

**Providencia:** Sentencia del 19/09/2022  
**Radicación No.:** 66001-31-05-002-2018-00624-01  
**Proceso:** Ordinario laboral  
**Demandante:** Fray Martín Barrera López  
**Demandado:** Servicios Postales Nacionales S.A.  
**Magistrado ponente:** Dra. Ana Lucía Caicedo Calderón  
**Tema:** Estabilidad laboral reforzada

### **SALVAMENTO DE VOTO**

Con todo respeto me aparto de la decisión de la Sala Mayoritaria que confirmó la decisión de primer grado que declaró que el demandante ostentaba la garantía de estabilidad laboral reforzada para el día del despido ocurrido el 30/04/2018, todo ello porque Fray Martín Barrera López para dicho día no acreditó tener una PCL del 15% o más, ni tampoco padecía de una enfermedad grave o una lesión severa evidente, notoria y perceptible en los términos de la SL572 del 24/02/2021, que le impidiera realizar sus funciones pues el demandante aun cuando se encontraba en recuperación de una ruptura de ligamentos del dedo de la mano, lo cierto es que ninguna restricción labora tenía para el ejercicio de sus labores como motorizado, pues la única que se había impuesto era levantar pesos que no se encontraba dentro de sus funciones, de ahí que la mera expedición de incapacidades no daba lugar a la estabilidad laboral reforzada concedida indebidamente por la Sala Mayoritaria.

En cuanto a la carga probatoria del derecho, es preciso acotar además que la jurisprudencia aplicable al evento de ahora era la citada SL572-2021, puesto que el despido ocurrió el 30/04/2018, esto es, con posterioridad a la Convención para los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley 1618/2013, y no como erróneamente lo hizo la Sala Mayoritaria que entre otras decisiones citó los salvamentos de voto de la decisión SL711/2021 para fincar la decisión tomada.

Es que rememórese que la sentencia SL711/2021 exige únicamente para ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada una PCL del 15% o más, cuando en dicha decisión ni en sus salvamentos se analiza hechos similares al de ahora, es decir, que el despido haya ocurrido después de la Ley 1618/2013; todo ello porque en la citada decisión SL711/2021 se analiza un despido ocurrido el 23/07/2011, de ahí la imposibilidad de tomar dicha sentencia como un parámetro de justicia en el evento de ahora.

Así, preciso también salvar mi voto para especificar que las sentencias de la Sala Permanente **SL711 de 24/02/2021** (M.p. Gerardo Botero Zuluaga) y **SL572 de 24/02/2021** (M.p. Luis Benedicto Herrera Díaz), última que debía regir como presupuesto normativo de esta decisión, se diferencian en tanto analizan un caso ocurrido con anterioridad y con posterioridad a la vigencia de la citada convención y la Ley 1618/2013 respectivamente.

En ese sentido, en la primera decisión – SL711/2021- ante la falta de regla para establecer los grados de discapacidad que refiere la Ley 361/1997 se utilizó como parámetro orientador para identificar los beneficiarios de la Ley 361/1997, el Decreto 2463/2001, porque el Manual Único de Calificación vigente para la época (Decreto 917/1999) se consideraba el procedimiento objetivo para establecer los aludidos beneficiarios, pese a la libertad probatoria.

En palabras de la Corte *“Como se explicó en dichas decisiones, los destinatarios del principio de estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, **no son los trabajadores con cualquier padecimiento físico o sensorial, sino aquellos que en realidad tengan una discapacidad relevante**, para lo cual se ha acudido a la misma ley, en el inciso 2º del artículo 5º, en cuanto al tipo de discapacidad a efectos de aplicar las medidas afirmativas allí previstas”*.

Mientras que en la segunda decisión -SL572/2021-, la Corte comienza por recordar la tesis consistente en que para la concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada no es suficiente que al momento del despido el trabajador sufra un quebranto de salud, o *“se le hubieran concedido incapacidades médicas”*, sino que se debe acreditar una limitación igual o superior al 15% de su PCL; sin embargo, en dicha decisión se adujo que resultaba trascendental establecer la noción de discapacidad contenida en la Ley 1618 de 2013, ya referida en líneas anteriores, dispone que las personas en situación de discapacidad son aquellas que *“tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”*.

De ahí que la Corte haya recurrido a la definición de *“deficiencia”* y *“discapacidad”* contenida en el Manual Único de Calificación de Invalidez – Decreto 1507 de 2014 – para concluir que *“la situación de discapacidad obedece a una deficiencia que padece el trabajador - que lo limita para desarrollar una actividad - derivada de una pérdida, defecto, anomalía o cualquier otra desviación significativa, a la vez originada por la alteración de las funciones fisiológicas o en las estructuras corporales de una persona”*; por lo que, la herramienta técnica para realizar tal valoración es la calificación que realiza el dictamen médico laboral, **pero** en el evento de que este no exista y por ende, se desconozca el grado de la limitación la misma 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”.*

De la reunión de la jurisprudencia expuesta puede inferirse como regla de análisis en los eventos regidos por la Ley 361/1997, con posterioridad a la vigencia de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley Estatutaria 1618/2013, serán beneficiarios aquellos que padezcan una PCL del 15% o más, y en el evento en que no exista la calificación o se desconozcan los grados de PCL, los jueces deben recurrir al restante material probatorio para establecer si el trabajador tiene **un estado de salud grave o una lesión severa** que sea **evidente, notoria y perceptible**, todo ello porque la situación de discapacidad que protege la ley corresponde con una deficiencia que limita al trabajador para desarrollar una actividad, por lo que la notoriedad de tal limitación puede acreditarse con incapacidades regulares, tratamientos médicos especializados, restricciones laborales, concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otro que dé cuenta del **estado grave de salud del trabajador o la severidad de su lesión** que lo limita en su trabajo, esto es, de conformidad con la SL572/2021.

Por lo tanto, salvo mi voto para resaltar que me adhiero a las exigencias de PCL igual o superior al 15% y en el evento de que no exista dicho dictamen, que el demandante acredite padecer de una enfermedad grave o una lesión severa, reglas expuestas por la mencionada alta colegiatura en la sentencia SL572/2021, y que en todo caso no se acreditaron en el evento de ahora.

En estos términos salvo mi voto,

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**  
**Magistrada**

Firmado Por:  
Olga Lucia Hoyos Sepulveda  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala 4 Laboral  
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,  
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **a1fb0de6ba7aa38060e3166c7c986097c166ecebde7fc8dec58b43c0ce9a7ac1**

Documento generado en 11/10/2022 02:43:27 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**