REPÚBLICA DE COLOMBIA

RAMA JUDICIAL

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ

SALA DE DECISIÓN LABORAL

ACLARACIÓN DE VOTO

EXPEDIENTE:	*08 2019 00391 01*
DEMANDANTE:	*LUZ YANEHT ARIZA CARRILLO*
DEMANDADA:	*MERCADOS ROMY*

APELACIÓN SENTENCIA

Sea lo primero indicar que en la providencia proferida dentro del presente proceso se anunció salvamento de voto de mi parte, sin embargo, estoy de acuerdo con el fondo de la decisión adoptada, aparatándome de algunos de sus fundamentos, por manera que lo correcto correspondía a precisar que en realidad **aclaro mi voto** frente a la misma.

Es así que, con el respeto que profeso por el pensamiento de la Magistrada Ponente, procedo a **aclarar mi voto** por las razones que pasan a exponerse:

Se debe precisar, dado el cambio jurisprudencial en estos temas de estabilidad laboral reforzada con vigencia del Decreto 1352 de 2013 que, para definir el asunto puesto a consideración de la Sala, a fin de establecer si la limitación de la salud del trabajador es o ha sido la causa de la terminación del vínculo laboral, se debe acudir a lo definido por la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL 1152-2023 y no, como se dice en la sentencia objeto de aclaración, a la posición sentada por la Corte Constitucional en providencias SU 049 de 2017 y SU 087 de 2022.

De la sentencia emitida por la H. Corte Suprema de Justicia se extraen los presupuestos para que un trabajador goce de la estabilidad laboral reforzada dispuesta en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 estableciendo lo siguiente: **I)** La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano. **II)** El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual.

III) La contrastación e interacción entre estos dos factores - interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral.

A renglón seguido, señaló la Corte Suprema de Justicia en su Sala Laboral que si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio, y es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos y la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En consecuencia, al trabajador le corresponde demostrar que tenía una discapacidad entendida como una deficiencia en la ejecución de sus labores y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que la misma era notoria.

De lo anterior se concluye que cuando un trabajador padece una *"deficiencia más barrera laboral",* deficiencia mental o física que le impide sustancialmente el desempeño de sus labores en igualdad de condiciones que los demás trabajadores, se encuentra en una situación de discapacidad, aunque no se encuentre previamente calificada.

En virtud del principio de libertad probatoria, se puede inferir la discapacidad en que se encuentra la persona, teniendo en cuenta las pruebas que lo acrediten, como por ejemplo, cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre que su estado de salud lo limita para desempeñar sus labores.

Así las cosas, como en el presente caso se demostraron por la convocante los presupuestos a los que se ha hecho referencia en líneas anteriores, es que puede predicarse que es beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada, como se indicó en la sentencia objeto de aclaración.

En los anteriores términos aclaro mi voto.

ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN
Magistrada

REPÚBLICA DE COLOMBIA

RAMA JUDICIAL

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ

SALA DE DECISIÓN LABORAL

ACLARACIÓN DE VOTO

EXPEDIENTE: *17 2017 00792 01*
DEMANDANTE: *ALDEMAR DIMATE*
DEMANDADA: *TEXTILES MIRATEX S.A.S.*

APELACIÓN SENTENCIA

Con el respeto que profeso por el pensamiento de la Magistrada Ponente, comedidamente manifiesto que **aclaro mi voto** respecto a uno de los fundamentos de la determinación adoptada, por las siguientes razones:

Se debe precisar, dado el cambio jurisprudencial en estos temas de estabilidad laboral reforzada con vigencia del Decreto 1352 de 2013 que, para definir el asunto puesto a consideración de la Sala, a fin de establecer si la limitación de la salud del trabajador es o ha sido la causa de la terminación del vínculo laboral, se debe acudir a lo definido por la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL 1152-2023 y no, como se dice en la sentencia objeto de aclaración, a la posición sentada por la Corte Constitucional en providencias SU 049 de 2017 y SU 087 de 2022.

De la sentencia emitida por la H. Corte Suprema de Justicia se extraen los presupuestos para que un trabajador goce de la estabilidad laboral reforzada dispuesta en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 estableciendo lo siguiente: **I)** La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano. **II)** El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -

factor contextual. **III)** La contrastación e interacción entre estos dos factores - interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral.

A renglón seguido, señaló la Corte Suprema de Justicia en su Sala Laboral que si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, que el despido es discriminatorio, y es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos y la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En consecuencia, al trabajador le corresponde demostrar que tenía una discapacidad entendida como una deficiencia en la ejecución de sus labores y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que la misma era notoria.

De lo anterior se concluye que cuando un trabajador padece una *"deficiencia más barrera laboral",* deficiencia mental o física que le impide sustancialmente el desempeño de sus labores en igualdad de condiciones que los demás trabajadores, se encuentra en una situación de discapacidad, aunque no se encuentre previamente calificada.

En virtud del principio de libertad probatoria, se puede inferir la discapacidad en que se encuentra la persona, teniendo en cuenta las pruebas que lo acrediten, como por ejemplo, cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre que su estado de salud lo limita para desempeñar sus labores.

Así las cosas, como en el presente caso no se demostraron por el convocante los presupuestos a los que se ha hecho referencia en líneas anteriores, es que no puede predicarse que es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada.

En los anteriores términos aclaro mi voto.

ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN
Magistrada