



**Observatorio de Derecho Laboral**  
**Pontificia Universidad Javeriana**  
**Corporación Excelencia en la Justicia**  
**Ficha Jurisprudencial sobre la Estabilidad Laboral Reforzada en Salud**  
**Sentencia SL274-2023.**  
**Por: Pedro Miguel Berdugo Espitia**

<b>Magistrado Ponente</b>	Omar de Jesús Restrepo Ochoa
<b>Tribunal</b>	Corte Suprema de Justicia – Sala de Descongestión Laboral
<b>Número de Sentencia</b>	SL274-2023
<b>Accionante</b>	Joel Lorenzo Gamarra Domínguez
<b>Accionado</b>	Gaseosa Posada Tobón S.A. – Postobón 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>	
<b>Hechos</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. El accionante llamó a juicio al accionado con el fin de que se declarara que se le terminó el contrato de trabajo estando en estabilidad laboral por debilidad manifiesta, en consecuencia, que se declare su ineficacia y se condene al reintegro y al pago de salarios y prestaciones sociales.</li><li>2. Inició labores al servicio de la accionada suministrado como trabajador en misión por parte de la empresa de servicios temporales Decisiones Laborales S.A., desde el 12 de diciembre de 2008 hasta el 22 de mayo de 2011 con un contrato de obra o labor determinada</li><li>3. El 23 de mayo de 2011 suscribió un contrato a término definido</li></ol>





	<ol style="list-style-type: none"><li>4. El 12 de mayo de estando en labores propias de su función, dentro de las instalaciones de la accionada, sufrió un atrapamiento de miembros inferiores con esguince de cuello de pie y lesión meniscal izquierda, lo que le generó dolor crónico. Dicha lesión fue tratada por la ARL Colpatria que procedió a calificar su PCL el 10 de agosto de 2011 con un 15.52% como de origen laboral y estableció restricciones</li><li>5. A pesar de haber continuado con las terapias y con medicamentos, no ha mejorado su estado de salud, por el contrario, la lesión sufrida ha empeorado, irradiándole constantemente dolor en su extremidad inferior izquierda.</li><li>6. Que, pese a que se encontraba en estado de debilidad por su PCL, el 12 de abril de 2017 se le terminó el contrato sin justa causa y sin autorización del Ministerio del Trabajo</li><li>7. EL accionante promovió acción de tutela que se resolvió a su favor el 8 de junio de 2017. La decisión se confirmó parcialmente el 31 de julio y fue reintegrado a su puesto, con la condición de iniciar un proceso laboral dentro de los 4 meses siguientes.</li><li>8. EL 26 de febrero de 2018 se ratificó la terminación de su contrato de trabajo debido a que el 9 de febrero de 2018 se dispuso el rechazo de la demanda presentada por el accionante</li><li>9. La empresa accionada se opuso a las pretensiones. Manifestó que el finiquito del contrato de trabajo no estaba motivado en su estado de salud, pues se encontraba en óptimas condiciones para realizar la labor, pero por razones administrativas su puesto se suprimió.</li><li>10. El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cartagena absolvió a la empresa accionada</li><li>11. La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena confirmó la decisión de primer grado</li></ol>
<b>Decisión</b>	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 Cartagena, debido a que la mera existencia de una clasificación de PCL superior al 15% no es relevante en el



	<p>caso cuando se demostró que al accionado no le importó la discapacidad al momento de contratar ni durante el transcurso de la relación laboral, lo que significa que no hubo relación de causalidad entre el despido y el acto discriminatorio.</p>
--	--