



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL BUGA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Guadalajara de Buga, treinta (30) de mayo de dos mil veintitrés (2023)

DEMANDANTE	María del Pilar Riascos López
DEMANDADA	STF Group S.A. y Adecco Colombia S.A.
JUZGADO ORIGEN	Juzgado Décimo Laboral del Cto. de Cali
RADICADO	76-001-31-05-010-2017-00104-01
ASUNTO	Aclaración y salvamento parcial de voto

Si bien estoy de acuerdo con la postura mayoritaria de la Sala en torno a la decisión de confirmar la sentencia de primer grado, la cual desestimó las pretensiones de la demanda, no lo estoy en cuanto a la argumentación mediante la cual se arriba a la conclusión consistente en que no se acreditó por parte de la demandante que a la terminación del contrato presentara la condición de beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud.

Aclaro mi voto entonces en cuanto considero especialmente relevante que en asuntos tan complejos como el que nos convoca en esta oportunidad, existiendo en el precedente judicial aplicable, un choque de trenes que se ha prolongado durante décadas, es necesario exponer las posturas de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia y la H. Corte Constitucional, las cuales nos han llevado a concluir en casos similares a éste, no sólo que ambas Altas Cortes se acercan a un mismo punto, con excepción de la exigencia que en la mayoría de casos hace la primera en torno a la calificación de una pérdida de capacidad laboral de al menos el 15% al momento de la terminación del vínculo contractual, como factor que radicaría en cabeza del (la) empleador (a) la obligación de acudir al Ministerio del Trabajo para obtener el permiso para la terminación del contrato, en tanto que para la segunda, siempre debe solicitarse el referido permiso, siempre que se acredite la condición de especial sujeto de protección constitucional y legal por razones de salud. En ese sentido, en anteriores providencias, la Sala Laboral de este tribunal en sus diferentes salas de decisión ha sostenido que lo que realmente se espera sea acreditado por quien deprecia la estabilidad laboral reforzada, es que acredite que para el momento en que se presenta la finalización del contrato -con o sin justa causa-, presentara una condición tan precaria de salud, que ésta le impedía prestar el servicio para el cual se le contrató eficientemente, en condiciones de normalidad, y que esa condición fuera conocida por su empleador (a), lo cual en este caso es aún más relevante, pues si bien la demandante presenta una pérdida de capacidad laboral superior al 15%, los dictámenes fueron elaborados con posterioridad a la terminación del vínculo laboral.

En este sentido dejo expuesta mi **aclaración**.

En cuanto al **salvamento parcial** anunciado, refiere a las costas procesales, considero no debimos imponerlas, puesto que en casos anteriores nos hemos abstenido de hacerlo bajo la consideración de que, si bien la parte demandante resulta vencida en el recurso, no es menos cierto que de no haber recurrido, al ser la sentencia de primera instancia contraria en todo a sus intereses, habríamos conocido el caso en consulta.

La Magistrada,



MARIA GIMENA CORENA FONNEGRA