

LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA- SALA LABORAL MODIFICA SUS CRITERIOS RESPECTO AL FUERO DE SALUD

La Corte Suprema de Justicia- Sala Laboral para el 2023 nos sorprende con una modificación en su posición respecto a la estabilidad laboral reforzada derivada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 “*fuero de salud*”. Pues bien, en la sentencia SL-088 de 2023 con radicado No. 86704 y ponencia del magistrado Giovanni Francisco Rodríguez Jiménez, se estudió el siguiente caso:

1. Supuestos fácticos de la sentencia:

- La Corte Suprema de Justicia- Sala Laboral estudio el caso de un trabajador que alegó la existencia de una estabilidad laboral reforzada compuesta, por su condición sindical y su presunta condición de discapacidad al momento de la terminación del contrato de trabajo, el cual había finalizado con justa causa por ejercicio ilegal del derecho de huelga.
- El trabajador presentó una acción de tutela en contra de la empresa, la cual desemboca en una orden de reintegro, dicha orden estaba sujeta a dos condicionamientos:

“(i) que el accionante presentara la demanda dentro de los cuatro meses siguientes, si no lo había hecho antes; y (ii) que finalmente el juez ordinario avalara dicha medida después de adelantar el proceso respectivo”.

- El trabajador presentó una acción especial de reintegro, en aras de que el Juez laboral declarará de forma definitiva la procedencia del reintegro laboral. La primera y segunda Instancia coincidieron en no acceder a las pretensiones. Por lo cual, el demandante presenta el recurso extraordinario de casación en contra de la decisión judicial.

2. ¿En que momento se debe acreditar el grado de discapacidad moderado (15% o más) para ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada “*fuero de salud*”?

La Corte Suprema de Justicia- Sala laboral analizó si para el día 21 de diciembre de 2009 (fecha de la terminación del contrato de trabajo) el trabajador contaba con alguna condición de discapacidad, llegando a la conclusión que si bien dentro del proceso se acreditó que la Junta Regional de Calificación del Atlántico acreditó una pérdida de capacidad laboral superior al 15% en el año 2012, lo cierto es que es posterior a la terminación del contrato de

trabajo y como consecuencia de ello, para el 21 de diciembre de 2009, el empleador no tenía conocimiento de la situación de discapacidad y por lo tanto, la justa causa de terminación se encuentra debidamente acreditada y en consecuencia no era posible acceder a las pretensiones del demandante.

3. Conclusiones:

De acuerdo con lo expuesto tenemos que, la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral considera que una persona podrá ser beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada de la Ley 361 de 1997, artículo 26, siempre que demuestre en el proceso laboral lo siguiente:

- Que para la fecha en que finalizó el vínculo laboral, el trabajador contará con una pérdida de capacidad laboral no inferior al 15% debidamente notificada a las partes.
- Que el empleador tenga conocimiento del estado de salud para el momento de la terminación del contrato de trabajo.

En caso de no cumplir con estos criterios, la protección de la Ley 361 de 1997, artículo 26, no podrá ser oponible al empleador. Esperamos que esta nota hubiese sido de su interés. Desde luego, estamos al tanto de cualquier duda o comentario.

Cordialmente

Por: Juan Sebastián López Jiménez

slopez@scolalegal.com

14 de marzo de 2023