



Observatorio de Derecho Laboral
Pontificia Universidad Javeriana
Corporación Excelencia en la Justicia
Ficha Jurisprudencial No.69: Sentencia SL1239 de 2022. Rad: 88517 sobre la
Estabilidad Laboral Reforzada en Salud
Por: Laura Isabel Osorio Ayerbe

Magistrado Ponente	Jorge Prada Sánchez
Tribunal	Corte Suprema de Justicia
Número de Sentencia	SL 1239 de 2022
Accionante	Ramiro Olivares Villamizar
Accionado	Empresa de Transporte integrado de Bogotá S.A.S
Favorable a los intereses del o la accionante	Desfavorables.
Género del o la accionante	Masculino
Tema	Estabilidad Laboral Reforzada de Persona en Situación de Discapacidad.
Condiciones particulares del o la accionante	<ul style="list-style-type: none">- Diabetes tipo 2.- Neumopatía crónica.- Riesgo cardiovascular.
Hechos	<ol style="list-style-type: none">1. El accionante prestó servicios a la accionada entre el 16 de diciembre de 2014 y el 4 de febrero de 2016, mediante un contrato de trabajo a término indefinido, desempeñándose como ajustador de ruta.2. En junio de 2015, el accionante por su condición, estuvo incapacitado por 5 días.3. El 4 de febrero de 2016 fue despedido sin justa causa, sin previa autorización del Ministerio del Trabajo.4. El 15 de marzo de 2019 se emitió dictamen de pérdida de capacidad laboral por parte de la Junta Regional de Calificación de Invalidez, afirmando



	<p>que el 5 de enero de 2016 el actor había perdido el 27.74% de su capacidad laboral.</p> <ol style="list-style-type: none">5. El 11 de julio de 2019, el Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Bogotá D.C. declaró la ineficacia del despido del actor y ordenó su reintegro, sin solución de continuidad y previa compensación de lo pagado a título de indemnización por despido sin justa causa.6. La demandada apeló. El Tribunal revocó la sentencia del <i>a quo</i> y, en su lugar, absolvió de todas las pretensiones. Dejó sin costas las instancias; argumentando que no halló controversial la existencia de la relación laboral, ni su terminación por decisión del empleador sin justa causa y con el pago de la indemnización prevista en la ley. Tampoco, que «<i>al momento en que se dio por terminada la relación laboral, el empleador no tenía conocimiento de que el demandante se encontrara en situación de discapacidad</i>». Hizo énfasis en que, en su declaración, el propio demandante admitió que no suministró a su empleador la mínima documentación acerca de sus patologías, ni sobre recomendaciones médicas que debiera seguir en el ámbito laboral.7. El demandante interpuso recurso de casación, el cual fue concedido por el tribunal y admitido por la Corte.
<p>Decisión</p>	<p>- 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 dictada el 18 de septiembre de 2019, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dado que se entiende después de un análisis por parte de la Corporación; la demandada no tenía por qué tener conocimiento sobre la situación del demandante sin que se le expusieran prueba contundentes sobre la situación, cosa que no pasó.</p>