



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

Magistrado Ponente	Omar de Jesús Restrepo Ochoa
Tribunal	Corte Suprema de Justicia – Sala de Descongestión Laboral
Número de Sentencia	SL274-2023
Accionante	Joel Lorenzo Gamarra Domínguez
Accionado	Gaseosa Posada Tobón S.A. – Postobón S.A.
Favorable a los intereses del o la accionante	No
Género del o la accionante	Masculino
Tema	Estabilidad laboral reforzada en Salud
Condiciones particulares del o la accionante	
Hechos	<ol style="list-style-type: none">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.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 determinada3. El 23 de mayo de 2011 suscribió un contrato a término definido





	<ol style="list-style-type: none">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 restricciones5. 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 dolo en su extremidad inferior izquierda.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 Trabajo7. 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.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 accionante9. La empresa accionada se opuso a las pretensiones. Manifestó que el finiquito del contrato de trabajo no estaba motivado en su estado de salud, pue se encontraba en óptimas condiciones para realizar la labor, pero por razones administrativas su puesto se suprimió.10. El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cartagena absolvió a la empresa accionada11. La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena confirmó la decisión de primer grado
Decisión	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 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>
--	--