

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

**Ficha Jurisprudencial No. 6: Sentencia SL 679 de 2021 Fuero de salud**

|   |   |
|---|---|
| Magistrado Ponente                            | Iván Mauricio Lenis Gómez   |
| Tribunal                                      | Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral  |
| Número de Sentencia                           | SL 679 DE 2021  |
| Radicado                                      | 77031   |
| Accionante                                    | Nancy Stella Agudelo Llanos   |
| Accionado                                     | Suprapak S.A.S  |
| Favorable a los intereses del o la accionante | No  |
| Género del o la accionante                    | Mujer   |
| Tema  | Estabilidad laboral reforzada   |
| Subtemas                                      | 1. Derecho laboral<br>2. Contrato individual de trabajo<br>3. Estabilidad laboral reforzada por salud   |
| Condiciones particulares del o la accionante  | Ninguna   |
| Hechos  | 1. La accionante se encontraba vinculada a la empresa desde el 14 de septiembre de 1992.<br>2. Hasta el 2009 suscribió con el empleador múltiples contratos a término fijo.<br>3. Ese mismo año cambió el tipo de contratación a término indefinido, retroactivo al 5 de enero de 2009. |

|              |  |
|--------------|--|
|              | <p>4. En los años 2012 y 2013 no hubo incremento salarial debido a la difícil situación financiera de la empresa.</p> <p>5. La accionante desempeñó varios cargos en distintas áreas debido a sus condiciones de salud, y fue reubicada varias veces por recomendación de la ARL.</p> <p>6. El 13 de abril de 2013 fue despedida por su empleador sin que mediara autorización del Ministerio del Trabajo, después de haber sido citada a una audiencia de descargos sobre “hechos identificados el jueves 18 de abril de 2013, relacionados con la inconformidad presentada sobre el manejo de la información documental y confidencial del área de Contabilidad.”</p> <p>7. Reclama la accionante el reintegro a la empresa por estabilidad laboral reforzada dada su condición de discapacidad.</p>   |
| Decisión     | <p>1. “...en el proceso se acreditó la justa causa de terminación del contrato de trabajo, de modo que la empresa desvirtuó la presunción respecto a que el despido era discriminatorio por razón de la limitación o discapacidad y no era necesaria la intervención del Ministerio del Trabajo para que autorizara la finalización del vínculo laboral...”</p> <p>2. La corte no entra a analizar si se había acreditado el porcentaje de invalidez (mínimo 15%) para ser beneficiario del fuero de estabilidad laboral reforzada. Sin embargo, es de mencionar que a la fecha del despido se encontraba en proceso de acreditación.</p> <p>3. No hizo falta evaluar si la accionante gozaba del fuero de estabilidad laboral reforzada, pues la accionada logró fundar el despido en una justa causa debidamente comprobada que logró justificar la terminación del vínculo laboral sin autorización del Ministerio del Trabajo.</p> |
| Puntos Clave | <p>1. “Si en un proceso laboral el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena que su decisión de terminar el contrato de trabajo se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos y la sanción de 180 días de salario.”</p> <p>2. No obstante, la Corte deja claro que no es necesario contar con autorización del Ministerio del Trabajo cuando la razón del despido sea una justa causa legal. La autorización de esta entidad sólo procederá cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para la ejecución del trabajo, es decir,</p>  |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>“cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio.”</p> <p>3. Esta Corporación mencionó que para determinar que una discapacidad resulta en un obstáculo insuperable para la ejecución del trabajo debe agotar las etapas de rehabilitación integral, reubicación, reinserción y readaptación.</p> <p>4. Teniendo en cuenta lo anterior, si el empleador no agota estas etapas, no se podrá acreditar que la discapacidad constituyó un obstáculo insuperable para la ejecución del trabajo, y el despido será ineficaz, sin perjuicio de las indemnizaciones que debe asumir.</p> |
|--|--|