

**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE BUGA**



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

MARIA MATILDE TREJOS AGUILAR. M.P.

REFERENCIA: APELACIÓN DE SENTENCIA PROFERIDA EN PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA DE AIDE URREA CONTRA ILITIA S.A.S.

Radicación: 76-001-31-05-015-2019-00154-01

ACLARACIÓN DE VOTO. CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE

Aunque estoy de acuerdo con la decisión de revocar la sentencia condenatoria, por cuanto en este asunto no se acreditó que el empleador conociera del estado de salud de la demandante, debo aclarar que ha sido posición de la sala de la cual soy ponente, recordar que aunque la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, exige como presupuesto para la estabilidad laboral reforzada una pérdida de capacidad al menos moderada y un dictamen que lo acredite, también ha indicado que existe libertad probatoria en el juzgador para determinar si la terminación unilateral del contrato de trabajo obedece a un acto de discriminación proscrito por la ley, así lo señaló por ejemplo, en la sentencia 572 de 2021, en la que indicó:

“en el evento de que no exista una calificación y, por lo tanto, se desconozca el grado de la limitación que pone al trabajador en situación de discapacidad, esta limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como 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 su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo.”

En este caso, conforme el análisis que se realiza y las pruebas aportadas, no era posible inferir la limitación en la que se hallaba la trabajadora, habida cuenta que no se encontraba incapacitada para laborar al momento del anuncio de la terminación del contrato de trabajo; tampoco demostró que tuviera una situación de discapacidad que hiciera incompatible su estado con la prestación del servicio, ni pudo acreditar que la demandada conociera de sus padecimientos.

Estas son las razones por las que aclaro el voto en este asunto, por cuanto en asuntos de esta misma naturaleza, aún sin que se demuestre la pérdida de capacidad al menos moderada para trabajar, que exige la Corte Suprema de Justicia, se ha amparado el derecho, sobre la base que la situación de discapacidad del demandante, “le impide desarrollar su capacidad de trabajo y tiene conexión con la terminación del contrato de trabajo” (SL260 de 2019)

Atte.

Consuelo Piedrahíta D.

Consuelo Piedrahíta Alzate
Magistrada