



**Observatorio de Derecho Laboral**  
**Pontificia Universidad Javeriana**  
**Corporación Excelencia en la Justicia**  
**Ficha Jurisprudencial sobre la Estabilidad Laboral Reforzada en Salud**  
**Sentencia SL014-2023**  
**Por: Pedro Miguel Berdugo Espitia**

<b>Magistrado Ponente</b>	Ana María Muñoz Segura
<b>Tribunal</b>	Corte Suprema de Justicia – Sala de Descongestión Laboral
<b>Número de Sentencia</b>	SL014-2023
<b>Accionante</b>	Álvaro Cabrales Páez
<b>Accionado</b>	Empresa Colombiana de Petróleos Ecopetrol S.A.
<b>Favorable a los intereses del o la accionante</b>	No
<b>Género del o la accionante</b>	Masculino
<b>Tema</b>	Estabilidad laboral reforzada en Salud
<b>Condiciones particulares del o la accionante</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Patologías relacionadas con la columna y los hombros</li><li>- VIH.</li></ul>
<b>Hechos</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. El accionante demandó a la empresa accionada con el fin de que se declarara la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo efectuada el 21 de abril de 2015</li><li>2. Solicitó el reintegro, así como el correspondiente de pago de las prestaciones laborales y de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.</li><li>3. El accionante mencionó que ingresó a laborar al servicio de la empresa accionada el 10 de agosto de 1981 sin ningún problema de salud</li><li>4. El 17 de enero de 2013 celebró un contrato a término fijo con la accionada fijando como fecha de</li></ol>





	<p>terminación el 16 de abril de 2013, pero a través de un otrosí firmado el 11 de abril, acordaron prorrogar la relación laboral hasta el 16 de julio del mismo año</p> <ol style="list-style-type: none"><li>5. La empresa le comunicó al accionante el 28 de mayo de 2013 la intención de no renovar el contrato de trabajo</li><li>6. El accionante expuso que durante la relación laboral fue diagnosticado con distintas patologías relacionadas con la columna, los hombros y VIH.</li><li>7. Su porcentaje de invalidez fue calificado en diferentes oportunidades desde el año 2014 hasta 2017 arrojando diferentes porcentajes como 45%, 34%, 5%, 11%, 20% y 39% estructurados los primeros cuatro el 27 de septiembre de 2013 y los últimos dos el 23 y 15 de mayo de 2015.</li><li>8. El 19 de diciembre de 2014 el accionante presentó una tutela buscando la protección del fuero de salud y el 16 de febrero de 2015 el Juzgado tercero Promiscuo de familia de Barrancabermeja ordenó el reintegro y pago de salarios y prestaciones junto con la indemnización.</li><li>9. La empresa accionada lo vinculó nuevamente el 23 de febrero de 2015, sin embargo, el 8 de abril de 2015 el Tribunal Superior de Santander revocó la decisión, por lo tanto, Ecopetrol confirmó el despido el 21 de abril de 2015</li><li>10. El accionante argumentó que la empresa conocía su complicado estado de salud y presentó un derecho de petición el 16 de noviembre de 2017 solicitando el reintegro</li><li>11. La empresa accionada se opuso a las pretensiones e insistió en que no conocía el porcentaje de PCL al finalizar la relación laboral el 16 de julio de 2013.</li><li>12. El Juzgado Único Laboral del Circuito de Barrancabermeja absolvió a la entidad accionada</li><li>13. La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santander confirmó la decisión.</li></ol>
<b>Decisión</b>	<p>La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, <b>NO CASA</b> la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santander debido a que el accionante, al momento del despido, no tenía una PCL igual o superior del 15% ni se vislumbraba una restricción de ese porcentaje que</p>



	<p>imposibilitara el desempeño de sus funciones. Además, si bien el reintegro por estabilidad laboral reforzada por tutela es obligatorio y de inmediato cumplimiento, tiene una condición de transitoriedad y puede ser revocado u objeto de discusión dentro de un proceso ordinario laboral</p>
--	--