



Observatorio Derecho Laboral
Pontificia Universidad Javeriana
Ficha Jurisprudencial No. 154 Sentencia SL1844 de 2023.
Rad. 92909 - 4 de Julio de 2023
Por: Juan Sebastián Rodríguez Granados
“Estabilidad Reforzada Por Fuero De Salud”

Magistrado Ponente	Cecilia Margarita Durán Ujueta
Tribunal	Corte Suprema de Justicia
No. de Sentencia	SL 1844/2023 Rad. 92909
Accionante	Creaciones Nadar S.A.
Accionado	Lilia Del Socorro Hincapié Hoyos
Genero del/la Accionado/a	Femenino
Condiciones Particulares del/la Accionado/a	Múltiples afecciones físicas.
Favorable a los intereses del/la Accionado/a	SI
Tema Jurídico	Estabilidad Reforzada por Fuero de Salud
Hechos	<ol style="list-style-type: none">1. Se vinculó con la enjuiciada mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, esto era, por tres meses el 9 de febrero de 2015, con data de finalización primigenia del 8 de mayo de esa anualidad2. No obstante, a pesar de habersele preavisado de la culminación de la atadura el 6 de abril, se prorrogó por cuanto, llegada la data, la relación continuó3. Sufrió accidente de tránsito el 6 de junio de 2015 «en el cual según historia clínica conllevó a fractura de pelvis y desde ese momento, quedó incapacitada médicamente.4. con escrito del 3 de julio de 2015, se le informó que el contrato clausuraba el 8 de agosto de esa anualidad,



	<p>pero, llegado el momento, se extendió automáticamente hasta el mismo día de noviembre subsiguiente. sin dejar de estar incapacitada.</p> <ol style="list-style-type: none">5. El 8 de octubre de ese año, se le afirmó que culminaría la relación laboral.6. El 27 de octubre de 2015, la EPS Sura le envió comunicación indicando que le remitía concepto médico de rehabilitación a la AFP para que aquella determinara el procedimiento a seguir con ella.7. Con Escrito del 15 de febrero de esa añada, la EPS Sura le detalló unas recomendaciones como parte de su recuperación, puntualizando en la parte final que se debían tener en cuenta tanto en las «actividades laborales y extra laborales», por un periodo de seis meses.8. La empresa Nadar S. A., respondió el 11 de marzo de 2016, ratificando su determinación, argumentando además que «no existía ninguna protección laboral y a que el contrato terminaba por el vencimiento del término fijo pactado.9. Para la finalización del contrato de trabajo, no medió autorización del Ministerio del Trabajo10. El Juzgado Veintidós Laboral del Circuito de Medellín, el 8 de octubre de 2018 en primera instancia resolvió declarar la ineficacia de la terminación de la relación laborar y ordenar el reintegro de la Sra. Lilia Socorro a la empresa en funciones y cargo apropiado a sus condiciones de salud.11. La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, mediante fallo del 11 de agosto de 2021, confirmó la sentencia de primera instancia.
--	---



	12. Creaciones Nadar S.A. procede a interponer recurso extraordinario de casación.
Problema Jurídico	<ul style="list-style-type: none">- Determinar si el Tribunal erró al activar para el demandante la prerrogativa del fuero de salud conforme a los parámetros y requisitos de la ley y los expuestos por la jurisprudencia.
Decisión	<ul style="list-style-type: none">- La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, NO CASA la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, el once 11 de agosto de 2021, conforme a que es evidente la discapacidad en salud y pérdida de capacidad laboral generada al momento de vigencia del contrato laboral. De igual forma, al momento de la presunta terminación en la relación laboral no se materializó inmediatamente, sino que se sometió a una condición suspensiva indefinida, la cuál era la expiración de las incapacidades médicas. Ese orden, igualmente se desmorona la afirmación de la enjuiciada, atinente a que la finalización se tomó como si fuese al momento de completarse los plazos fijos de ejecución del contrato. <p>Por consiguiente, el acto propio de despido sin llevar a cabo este análisis por parte del dador del empleo, y la omisión de requerir previa autorización por parte del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido, se entiende nulo al configurarse la presunción de despido discriminatorio por parte del empleador.</p>