas, sin desmejorar su salario y afiliación al Sistema de Seguridad Social. Solicitando la cancelación de la indemnización prevista en el inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En sustento de esas pretensiones, anuncia el demandante que suscribió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, con la sociedad demandada, ocupando el cargo de Coordinador Regional de Consumo. Contrato que inició el 27 de mayo de 2013, con una duración de 6 meses, pactándose una remuneración de \$2.700.000 mensuales. Contrato que fue renovado el 27 de noviembre de 2013, bajo las mismas condiciones y que iría hasta el 26 de mayo de 2014.

Que el 13 de noviembre de 2013, asistió a la EPS, al presentar un dolor inguinal derecho, que lo agobiaba desde hacía tres meses. El 20 de enero 2014, se le realiza un Doppler testicular, donde se evidencia hallazgos ecográficos de lesión quística.

Que el 25 de abril de 2014, a través de aviso de no prórroga, le informan que el contrato de trabajo no sería renovado.



Que el 20 de mayo de 2014, el demandante acude a donde el Urólogo, quien le ordena un uroanálisis.

Que el 26 de mayo de 2014, mediante aviso, le informan al actor que el contrato de trabajo sería renovado hasta el 26 de agosto de esa anualidad, es decir, por un período de 3 meses.

Que el 03 de junio de 2014, acude el actor nuevamente a la EPS ante el dolor lumbar intenso y al realizársele una radiografía de la columna lumbrosaca, diagnostican Espondiloartrosis lumbar incipiente. Informando de inmediato al Gerente Comercial y a la Gerente de Recursos Humanos, sobre la situación de salud y la incapacidad de 03 días.

Que el 06 de junio de 2014, acude nuevamente ante el médico por el dolor dorsal y región lumbar, diagnosticándole lumbago con ciática, ordenando cita con ortopedia y traumatología y una resonancia. Ante la persistencia del dolor acude el 18 de junio de 2014 nuevamente a la EPS, ordenándole una ecografía. Que el 16 de julio de 2014, vía correo electrónico, informó al empleador sobre las terapias físicas de columna ante el problema de lumbago.

Que el 26 de julio de 2014, le informan a través de un aviso que no se prorrogaría el contrato.

Que el 28 de julio de 2014, le practican una RMN de columna lumbrosaca, determinado que el segmento L5-S1 hay pérdida de contenido hídrico de núcleo pulposo del disco intervertebral y disminución del espacio intervertebral y una hernia disca paramediana derecha con migración caudal que orbitrea la gasa peridural, que tiene representación clínica que afectaría la raíz nerviosa S1 derecha con emergencia del saco dural. Donde el 19 de agosto de esa anualidad, se evalúa el dolor para proceder con cirugía.

Que el 26 de agosto de 2014, nuevamente le es prorrogado el contrato hasta el 26 de septiembre de 2014, data en que despiden al trabajador a pesar de los inconvenientes en su salud y sin previa autorización del Ministerio del Trabajo.



Que después de la desvinculación continuó acudiendo al médico, donde el 05 de diciembre de 2014 le practican una cirugía de hernia inguinal con incapacidades.

Que el actor presentó acción de tutela y a través de decisión judicial se ordena el reintegro, sin manifestar que tiempo de duración sería el contrato y le hacen devolver parte de la liquidación pagada.

TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA

La entidad demandada a través de mandataria judicial da respuesta a la demanda, afirmando que son ciertos los hechos que hacen alusión a la existencia de varios contratos laborales, la asistencia médica, quirúrgica que se anuncia en el escrito demandatorio. Pero que, al momento de terminarse el contrato, por vencimiento del contrato, donde el actor no era objeto de incapacidad temporal y que el tratamiento médico estaba siendo atendido por la seguridad social. Además, que se realizó el reingreso del demandante a laborar, en cumplimiento de la sentencia de tutela, en donde además se ordenó que el actor dentro de los 4 meses siguientes a esa sentencia debía de instaurar la acción procesal, lo que el demandante no cumplió. En su defensa formula las excepciones de mérito que denominó: pago, compensación, falta de legitimación en la causa, ausencia de derecho sustancial, subrogación legal, prescripción o caducidad.

DECISIÓN DE PRIMER GRADO

El proceso se dirimió con sentencia, mediante la cual el operador judicial declaró no probadas las excepciones propuestas por la entidad demandada. Condenándola a pagar a favor del demandante la suma de \$16.200.000 por concepto de indemnización de 180 días de salario por no haber solicitado autorización al Ministerio del Trabajo para terminar el contrato de trabajo.

Para arribar a las anteriores conclusiones el A quo, aplica precedentes de la Corte Constitucional sobre la estabilidad laboral reforzada, donde se acreditó el estado de salud del demandante y el conocimiento del empleador de las condiciones médicas del actor.



Donde las partes conciliaron sobre el reintegro y devolución de lo pagado, reintegro que había sido ordenado por el juez constitucional. Por lo tanto, el debate sólo giraba sobre la indemnización de 180 días de salario dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y de acuerdo con el material probatorio desde junio de 2014, el demandante presenta lesión física en la columna, que lo llevó a tener incapacidades médicas, hecho que puso en conocimiento al empleador, donde además en respuesta que brindara al Despacho por la ARL, que refiere a las lesiones de la columna que padece el actor. Por lo tanto, a la terminación del contrato de trabajo el demandante goza de estabilidad laboral, porque debido a su estado de salud no podía realizar sus actividades laborales de manera normal, tenía tratamiento, como eran las terapias; hechos conocidos por la demandada, y que si bien el contrato era a término fijo, inicialmente pactado por 6 meses, prorrogado varias veces, la última sólo por un mes, pero no es menos cierto, que el origen del contrato no desapareció, tanto es así que el actor es reintegrado, ocupando la misma función. Por lo tanto, la terminación fue ineficaz, por no haber solicitado la autorización del Ministerio del Trabajo que conlleva a la sanción que impone el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que corresponde a 180 días de salario.

RECURSO DE APELACION

Inconforme con la decisión de primera instancia, la apoderada de la parte pasiva de la litis, formula el recurso de alzada, argumentando, que, según la teoría aplicada por el despacho, condenando a la demandada, fue aplicar la norma más favorable al trabajador, manifestando que hubo una discriminación que se originó en la terminación del contrato. Que, dentro del proceso, no se probó ninguna disminución ni física, ni sensorial, ni psíquica por parte del trabajador, en el momento en que se le terminó el contrato de trabajo por vencimiento del plazo. El demandante tuvo incapacidades porque se le hizo un tratamiento médico, pero para el momento de la terminación, no tenía las disminuciones a que se refiere la sentencia. Que de acuerdo con los diagnósticos médicos no dan origen a que se declare como una persona discapacitada. Las restricciones de la ARL COLPATRIA, en respuesta de una prueba de oficio, que es del 2017, se refiere a unas atenciones del año 2015, es decir, con posterioridad a la terminación del contrato por vencimiento del plazo. Por ello, no hubo discriminación al finiquito de la relación laboral. Donde el artículo 26 de la Ley 361 de 1997



no comprende a todas las personas que tengan una afectación en su salud para ser beneficiario de las prerrogativas de esa norma, se debe acreditar la condición de discapacitado, que en este caso no se tiene.

TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

De acuerdo con los argumentos de alzada, corresponderá a la Sala de Decisión, determinar si el actor gozaba de una estabilidad laboral reforzada al momento de la terminación del contrato que conlleven a acceder a las pretensiones de la demanda.

Como lo anuncio el A quo no es materia de discusión la existencia del vínculo laboral, hecho que por demás fue aceptado por la parte demandada, así como la modalidad bajo la cual se rigió la relación laboral, máxime que el primer contrato laboral fue aportado a folios 17, como se observa en el expediente digital. Donde la última prórroga fue avisada el 26 de agosto de 2014, anunciando que el contrato vencería el **26 de septiembre de 2014** (fl. 67 del expediente digital)

Para dar respuesta a la controversia planteada, la Sala parte por citar el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que establece:

“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.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación <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 Corte Constitucional mediante sentencia C-458 del 22 de julio de 2015, declaró condicionalmente exequibles las siguientes expresiones: “personas con limitación”, “población con limitación” o “personas limitadas físicamente”, “población limitada” contenidas en el título y en los artículos: 1,3,5,10 a 15, 18 a 20, 22 a 25, 27 a 30, 34, 35, 37 a 41, 43, 49, 54, 59, 66, 69 y 72, en el entendido de que deberán reemplazarse por “persona o personas en situación de discapacidad”.

Igualmente, la Guardiana de la Constitución mediante sentencia C- 531 del 05 de mayo de 2000, declaró condicionalmente exequible el inciso 2, bajo el supuesto en que en los términos de esa providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (artículos 2 y 13 de la C.P.), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (artículos 47 y 54 de la C.P.) carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la Oficina del Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato. Cuyo aparte es el siguiente:

“En consecuencia, la Corte procederá a integrar al ordenamiento legal referido los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), de manera que, se procederá a declarar la exequibilidad del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria”.

La protección reforzada derivada de las condiciones de salud del trabajador tiene fundamento en los artículos 13, 46 y 54 de la Constitución Política, que se refieren a la igualdad, seguridad social y la obligación del Estado de garantizar trabajo a los minusválidos, respectivamente; en el numeral 1º del artículo 3º de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación, que trata sobre la eliminación de la discriminación contra personas con discapacidad; en el literal a) del numeral 1º del artículo 27 de la Convención de Naciones Unidas Sobre los Derechos de las Personas con



Discapacidad, que se ocupa de la prohibición de la discriminación por motivos de discapacidad en el trabajo; y, finalmente, en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que, entre otros aspectos, dispone que “ninguna persona que se encuentre en estado de discapacidad podrá ser retirada del servicio por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina del Trabajo”.

La Corte Constitucional en la sentencia SU-049 de 2017 ha precisado que el derecho a la estabilidad laboral incluye a las personas que se encuentran bajo contratos laborales a término fijo o de obra o labor, dada la obligación de garantizar la permanencia en el empleo al trabajador que se encuentre en una circunstancia de debilidad manifiesta, y por ende cuando una persona goza de estabilidad laboral/ocupacional reforzada no puede ser desvinculada sin que exista una razón objetiva que justifique la terminación o la no renovación contractual y sin que medie la autorización de la Oficina del Trabajo. La protección constitucional señalada se justifica frente a la autonomía contractual que el ordenamiento jurídico colombiano otorga a los empleadores en la relación con sus trabajadores, en razón de que con el despido se puede discriminar a una persona en razón de una limitación física, sobre todo cuando la terminación de la relación laboral está motivada en su estado de salud y éste no resulta incompatible con las funciones que puedan serle asignadas.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 1360 radicación 53394 del 11 de abril de 2018, M.P. Dra. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, ha sostenido:

“(…)...

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

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

c) La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo



pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas...”.

Sobre la temática que estamos abordando, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL 2841, radicación 67130 del 22 de julio de 2020 Mg. Omar Ángel Mejía Amador, ha expuesto:

“La Sala tiene explicado pacíficamente que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 protege a las personas «en condición de discapacidad», es decir que «solo aplica a quienes tengan una [discapacidad] física, psíquica o sensorial en los términos previstos en dicha normativa», pero no, respecto de cualquier limitación o discapacidad, sino ante aquella que se considera relevante por reducir sustancialmente las posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en este, siguiendo el contenido del art. 1 del C159 de la OIT (ver sentencia CSJ SL17945-2017). Por esta razón, en un principio, el ordenamiento jurídico optó por fijar los niveles de limitación moderada, severa y profunda (artículo 5 reglamentado por el artículo 7 del D. 2463 de 2001 vigente para la época del despido del actor), a partir del 15% de la pérdida de la capacidad laboral, con el fin de justificar la acción afirmativa en cuestión, a quienes clasifiquen en dichos niveles.

Aquí, la Sala aclara que prefiere usar el término discapacidad relevante para identificar al sujeto de la protección a la estabilidad laboral del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y no, el de invalidez que traen el C159 y las R. 99 y 168 de la OIT, para diferenciarlo del sujeto beneficiario de la pensión de invalidez que regula la normatividad de la seguridad social de origen interno.

(...)

Lo anterior implica 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. Según el art. 5 de la Ley 361 de 1997, reglamentado por el artículo 7 del D. 2463 de 2001, vigente para la época del despido del actor (se itera), esa discapacidad relevante se considera a partir del 15% de la pérdida de la capacidad laboral.”



La Corte Constitucional en sentencia T 020 del 27 de enero de 2021, , precisó:

*“Ahora bien, la **Sentencia SU-049 de 2017** precisó que la estabilidad laboral reforzada no protege exclusivamente a aquellos sujetos que presentan una PCL calificada. Por consiguiente, dicha garantía ampara a quienes tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares y que, por este hecho, pueden ser objeto de tratos discriminatorios. En consecuencia, este escenario sitúa a la persona “(...) en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas (...)”.*

*En tal perspectiva, si un empleador pretende desvincular a una persona que se halla en esta situación, debe contar con autorización del Inspector de Trabajo. Este funcionario verifica que las razones esgrimidas no estén asociadas a la condición de salud del trabajador, sino que se trata una causal objetiva. Bajo este entendido, la estabilidad laboral reforzada se concreta en una prohibición de despido discriminatorio hacia quienes se encuentran amparados por dicha prerrogativa¹. De manera que la pretermisión del trámite ante la autoridad laboral “acarrea la presunción de despido injusto”. Por consiguiente, se invierte la carga de la prueba y corresponde al empleador acreditar una causa objetiva para terminar el contrato de trabajo”.
(resaltado propio de la sentencia)*

De acuerdo con los precedentes jurisprudenciales, para la Corte Constitucional la garantía a la estabilidad laboral reforzada, se concede al trabajador que presenta una afectación en su salud que le impide o dificulte el desempeño de su trabajo, mientras para la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, esa garantía sólo se brinda al trabajador que demuestre una discapacidad relevante, considerando que ésta se da cuando la pérdida de la capacidad laboral es superior al 15%.

Esta Sala se apoyará en los precedentes de la Corte Constitucional, toda vez que la sentencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia es del año 2020, mientras que la sentencia de tutela 021 es del 2021, data posterior, donde la guardiana de la constitución,

¹ Sentencia T-201 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.



continúa precisando la no exigencia a la determinación de un grado específico de pérdida de la capacidad laboral, expuesto en la sentencia de unificación 047 de 2017. Por lo tanto, nos apartamos del máximo órgano de la jurisdicción laboral, de conformidad con lo reglado en los artículos 53 y 228 de la Constitución Política de 1991, 5° de la Ley 270 de 1996 y artículo 21 del CST.

La censura expuesta por la apoderada de la entidad demandada, se centra en que el actor no acredita una discapacidad al momento de terminarse el contrato laboral por vencimiento del plazo pactado. Pero es que atendiendo el precedente de la Corte Constitucional, el que la Sala acoge en su integridad, como se anunció en líneas anteriores, no es necesario determinar un grado de discapacidad, basta con demostrar que, al momento de la terminación del contrato, el trabajador presentaba problemas de salud que afectaban el normal desarrollo de sus actividades laborales y esa condición se acreditó dentro del plenario, porque se incorporó a folios 32 y s.s. del expediente digital la historia clínica del demandante que registra como fecha 13 de noviembre de 2013, ante el dolor “inquine testicular derecho”. Donde a ese diagnóstico, le siguen exámenes médicos, más consultas, incapacidades médicas como la otorgada el 04 de junio de 2014 (fl. 47 del expediente digital). Además, milita copia del mensaje de texto enviado al correo de la entidad demandada el mismo 04 de junio de 2014, donde anuncia el diagnóstico médico e incapacidad (fl. 48 del expediente digital). Se anexó, copia del dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, realizado el 06 de septiembre de 2018, mediante el cual confirman la decisión de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, donde informan que el diagnóstico del actor es Discopatía L5-S1.

Aunado la gran cantidad pruebas documentales que se aportaron sobre las consultas médicas; la parte demandada, al dar respuesta al libelo demandatorio, no desconoce que el actor hubiese presentado problemas de salud, que hicieron que éste varias veces acudiera a la entidad prestadora del servicio de salud, que ante la terminación del contrato, el demandante presentó acción de tutela, invocando como uno de los derechos fundamentales



que consideraba vulnerados el de la estabilidad laboral, habiendo emitido el Juzgado Catorce Civil del Circuito, el 02 de febrero de 2015, sentencia mediante la cual confirmó la decisión de primera instancia, proferida por el Juzgado Sexto Civil Municipal de Cali, que ordenó el reintegro del demandante (fl. 132 y s.s. expediente digital). Decisión judicial que la parte demandada acató como lo refiere el actor en su escrito demandatorio.

Si bien, la respuesta que brinda AXA COLPATRIA al despacho judicial, refiere unas restricciones de abril de 2015, data posterior a la terminación del contrato, lo cierto es que, de acuerdo con las historias clínicas, exámenes y demás pruebas documentales, el actor demostró que desde el año 2013, empezaron sus quebrantos de salud, los que notificó al empleador. Por lo tanto, al haberse acreditado que al momento de la desvinculación del demandante aún estaba con problemas de columna que limitaban un desarrollo normal de sus funciones, la terminación del contrato, conlleva a darse aplicación al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, esto es, considerar que el despido fue por la discapacidad.

Retomando la sentencia de la Corte Constitucional C-531 de 2000 y la expuesta por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia SL. 1360 de 2018, cuando el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y debe además pagar la respectiva indemnización sancionatoria.

Los efectos jurídicos a que hace alusión la Corte Constitucional, no es otro, que entender que el despido es ineficaz, razón por la cual se da el reintegro, que en este caso fue ordenado por un juez constitucional, decisión acatada por la demandada. Y la otra consecuencia que se genera es el pago de la indemnización equivalente a 180 días de salario, como lo determinó el A quo, por consiguiente, se mantiene la decisión de primera instancia.



Costas en esta instancia a cargo de la sociedad demandada y favor del promotor del proceso. Fíjese como agencias en derecho que corresponden a esta instancia, en el equivalente a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.

DECISION

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera 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.- CONFIRMAR la sentencia número 147 del 07 de octubre de 2020, proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali, Valle, objeto de apelación

SEGUNDO.- COSTAS en esta instancia a cargo de la entidad demandada y a favor del promotor de este proceso. Fíjese como agencias en derecho que corresponden a esta instancia el equivalente a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.

El fallo que antecede fue discutido y aprobado.

Se ordena notificar a las partes en la página web de la Rama Judicial (<https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-004-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali>) y a los correos de las partes

DEMANDANTE: ALBERTO CHAVARRO BALLESTEROS
APODERADO: DIANA MARIA URREA

DEMANDADO: PRODUCTOS QUIMICOS PANAMERICANOS
APODERADA: MARIA ELIZABETH ZUÑIGA
MARIAEZU@GMAIL.COM



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA
ALBERTO CHAVARRO BALLESTEROS
Vs/. PRODUCTOS QUIMICOS PANAMERICANOS S.A.
RAD:76001-31-05-010-2015-00294-01

Se declara surtida la presente audiencia y en constancia se firma por los que en ella
intervinieron

Los Magistrados

ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ
Magistrada

JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
Magistrado

CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ
Magistrada
Rad. 010-2015-00294-01