



República de Colombia

**Tribunal Superior de Cali**

**Sala Laboral**

<b>Proceso</b>	<b>Ordinario – Apelación de Sentencia</b>
<b>Demandante</b>	<b>JIMMY ANDRES AGUIRRE</b>
<b>Demandados</b>	<b>TRACTOCARGA LIMITADA</b>
<b>Radicación</b>	<b>760013105003202000425 01</b>
<b>Tema</b>	<b>Contrato de Trabajo – Estabilidad Ocupacional Reforzada, consagrado en la Constitución Política de 1991 y el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.</b>
<b>Sub Temas</b>	<p>La Sala en el caso sub examine y sobre la Estabilidad Ocupacional Reforzada, adoptó la tesis de la Honorable Corte Constitucional.</p> <p>La Estabilidad Ocupacional Reforzada, consagrada en la Constitución Política de 1991, no está condicionada a que el trabajador haya sido calificado y que la pérdida de la capacidad laboral sea moderada, es decir, que el 15%.</p> <p>Para conservar la Estabilidad Ocupacional Reforzada, es irrelevante si la afección que aqueja al trabajador, deviene de una contingencia de origen común o laboral a voces de la Sentencia C – 531 de 2000, así como la existencia de calificación previa que acreditase su condición de persona en situación de discapacidad, como lo señaló en la Sentencia T – 597 de 2014, tan</p> <p>El demandante cumple con las condiciones que sobre la Estabilidad Ocupacional Reforzada, señaló la Corte Constitucional en las Sentencias SU 049 de 2017 y SU 087 de 2022</p>

En Santiago de Cali, a los treinta (30) días del mes de noviembre de 2022, siendo el día previamente señalado, el suscrito Magistrado **Jorge Eduardo Ramírez Amaya**, en asocio con las demás integrantes de la Sala de Decisión, procede a dictar sentencia, conforme los lineamientos definidos en el **numeral 1º del Artículo 13 de la Ley 2213 de 2022**, en Segunda Instancia, en el proceso de la referencia.

En el acto, se procede a **resolver el recurso de apelación** interpuesto por la parte **demandada**, en contra de la **Sentencia No. 134 del 09 de junio de 2021**, proferida por el **Juzgado Tercero Laboral del Circuito** de esta ciudad, dentro del proceso de la referencia.

### **Alegatos de Conclusión**

Fueron presentados por la parte **demandada**, los cuales son tenidos en cuenta en la presente decisión.

No habiendo pruebas que practicar y surtido el trámite legal, procede la Sala, a proferir la siguiente,

### **SENTENCIA No. 408**

#### **Antecedentes**

**JIMMY ANDRES AGUIRRE**, presentó demanda ordinaria laboral en contra de **TRACTOCARGA LIMITADA**, con miras a que se declare la **existencia de un contrato de trabajo a término fijo**, entiende la Sala desde el 15 de noviembre de 2018 hasta el 13 de agosto de 2019, fecha esta en la que fue terminado de manera unilateral y sin justa causa por parte del empleador, asimismo solicitó se declare **ineficaz el despido**, por recaer sobre una persona con limitación física moderada, producto de un accidente laboral (sic) calificado.

De conformidad con lo anterior, solicitó que, se condene al demandado a efectuar **su reintegro** en un cargo igual o de superiores condiciones; al **pago de salarios, cesantías y sus intereses, prima de servicios, vacaciones cotizaciones a seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales dejados de percibir** desde el 13 de agosto de 2019, así como, el pago de la indemnización del artículo 26 de la ley 361 de 1997. Como pretensión subsidiaria solicitó la indemnización unilateral del contrato sin justa causa y finalmente se condene en costas y agencias en derecho.

## **Demanda y Contestación**

En resumen de los hechos, señaló el actor que ingresó a laborar el 15 de mayo de 2018 con la empresa TRACTOCARGA LIMITADA, por medio de un contrato de trabajo a término fijo, el cual tenía como fecha de finalización el 14 de agosto de 2018; que, el cargo que ostentaba era de conductor de camión; su último salario percibido fue de un salario mínimo legal mensual vigente, más los viáticos devengados.

Sostuvo que, el 5 de diciembre de 2018 sufrió un accidente de trabajo, cayéndose de su propia altura, generándole un trauma en las rodillas y la mano, el cual le generó una serie de recomendaciones laborales, de las cuales tenía conocimiento la empresa.

Que, el 13 de agosto de 2019, le fue notificado por un preaviso de la terminación del contrato de trabajo por cumplimiento del plazo pactado y la decisión de la empresa de no prorrogarlo.

Afirmó que, el 10 de septiembre siguiente, la empresa TRACTOCARGA LIMITADA le pagó por concepto de prestaciones sociales la suma de \$1.005.954 y que al término del contrato le realizaron un examen de retiro el cual tuvo como resultado que debía ser valorado por la EPS.

Que, producto del accidente de trabajo presenta "CONDROMACIA DE ROTULA Y DESGARRO DE MENISCO RODILLA IZQUIERDA", encontrándose en proceso de rehabilitación, terapias y calificación, todo lo anterior, era de conocimiento del empleador.

Adujo que, el empleador realizó el despido sin autorización del Ministerio de Trabajo.

El demandado **TRACTOCARGA LTDA** contestó la demanda, oponiéndose a las pretensiones de la misma. En su defensa formuló como excepciones de fondo: **"INEXISTENCIA DE LA LIMITACION SEVERA Y PROFUNDA DE LA ACTORA, ESTABLECIDA EN EL ARTICULO 1 DE LA LEY 361**

**DE 1997, PARA QUE LE SEA APLICABLE LA PROTECCION ESPECIAL DE DICHA LEY”; “INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES QUE SE PRETENDEN DEDUCIR EN JUICIO A CARGO DE TRACTOCARGA LTDA” y la de “BUENA FE”<sup>1</sup>**

### **Trámite y Decisión de Primera Instancia**

El **Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali**, profirió la **Sentencia No. 134 del 09 de junio de 2021, declarando** ineficaz el despido realizado el 14 de agosto de 2019 de manera unilateral por TRACTOCARGA LIMITADA. **Ordenando** el reintegro del señor JIMMY ANDRES AGUIRRE a la empresa demandada TRACTOCARGA LIMITADA sin solución de continuidad a un cargo igual o de superior jerarquía. De igual forma **ordenado** a la demandada pagar al demandante la siguientes sumas: por concepto de salarios \$18.945.132, cesantías \$1.504.760, intereses sobre las cesantías \$139.705.53, prima de servicios \$1.506.760, vacaciones \$789.380, así como al pago de \$4.968.696 por concepto de indemnización equivalente a 180 días de salario devengado y, por último, al pago de aportes a seguridad social, desde la terminación de la relación laboral hasta su efectiva reincorporación y a las costas.

Para arribar a dicha decisión la A quo señaló que Las personas en condiciones de discapacidad son sujetos de especial protección por lo que no pueden ser despedidos, ni su contrato terminado sin la autorización de la oficina de trabajo.

Que, la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, en retirada jurisprudencia ha indicado que una persona con de estabilidad laboral reforzada se debe encontrar con limitación moderada, pérdida de capacidad laboral entre el 15% y 25%, severa mayor al 25% y profunda cuando el grado de minusvalía supera el 50%.

Que, por su parte y contrario a la posición que expone la Corte Suprema de Justicia, la Corte Constitucional en la sentencia SU 049 del

---

<sup>1</sup> Mayúscula y negrillas son propias del texto.

2017, manifestó que, el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente en la Ley 361 de 1997 ni es exclusiva de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada severa o profunda, la jurisprudencia ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada, tiene fundamento constitucional y es aplicable a todas las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sus labores en condiciones regulares, toda vez que esta situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y en consecuencia la persona puede verse discriminada por este hecho.

Que, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad laboral reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina de trabajo, aun cuando no presente situación de pérdida de capacidad laboral moderada severa o profunda, ni cuenta con certificación que acredite porcentaje que indique la pérdida de fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte el desempeño de sus labores en condiciones regulares, como lo mencionó la Corte en sentencia T-620 de 2019, así las cosas y ante las diferencias que existen entre la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional sobre el tema de la estabilidad laboral reforzada, considera apartarse del criterio de la Corte Suprema de Justicia y aplicar la tesis de la Corte Constitucional que ha manifestado que es posible amparar el derecho a la estabilidad laboral reforzada a todas las personas que tengan una afectación de salud que impida el desarrollo de sus labores en condiciones regulares.

Indicó que, la empresa tenía conocimiento de las incapacidades médicas, y la serie de tratamientos exámenes e intervenciones médicas, además, en la historia Clínica emitida por la Fundación Valle de Lili el 26 de julio de 2019, recomendó seguimiento al diagnóstico de trauma de rodilla y ordenando una resonancia magnética, esto ocurrió un mes antes de la fecha de terminación del contrato el 14 de agosto de 2019, de igual manera, se evidencia en las Historias Clínicas aportadas que, hasta el mes de septiembre de 2020, el demandante continuaba con

tratamientos y terapia física y existe calificación medico laboral del 20.70%, como pérdida de capacidad laboral y estructurada el 5 de diciembre de 2018, la cual fue emitida por un profesional de la medicina que no fue objeto de tacha por la pasiva.

Que, se logró probar que el demandante padecía quebrantos de salud al momento que fue finalizado el vínculo laboral y la entidad demandada era cociente de ello.

### **Recurso de Apelación**

Inconforme con la decisión, recurre la parte **demandada**.

Sostiene que, se desconoció lo planteado por la Corte Suprema de Justicia sobre la necesidad de una calificación, establecida durante el desarrollo de la relación laboral.

Indica que, el hecho que existiera una incapacidad de un día frente al accidente de trabajo, establece claramente que allí no hay una limitación laboral determinada, continua y establecida y que pudiera hacer visible para la empresa.

La historia clínica, que también se pretende usar como elemento probatorio, es claro que, en el régimen legal, es un documento privado del cual solo tiene conocimiento el paciente que es demandante, documento que no está probado fuera conocido por la empresa

Aparecen valoraciones médicas posteriores al mes de agosto de 2019, que es cuando ya se había cancelado la relación laboral, documentos que, por ser posteriores a la terminación por vencimiento de plazo, no podían ser de conocimiento ni causar algún tipo de incidencia en la decisión que había tomado la empresa.

Que, se debe aplicar el precedente de la Corte Suprema por ser aplicable la ley 361 de 1997, que determina las condiciones para las

cuales se le debe aplicar la protección especial y porque claramente se determina que debe haber una calificación de un 15% a un 25%, que lo hubiere conocido la empresa y que se hubiera establecido antes de la terminación.

## CONSIDERACIONES

Corresponde en esta ocasión a la Sala de Decisión resolver sobre el **recurso de apelación** interpuesto por la **parte demandada**, respecto de la sentencia proferida por el juez de primera instancia.

### Hechos Probados

En el *sub iúdice* no es materia de discusión: **I)** que, entre JIMMY ANDRES AGUIRRE y TRACTOCARGA LTDA., existió una relación laboral desde el 15 de mayo de 2018 hasta el 14 de agosto de 2019; **II)** que la labor que realizada era de conductor; **III)** que como contraprestación recibió la suma de un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente.

### Problema Jurídico

El debate se circunscribe a establecer si el demandante, durante la vigencia de la relación laboral sufrió de una limitación física que lo hiciera merecedor de la estabilidad laboral reforzada y si a consecuencia de ello resulta procedente el reintegro.

### Análisis del Caso

En atención a los argumentos esgrimidos por el apoderado judicial de la demandada en su recurso, es necesario entrar a pronunciarse sobre ellos.

En conclusión, la demandada se arraiga en que no se probó la limitación física, psíquica o sensorial de carácter moderado, enmarcada dentro de los porcentajes de pérdida de la capacidad laboral, igual o

superior al 15%, como lo ha señalado la Honorable Corte Suprema de Justicia.

De entrada y de conformidad con lo reglado en los artículos 53 y 228 de la Constitución Política de 1991, 5º de la Ley 270 de 1996, 21 del CST y en las Sentencias SU – 354 de 2017 y C-298 de 2015, esta Colegiatura continuará apartándose del precedente vertical proferido por la Sala de Casación Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia, respecto del tema al Derecho Fundamental a la Estabilidad Ocupacional Reforzada de los trabajadores y, aplicará al caso *sub examine* el precedente horizontal proferido por este Tribunal, cuyos cimientos se soportan en la tesis esgrimida por la Honorable Corte Constitucional.

El constituyente primario incorporó en el artículo 47 de la Norma Superior que: “...el Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran...”. Por su parte, el artículo 54 *ibídem* expresa la obligación del Estado de “...garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud...”. Estos enunciados constitucionales se deben interpretar de manera sistemática de conformidad con la dimensión objetiva del derecho a la igualdad, en su acepción material, prescrita en los incisos segundo y tercero del artículo 13 *ídem*, en pro de cumplir los fines esenciales del Estado inmersos en el artículo 2º *esjundem*.

Si bien es cierto, como lo señala la recurrente, la historia clínica es un documento privado sometido a reserva legal, como regula la Ley 23 de 1981 y su Decreto Reglamentario 3380 de 1981, así como la Resolución 1995 de 1999 expedida para la época por el Ministerio de Salud, y, el art. 2º de la Resolución 1918 de 2009 proferida por el Ministerio de la Protección Social, por medio de la cual modificó el artículo 17 de la Resolución 2346 de 2017 emitida por el citado ministerio, el numeral 3º del artículo 24 del CPACA y del literal g) del artículo 10 de la Ley 1751 de 2015, también lo es que la cauda probatoria contiene otros elementos de convicción que pueden llegar a la conclusión que se echa de

menos.

De la prueba documental obrante a folios 36 a 61, se tiene que, en vigencia de la relación laboral, el 5 de diciembre de 2018, el señor JIMMY ANDRES AGUIRRE, presentó un evento en su salud (accidente de trabajo), cuando en desarrollo de sus actividades laborales, cayó desde su propia altura, siniestro que le generó la afección "RUPTURA DE LA ZONA PERIFERICA DEL CUERNO POSTERIOR DEL MENISCO MEDIAL", siendo necesaria la realización de exámenes y terapias, además, se observa que en la historia clínica emitida por la Fundación Valle de Lili el 26 de julio de 2019 (fl. 39), se dispuso la recomendación de seguimiento al diagnóstico de trauma de rodilla y ordenó resonancia magnética, todo ello antes de la fecha de terminación del contrato, inclusive después de la terminación el actor continuaba en tratamientos según consta en la historia clínica del mes de septiembre de 2020 (fl. 57).

De lo anterior se desprende que no solo por el hecho mismo del accidente, ocurrido en desarrollo de sus actividades, sino por los permisos para los controles médico y las terapias, la entidad demandada conocía perfectamente la situación de salud del demandante, de manera que, con su actuar, TRACTOCARGA LTDA., omitió observar la normatividad que regula la materia, las posibles secuelas y la condición de vulnerabilidad y/o de "persona en situación de discapacidad", en términos de la Sentencia C-458 de 22 de julio de 2015, al no agotar el trámite administrativo ante el Ministerio de Trabajo para obtener autorización administrativa como lo ordena el artículo 26 de la Ley 361 de 1997<sup>2</sup>, pues en el expediente no reposa.

Además, desconociendo la protección especial que, por su condición, le otorgan al demandante los artículos 13 y 47 de la Constitución Política de 1991, vulnerándole también, el debido proceso administrativo inmerso en el artículo 29 *ibídem*, pues antes que se agotará el trámite

---

<sup>2</sup> A través de la Circular 049 del 2019, el Ministerio del Trabajo fijó el lineamiento institucional que determina los criterios a tener en cuenta por los inspectores de trabajo para otorgar o negar la autorización para despedir a un trabajador en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta por razones de salud.

administrativo de que trata el artículo 41 de la Ley 100 de 1993, modificado por los artículos 52 de la Ley 962 de 2005, 142 del Decreto Ley 019 de 2012 y adicionado por el artículo 18 de la Ley 1562 de 2012, a través del cual se estableció el procedimiento en el sistema de seguridad social para la calificación del origen, la pérdida de la capacidad laboral y su fecha de estructuración<sup>3</sup>, como consecuencia de las afecciones que presentaba el actor en su salud, optó por despedirlo.

Para la Sala resulta irrelevante si la afección que aqueja al demandante deviene de una contingencia de origen común o laboral, pues esto ya fue decantado por el máximo Tribunal Constitucional, en la Sentencia C – 531 de 2000, así como la existencia de calificación previa que acredite su condición de persona en situación de discapacidad, como lo señaló en la Sentencia T – 597 de 2014.

Aquí, la Sala acoge el criterio que a través de la Sentencia SU-049 de 2017, impuso la Alta Corporación Constitucional, para la solución de los conflictos como el que nos ocupa.

“(…)

*En efecto, en esta oportunidad el Tribunal Constitucional, aseguró que este derecho debe entenderse como 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.***

*Para la Corte, una vez las personas contraen una enfermedad o presentan, por cualquier causa (accidente de trabajo o común,) una afectación médica de sus funciones que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta y se exponen a la discriminación.*

*Justamente, advirtió que la Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997.*

---

<sup>3</sup> Véase al respecto la Sentencia SL3008-2022 del 13 de julio de 2022

*En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del trabajo que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo.*

*De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino, además, el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización aludida. (...)*”.

Posteriormente, el Alto Tribunal en cita, profirió la Sentencia SU – 040 de 2018, que, en resumen, no varió lo señalado en la SU – 049 de 2017, allí extendió la estabilidad laboral reforzada del trabajador sin importar la clase o modalidad de contrato laboral o vínculo contractual celebrado entre las partes.

En un pronunciamiento reciente, la Corte Constitucional en la sentencia SU-087 de 2022, recopiló lo ya esbozado en la sentencia SU – 049 de 2017, adicionando además que:

*“(...)para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral. Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación<sup>L</sup>*

*(...)*

*En síntesis, gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor. La acreditación del impacto en sus funciones se puede acreditar a partir de varios supuestos: (i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o (iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado. La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la*

*autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva. (...)*".

Conforme a lo anterior y ante la ausencia de la respectiva autorización por parte del Inspector de Trabajo, y, como quiera que la terminación del vínculo laboral se dio de forma unilateral, esgrimiendo que se trataba de un contrato a término fijo, cuyos extremos se pactaron del 15 de mayo al 14 de agosto de 2018, sin tener en cuenta que el mismo se prorrogó automáticamente por un periodo igual al inicialmente pactado, pues, si bien obra a fl. 29 carta de terminación del contrato **fecha el 13 de agosto de 2019**, indicándose que el mismo fenecía el 14 de agosto de 2019, lo cierto es que, dicho preaviso debió entregarlo el empleador a su trabajador, en un plazo de 30 días anteriores al de terminación, lo cual no ocurrió en este caso, configurándose un despido injustificado, no solo por este aspecto de la renovación automática, sino, principalmente por su estado de salud, vulnerándose incluso el artículo 13 de la Ley 618 de 2013<sup>4</sup>, pues se insiste, tal circunstancia no fue desvirtuada por el empleador, como lo indicó la Corte Constitucional en la ya citada Sentencia T - 597 de 2014:

*"De no mediar autorización de la oficina del trabajo en la desvinculación del empleado, si se encuentra establecida sumariamente su situación de debilidad manifiesta, y ésta resulta conocida por el empleador en un momento previo al despido sin que haya una justificación adecuada para la desvinculación, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato, pues se configura una presunción de despido discriminatorio que, le impone al empleador la carga de desvirtuarla"*.

Aunado a lo anterior el Decreto 2177 de 21 de septiembre de 1989, reglamentario de la Ley 82 de 1988, que aprobó el Convenio 159 de la O.I.T., en sus artículos 16 y 17 establece la obligación de todo patrono, público o privado, de reincorporar a los trabajadores inválidos en los cargos que desempeñaban antes de producirse la invalidez, si recuperan la capacidad de trabajo, **o de asignarles funciones acordes con el tipo de limitación** o trasladarlos a cargos que tengan la misma

---

<sup>4</sup>todas las PCD tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones a las demás.

remuneración, siempre y cuando la incapacidad no impida el cumplimiento de las nuevas funciones ni suponga un riesgo para la integridad personal del trabajador.

El empleador, entonces, no puede sustraerse de su obligación de rehabilitar y capacitar al trabajador por la limitación sufrida, con el fin que pueda desenvolverse en una nueva labor, lo que conduce a un irrespeto de derechos ajenos y abuso de los propios, así como a la imposibilidad que exista justicia social dentro de las relaciones laborales, impidiendo que la respectiva empresa realice la función social que le ha sido asignada, como base del desarrollo socioeconómico del país, lo que genera una vulneración de los artículos 95 y 333 constitucionales.

Así las cosas, el demandante cumple con los tres requisitos exigidos por la Corte Constitucional en la ya citada Sentencia SU 049 de 2017, y que fueron retomados en la Sentencia SU 087 de 2022, para que pueda entenderse que, existe trato discriminatorio por parte de un empleador frente a una persona que padece problemas de salud y que le impiden el desarrollo normal en las funciones propias del cargo para el cual fue contratada, los cuales son **(i)** que el peticionario pueda considerarse una persona discapacitada, o en estado de debilidad manifiesta, **(ii)** que el empleador tenga conocimiento de tal situación, y, **(iii)** que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de Protección Social.

En este orden de ideas, no le asiste razón a la demandada TRACTOCARGA LIMITADA, motivo por el cual la providencia recurrida será confirmada, con la inminente condena en costas en esta instancia. Fíjense como agencias en derecho, a cargo de la demandada y a favor de la parte demandante, la suma de dos millones de pesos (\$2.000.000).

### **Decisión**

En mérito de lo expuesto, ésta Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMARSE** la **Sentencia No. 134 del 09 de junio de 2021**, proferida por el **Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali**, por las razones aquí expuestas.

**SEGUNDO:** Costas en esta instancia a cargo de la parte recurrente. Fíjense como agencias en derecho a cargo de **TRACTOCARGA LIMITADA**, y a favor de **JIMMY ANDRES AGUIRRE**, la suma de dos millones de pesos (\$2.000.000).

**TERCERO:** Cumplidas las diligencias respectivas, vuelva el expediente al juzgado que dictó la sentencia de primera instancia.

No siendo otro el objeto de la presente se firma en constancia como aparece.

**COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

  
**JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA**  
Magistrado Ponente

  
**CLARA LETICIA NIÑO MARTINEZ**  
Magistrada

  
**ELSY ALCIRA SEGURA DIAZ**  
Magistrada