



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

<b>Magistrado Ponente</b>	Jorge Prada Sánchez
<b>Tribunal</b>	Corte Suprema de Justicia – Sala de Descongestión Laboral
<b>Número de Sentencia</b>	SL3945-2022
<b>Accionante</b>	Jesús Antonio Tavera Jiménez
<b>Accionado</b>	Proleche 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>	- VIH
<b>Hechos</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. El accionante solicitó que se declarara la ineficacia de su despido por estar cobijado por el fuero de estabilidad laboral reforzada. Pidió ser reintegrado, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales y la indemnización de la Ley 361 de 1997.</li><li>2. Prestó servicios a la accionada desde el 9 de mayo de 1994</li><li>3. El 1 de febrero de 200 le diagnosticaron VIH</li><li>4. El 28 de diciembre la accionada lo despidió sin justa causa, aun sabiendo su estado de salud. El examen médico de egreso confirmó tal condición.</li><li>5. La accionada arguyó que la relación de trabajo finalizó por mutuo acuerdo y que desconocía la</li></ol>



	<p>enfermedad del actor. Además, afirmaron que el accionante no presentó incapacidades.</p> <p>6. El Juzgado Veintidós Laboral del Circuito de Bogotá D.C. resolvió a favor del accionante concediendo sus pretensiones</p> <p>7. El Tribunal de Bogotá revocó la decisión y absolvió a la accionada</p>
<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 Bogotá D.C. debido a que la discapacidad debe afectar sustancialmente la ejecución de la labor y, además, debe ser conocida por el empleador, lo cual no ocurrió dentro del proceso.</p>