



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Segunda de Decisión Laboral

SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO

Proceso: Ordinario Laboral.

Radicado: 11001 31 05 017 2017 00177 01

Demandante: Olga Cecilia Villamizar Espitia

Demandado: Médicos Asociados S.A., AGM Salud Cooperativa de Trabajo Asociado- AGM Salud CTA.

Con el respeto acostumbrado me separo parcialmente del argumento aducido por la Sala mayoritaria al resolver el proyecto de la referencia, en cuanto se ordenó absolver a la demandada de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en tanto que la terminación del contrato de la actora se verificó sin justa causa, en ese entendido, al no existir una causa objetiva de finalización y estar demostrada la situación de discapacidad, se activa la presunción de despido discriminatorio que es sancionada con la indemnización, como bien se dijo en la misma providencia.

En ese sentido, al momento de evaluarse la situación de discapacidad y garantizar la estabilidad laboral reforzada, es imprescindible que queden probados tres elementos;

“(i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;

(ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y

(iii) *La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.*

“Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral no se funda en una causa objetiva o justa, tal decisión se considera discriminatoria y, por ello, es preciso declarar su ineficacia, acompañada de la orden de reintegro y el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Ahora, el empleador conserva en todo caso la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo. El referido trámite administrativo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables...”

Fecha ut supra


CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO
Magistrada