

ACLARACIÓN DE VOTO DE LOS MAGISTRADOS MARLENY RUEDA OLARTE Y MANUEL EDUARDO SERRANO BAQUERO EN EL PROCESO ORDINARIO DE GUILLERMO DIAZ ARIAS VS MABE COLOMBIA SAS

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D.C.
SALA LABORAL**

Aunque compartimos la providencia, es necesario aclarar que nos apartamos de lo allí afirmado, cuando apoyado en sentencias de la Corte Constitucional, señala. que basta para que exista estabilidad laboral reforzada, acreditar **cualquier** afectación de salud que impida o limite su capacidad de trabajo.

Por el contrario, consideramos que debe existir una limitación o discapacidad, en los porcentajes que ha señalado la Corte Suprema de Justicia, **o un estado de debilidad manifiesta que lo ubique en la protección constitucional de ese estado derivado, lo que nunca puede asimilarse a cualquier afectación de salud, como se afirma en la sentencia.**

Son varias las sentencias que sobre el tema ha proferido la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras en las sentencias 35606 de 2009, 36115 de 2010, 41845 de 2012, 42451 de 2016 y en la más reciente 46842 del 22 de febrero de 2017, SL 12998 Rad 49321 de nov 29 de 2017 MP JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ y la SL 1360 de 2018 RAD 1360 de abril 11 de 2018 MP CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, que explican detalladamente el tema. En todas ellas la corte **señaló que dicha estabilidad no se otorga con el sólo quebrantamiento de la salud o por encontrarse el trabajador en incapacidad médica, pues debe acreditarse la limitación física, psíquica o sensorial, correspondiente a una pérdida de capacidad laboral, para lo cual enseñó una serie de requisitos que se exigen para que un trabajador acceda a la protección contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 como son: “(i) Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, 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 la Protección Social.

Los Magistrados



MARLENY RUEDA OLARTE



MANUEL EDUARDO SERRANO BAQUERO

ACLARACIÓN DE VOTO DE LOS MAGISTRADOS MARLENY RUEDA OLARTE Y MANUEL EDUARDO SERRANO BAQUERO EN EL PROCESO ORDINARIO DE JULIAN ANDRES PARRA PEREZ VS ALIADOS ENERGETICOS DE COLOMBIA SAS RAD 02-2016-454-01

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTA, D.C.
SALA LABORAL**

Aunque compartimos la providencia, es necesario aclarar que nos apartamos de lo allí afirmado, cuando apoyado en sentencias de la Corte Constitucional, señala. que basta para que exista estabilidad laboral reforzada, acreditar **cualquier** afectación de salud que impida o limite su capacidad de trabajo.

Por el contrario, consideramos que debe existir una limitación o discapacidad, en los porcentajes que ha señalado la Corte Suprema de Justicia, **o un estado de debilidad manifiesta que lo ubique en la protección constitucional de ese estado derivado, lo que nunca puede asimilarse a cualquier afectación de salud, como se afirma en la sentencia.**

Son varias las sentencias que sobre el tema ha proferido la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras en las sentencias 35606 de 2009, 36115 de 2010, 41845 de 2012, 42451 de 2016 y en la más reciente 46842 del 22 de febrero de 2017, SL 12998 Rad 49321 de nov 29 de 2017 MP JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ y la SL 1360 de 2018 RAD 1360 de abril 11 de 2018 MP CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, que explican detalladamente el tema. En todas ellas la corte **señaló que dicha estabilidad no se otorga con el sólo quebrantamiento de la salud o por encontrarse el trabajador en incapacidad médica, pues debe acreditarse la limitación física, psíquica o sensorial, correspondiente a una pérdida de capacidad laboral, para lo cual enseñó una serie de requisitos que se exigen para que un trabajador acceda a la protección contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 como son: "(i) Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en**

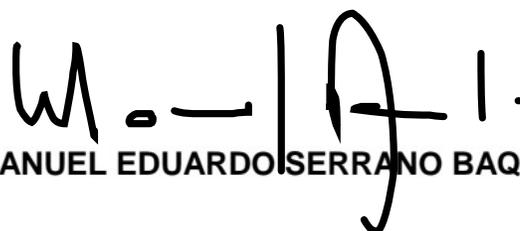
estado de debilidad manifiesta; (ii) Que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y (iii) Que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de la Protección Social.

En este caso, la discapacidad es del 22.00%, por ello es claro, e se adecua a lo previsto en las sentencias ya referidas y por ello se comparte la decisión.

Los Magistrados



MARLENY RUEDA OLARTE



MANUEL EDUARDO SERRANO BAQUERO