

**Providencia:** Sentencia del 24/04/2023  
**Radicación No.:** 66001-31-05-001-2020-00018-01  
**Proceso:** Ordinario laboral  
**Demandante:** Hugo Andrés Muñoz Salazar  
**Demandado:** Jaime de Jesús Toro Palacio  
**Magistrado ponente:** Dra. Ana Lucía Caicedo Calderón  
**Tema:** Estabilidad laboral reforzada

### **ACLARACIÓN DE VOTO**

Comparto la decisión de la Sala que confirmó la decisión de primer grado por medio de la cual se absolvió al demandado de todas las pretensiones en tanto no se acreditó que en el despido del demandante hubiera mediado una estabilidad laboral reforzada; sin embargo, debo aclarar mi voto en el sentido de que en la jurisprudencia actual de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia no existen posiciones contrarias frente a la acreditación o no del 15% de la PCL, todo ello porque los asuntos deben ser analizados bajo las normas imperantes para el momento de los hechos; además, de resaltar que la posición actual de la Corte Constitucional sobre el asunto.

Así, para la Sala Laboral de la Corte Suprema (**SL572 de 24/02/2021**) en asuntos en los que ha estudiado despidos ocurridos con posterioridad a la convención para los Derechos de las Personas con Discapacidad y a la Ley 1618 de 2013, ha indicado que le corresponde al demandante acreditar una PCL del 15% o en su defecto que padezca de una enfermedad grave o una lesión severa, de ahí la mencionada libertad probatoria.

Entonces, preciso aclarar mi voto en el sentido de 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), aunque se diferencian, no son contradictorias porque 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, aclaro 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.

Reglas que a su vez son compatibles con la actual posición de la Corte Constitucional que en el comunicado de prensa no. 32 de 5 y 6 de octubre de 2022 dio cuenta de la decisión aún no publicada **SU-348/2022** mediante la cual expuso que no se debe exigir una PCL moderada, severa o profunda, sino la acreditación de que el trabajador tenga una disminución suficiente en su salud que le impida o dificulte sustancialmente desempeñar su trabajo.

En estos términos aclaro mi voto,

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

Firmado Por:  
Olga Lucia Hoyos Sepulveda  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala 004 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: **de53e6bdf44de2cc96d399c8e783b012b845df4043ed9c308fc20ca92403712**

Documento generado en 16/05/2023 08:22:08 AM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**

**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**