



**Observatorio de Derecho Laboral y de la Seguridad Social  
Pontificia Universidad Javeriana  
Corporación Excelencia en la Justicia**

**Ficha Jurisprudencial No. 24: Sentencia SL 4632 -2021 - Estabilidad Laboral Reforzada**

|   |  |
|---|--|
| Magistrado Ponente                            | Gerardo Botero Zuluaga   |
| Tribunal                                      | Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral   |
| Número de Sentencia                           | SL 4632 -2021  |
| Radicado                                      | 71386  |
| Accionante                                    | ALBEIRO TRIVIÑO ACEVEDO  |
| Accionado                                     | OLEODUCTO DE LOS LLANOS ORIENTALES S.A., INGENIERÍA, SERVICIOS, MONTAJE Y CONSTRUCCIÓN DE COLOMBIA S.A. y SPIECAPAG.<br><br>En garantía la sociedad LIBERTY SEGUROS S.A.   |
| Favorable a los intereses del o la accionante | SI   |
| Género del o la accionante                    | Hombre   |
| Tema  | Fuero de Salud- ELR  |
| Subtemas                                      | <ul style="list-style-type: none"><li>- Pérdida de capacidad laboral superior al 15%. determinada después de fenecido el contrato</li><li>- Estabilidad laboral por despido injusto.</li><li>- Reintegro</li><li>- Imposibilidad de reintegro</li><li>- Indemnización por despido ineficaz</li></ul> |
| Condiciones particulares del o la accionante  | Amparo foral - Fuero de Salud  |



Hechos

Hechos:

- i. "...ocurrió el accidente de trabajo el 1° de julio de 2009, el cual le produjo un golpe al trabajador, que le ocasionó una fractura en el coxis..."
- ii. "...se había acreditado el diagnóstico del médico del consorcio antes de la terminación del vínculo laboral, concretamente, el 10 de julio de 2009, quien determinó la lesión y recomendó la reubicación del trabajador..."
- iii. "...la pérdida de capacidad laboral del actor fue calificada con posterioridad al fenecimiento del vínculo contractual..." "...determinó un 19.60% de PCL y fecha de estructuración, el 2 de septiembre de 2010..."
- iv. "...por apelación de la ARP, el porcentaje real de PCL del demandante, fue de 19.60% y estructuración, el 1° de julio de 2009..."

Consideraciones:

*DE LA PROTECCIÓN FORAL POR SALUD*

- i. "...las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que su discapacidad comienza en el 15% de pérdida de capacidad laboral, cuya acreditación puede darse luego de un análisis integral y conjunto de los diversos medios de prueba, que permitan concluir el conocimiento del empleador sobre las especiales condiciones de salud de su trabajador al momento del fenecimiento contractual, **incluso si existe una calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, en vigencia de la relación laboral, pero calificada después de su finalización...**"
- ii. "...para que proceda la protección es necesario que el trabajador, para el momento del despido, se encuentre en una situación de



discapacidad o pérdida de la capacidad laboral en un grado significativo, razón por la cual el beneficio no opera para quienes tengan afecciones de salud o simples incapacidades médicas...”

iii. “...esa disminución significativa puede ser confirmada con posterioridad a la culminación del contrato de trabajo...”

#### *DE LA CARGA DE LA PRUEBA*

i. “...le corresponde al actor acreditar la circunstancia de discapacidad en cualquiera de los grados ya mencionados, para que se active la presunción, y al empleador le incumbe entonces, demostrar que no fue por tal razón sino por una causa objetiva, que decidió finalizar el vínculo...”

ii. “...el trabajador debe demostrar que fue despedido y que se encontraba limitado en su salud en los grados previstos por el legislador, para que surja en su favor la protección legal, que conlleva a que sea el empleador quien deba probar que las razones invocadas para prescindir de los servicios del trabajador no fueron las concernientes a su limitación...”

iii. “...las decisiones motivadas en una razón objetiva no requieren ser autorizadas por la autoridad administrativa laboral, quien prácticamente circunscribe su función, a la autorización de terminación del vínculo contractual cuando verifique que las actividades del trabajador son incompatibles e insuperables con el cargo desempeñado o con otro existente en la empresa...”

#### *DEL DESPIDO CUANDO ES INEFICAZ (CONTEXTO)*

i. “...la consecuencia de la terminación del vínculo laboral ante el desconocimiento de una obligación legal es la ineficacia y, por ende, el reintegro, lo cual implica entender la no solución de continuidad del nexo contractual,



|          |   |
|----------|---|
|          | es decir, que la relación laboral no finaliza ni se interrumpe, y que el trabajador tiene derecho a que se apliquen las consecuencias legales...”   |
| Decisión | <p>Decisión de Instancia CSJ:</p> <p>i. “...ante la culminación del objeto contractual y la consecuente extinción del consorcio Rubiales Monterrey, no resulta jurídica ni materialmente posible el reintegro...”</p> <p>ii. “...en reemplazo del aludido reintegro y a título indemnizatorio, resulta procedente disponer el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir desde la fecha de la desvinculación del demandante, 18 de junio de 2009, hasta cuando fue liquidado el consorcio convocado, lo que en consonancia con el acta visible a folio 408/414, corresponde al 11 de junio de 2010, debidamente indexados, así como los respectivos aportes a salud y pensión, por el mismo lapso”</p> |