



## **SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL**

**Proceso:** ORDINARIO LABORAL  
**Radicado:** 05001-31-05-002-2021-00068-01 (O2-21-232)  
**Demandante:** GUSTAVO ANTONIO MUÑOZ ARENAS  
**Demandado:** PAULANDIA S.A.S.  
**Procedencia:** JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN  
**Providencia:** SENTENCIA No.120 DEL 17 DE JUNIO DE 2022  
**Asunto:** ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR FUERO DE SALUD

En Medellín, a los diecisiete (17) días del mes de junio del año dos mil veintidós (2022), la **Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, integrada por los magistrados SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, JULIO RAFAEL TORDECILLA PAYARES y VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO, quien actúa como Magistrado Sustanciador, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL conocido bajo el radicado único nacional 05001-31-05-002-2021-00068-01 (O2-21-232), promovido por GUSTAVO ANTONIO MUÑOZ ARENAS contra PAULANDIA S.A.S., con el fin de resolver el Recurso de Apelación impetrado por la parte demandada.

De conformidad con lo previsto en el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, "*Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020, y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones*", se adopta la decisión correspondiente mediante la presente providencia escrita, cuya ponencia fue previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

### **1. ANTECEDENTES**

El señor GUSTAVO ANTONIO MUÑOZ ARENAS, actuando por intermedio de apoderado judicial, promovió demanda ordinaria en contra de PAULANDIA S.A.S., en orden a que se declare que fue despedido como consecuencia de su limitación física y problemas de salud, los cuales eran conocidos por el empleador; la ineficacia del despido en razón a sus condiciones de salud y se ordene el reintegro al cargo que desempeñaba al momento de la desvinculación

o a un puesto de trabajo de igual o superior jerarquía; se conceda la indemnización de los 180 días contemplada por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el pago de los intereses legales o en subsidio la indexación y las costas del proceso.

Como fundamento fáctico señaló que suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad demandada el 15 de enero de 2018 para desempeñar el cargo de granjero, que devengaba un salario mínimo; que sufrió un accidente de trabajo el 5 de junio de 2020 cuando al llevar un bulto de 40 Kg se cayó de su propia altura, cayéndole el bulto que cargaba encima y afectándole la columna; que tuvo atenciones médicas con ocasión del accidente y estuvo incapacitado hasta el 17 de junio de 2020, que al reincorporarse su jefe directo le dio recomendaciones laborales, que fue incapacitado nuevamente entre el 4 y el 9 de agosto de 2020 y posteriormente entre el 24 y 29 de agosto; que el 27 de agosto de 2020 su empleador le solicitó desalojar la vivienda que le fue entregada en comodato. Anota que fue despedido el 31 de agosto de 2020 aduciéndosele para el despido el haberse negado a firmar carta de reincorporación a sus labores y haber suministrado información falsa a la empresa al indicar que sus padecimientos eran producto de un accidente de trabajo; que al momento de su despido no se tuvo en cuenta que tenía tratamiento médico pendiente y restricciones laborales vigentes; así mismo señala que interpuso acción de tutela para buscar su reintegro laboral, la cual le fue concedida de forma transitoria y en virtud de ello fue reintegrado laboralmente.

### **1.1. Trámite de Primera Instancia**

La demanda se admitió el 09 de marzo de 2021 (01PrimeraInstancia, doc.03), y una vez notificada, la sociedad PAULANDIA S.A.S. presentó contestación (01PrimeraInstancia, doc.06), en la que afirmó que las recomendaciones médicas otorgadas no fueron por tres meses sino por seis semanas, que no tenía conocimiento de los padecimientos del demandante o de los exámenes médicos que le fueron programados; que sí se le pidió el inmueble en comodato pero el demandante omite hacer alusión a la parte de la carta en la que le indican que el inmueble es requerido para ser ocupado por la persona que estaba desempeñando su cargo; no obstante se le respetarían a él las condiciones laborales, que las recomendaciones del 28 de agosto de 2020 no fueron recibidas, aceptando lo relativo a la presentación de la acción de tutela, la orden de reintegro y al reintegro efectivo. Se opuso a la totalidad de las pretensiones y propuso como medios exceptivos los que denominó inexistencia de la obligación y prescripción.

## **1.2. Sentencia de Primera Instancia**

La controversia planteada se dirimió en primera instancia por el JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, el que mediante sentencia del 27 de agosto de 2021 (01PrimeraInstancia, docs. 11 y 12), declaró ineficaz el despido del señor GUSTAVO ANTONIO MUÑOZ ARENAS, ratificando el reintegro, ordenado de manera transitoria mediante fallo de tutela emitido por el juzgado Octavo Civil Municipal de Ejecución de Medellín; así mismo, condenó a la demandada a pagar al demandante la suma de \$ 5.266.818, correspondientes a la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al tiempo que ordenó la indexación de dicha suma; declaro no probadas las excepciones propuestas y condenó en costas a la demandada.

## **1.3. Recurso de Apelación**

La decisión antes descrita fue objeto del recurso de alzada por el procurador judicial de PAULANDIA S.A.S. (minuto 53:20, 01PrimeraInstancia, doc. 12), quien solicitó la revocatoria parcial de la decisión de primer grado, por cuanto no comparte la declaratoria de debilidad manifiesta en favor del demandante, aduciendo que este no se encontraba imposibilitado para ejercer su actividad laboral, que los testigos fueron unánimes en indicar que el demandante se encontraba trabajando normalmente, con una mínima afectación, que la terminación del contrato se dio por motivos justos y diferentes a los padecimientos del actor, haciendo énfasis en que la terminación del contrato de trabajo fue por el engaño al empleador relativo al origen de sus enfermedades, aduciendo que las incapacidades son de pocos días. Alega por demás que el demandante no tenía condición médica aguda o grave ni tampoco fue despedido de forma discriminatoria, razón por la cual no había lugar a la sanción del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

## **1.4. Trámite de Segunda Instancia**

El grado jurisdiccional de consulta se admitió el 03 de septiembre de 2021 (02SegundaInstancia, doc. 02), y mediante proveído del día 10 del mismo mes y año (02SegundaInstancia, doc.03), se corrió traslado a las partes para que, de conformidad con lo previsto en el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, presentaran alegatos de conclusión por escrito, de estimarlo del caso.

Oportunidad que tanto demandante como demandando dejaron fenecer sin hacer uso de la oportunidad para alegar de conclusión.

## **2. ANÁLISIS DE LA SALA**

Surtido el trámite en esta instancia, sin observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por el extremo litigioso por pasiva, advirtiéndose que, de conformidad con el principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del CPTSS, el estudio del fallo impugnado se limitará a los puntos de inconformidad materia de alzada.

### **2.1. Problemas Jurídicos**

El *thema decidendi* en el asunto puesto a consideración de la Sala, se contrae a determinar si para la fecha en la que terminó el contrato de trabajo que vinculaba al señor GUSTAVO ANTONIO MUÑOZ ARENAS con PAULANDIA S.A.S., el precitado se encontraba en estado de debilidad manifiesta, efecto para el que será necesario específicamente establecer si dicho estado se deriva única y exclusivamente de la discapacidad física, psíquica o sensorial calificada, o de un estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de las labores en circunstancias regulares, de modo que, se pueda establecer consiguientemente, si el demandante es beneficiario de la protección especial perseguida, y del reconocimiento de indemnización instada.

### **2.2. Sentido del Fallo**

La Sala confirmará la decisión de primer grado, en cuanto que declaró que el señor GUSTAVO ANTONIO MUÑOZ ARENAS se encontraba en estado de debilidad manifiesta, toda vez que en el plenario se encuentra suficientemente probado que el estado de salud del demandante al momento de presentarse la ruptura del vínculo laboral, ciertamente le impedía o dificultaba de manera sustancial el desempeño de sus labores en condiciones regulares, situación conocida por PAULANDIA S.A.S., a más de la procedencia de la condena por el pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, habida cuenta que la demandada incumplió la carga de probar, de manera eficiente y creíble, que la decisión de terminar el contrato de trabajo que la ligaba con el actor estuviera fundamentada en una justa causa.

### **2.3. Solución a los Problemas Jurídicos Planteados**

La carga de la prueba es un principio de derecho procesal, encaminado a establecer a cuál de los sujetos del proceso le concierne la aportación de las pruebas, y cuáles son las consecuencias jurídicas que se derivan del incumplimiento de dicha carga; en su criterio

clásico la carga de probar se ha fijado en cabeza de quien afirma los hechos que fundamentan la procedencia del reconocimiento de los derechos debatidos, correspondiéndole al mismo, probar sus aserciones para que el juzgador establezca si es procedente el reconocimiento de los derechos que reclama, debiéndose desestimar sus pretensiones en caso de que los hechos no aparezcan probados en el proceso.

El concepto prístino de la carga probatoria se compendia en el aforismo romano *ei incumbit probatio qui dicit, non qui negat*, según el cual, quien afirma un hecho debe probarlo, y quien lo niega, está libre de la carga de probar, regla procesal que guarda concordancia con las previsiones contenidas en el artículo 167 del CGP, aplicable por remisión analógica a los juicios del trabajo y de la seguridad social, en los términos previstos en el artículo 145 del CPTSS, y por cuya virtud, le incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

Previo a dirimir la controversia planteada, se advierte que no existe controversia sobre las siguientes premisas fácticas: que el señor GUSTAVO ANTONIO MUÑOZ ARENAS suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad PAULANDIA S.A.S., vigente desde el 15 de enero de 2018 (01PrimerInstancia, doc. 02, págs. 58 a 61), que el contrato de trabajo fue terminado el 31 de agosto de 2020 (01PrimerInstancia, doc. 02, págs. 62 a 65); el 05 de junio de 2020 sufrió accidente de trabajo, el cual fue reportado a la ARL SURA ((01PrimerInstancia, doc. 02, págs. 58 a 66 a 67); que el 27 de agosto de 2020 le remitieron comunicación mediante la cual le solicitaron desocupar la vivienda que ocupaba en la granja La Piragua, para que esta fuera ocupada por el trabajador que lo estaba reemplazando en sus múltiples incapacidades (01PrimerInstancia, doc. 02, pág. 68); que la ARL SURA le prescribió restricciones ocupacionales por documento del 28 de agosto de 2020 y 24 de noviembre de 2020 (01PrimerInstancia, doc. 02, págs. 29 y 69); que el Juzgado Octavo Civil Municipal de Ejecución de Medellín, en fecha 20 de octubre de 2020, ordenó su reintegro (01PrimerInstancia, doc. 02, págs. 74 a 87), amparo que fue confirmado por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Oralidad de Medellín, el 14 de diciembre de 2020 (01PrimerInstancia, doc. 02, págs. 88 a 96), y que la relación laboral continúa vigente en la actualidad, pues así fue admitido por las partes tanto en la demanda como en la contestación.

### **2.3.1. El estado de debilidad manifiesta**

El derecho al trabajo ha sido reconocido en nuestro ordenamiento jurídico como un valor esencial del Estado Social de Derecho, y por ello en el Preámbulo y los artículos 1º, 2º, 25, 39, 48, 55, 56 y 64 de la Constitución Política y el legislador se ocuparon de brindarle una

protección especial, del que es titular toda persona para pretender y obtener un trabajo en condiciones dignas, no solo como un mecanismo para asegurar el mínimo vital y la calidad de vida digna, sino también como un requisito esencial para la concreción de la libertad, la autonomía personal y el libre desarrollo de la personalidad.

El derecho a la estabilidad ocupacional reforzada, se funda en diversas disposiciones de la Constitución, a saber, en el derecho a “la estabilidad en el empleo” (CP art 53); el derecho de todas las personas que “se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta” a ser protegidas “especialmente” con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “real y efectiva” (CP art 13 y 93); el derecho al trabajo “en todas sus modalidades” tiene especial protección del Estado y debe estar rodeado de “condiciones dignas y justas” (CP art 25); el deber que tiene el Estado de adelantar una política de “integración social” a favor de aquellos que pueden considerarse “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos”, o por mejor decir, en situación de discapacidad (CP art 47); en el derecho fundamental a gozar de un mínimo vital, entendido como la posibilidad efectiva de satisfacer necesidades humanas básicas como la alimentación, el vestido, el aseo, la vivienda, la educación y la salud (CP art 1, 53, 93 y 94); y el deber de todos de “obrar conforme al principio de solidaridad social” (CP art 1, 48 y 95), a propósito de asegurarle al trabajador certeza mínima de que su vínculo laboral no se fragmentará de forma abrupta y sorpresiva por una decisión arbitraria del empleador, de modo que, le garantice la permanencia en su empleo y limita la facultad unilateral del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo, cuando dicha decisión está determinada por la situación de vulnerabilidad del trabajador.

Linealmente, la protección al derecho de la estabilidad laboral reforzada fue incorporada al ordenamiento jurídico por el legislador ordinario, mediante la expedición la Ley 361 de 1997, que impone a los empleadores el deber de solicitar autorización a la autoridad de trabajo para poder proceder a la terminación unilateral del contrato laboral; y de no agotarse este trámite previo, se presumirá que la ruptura del vínculo obedece a motivos discriminatorios, presunción que (i) torna ineficaz el despido e (ii) impone la carga al dador del trabajo de pagar una indemnización de 180 días de salario más los salarios y prestaciones dejados de percibir hasta la fecha en que el trabajador sea reintegrado. Desde esa perspectiva, el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de que gozan los trabajadores con algún grado de limitación, comprende (i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la calificación previa de dicha causal, y así el despido pueda considerarse eficaz.

Ahora bien, para la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la estabilidad ocupacional reforzada se deriva estrictamente de la Ley 361 de 1997, y por lo tanto, “... sólo se aplica a quienes tienen la condición de limitados por su grado de discapacidad”, remitiéndose a la reglamentación contenida en el Decreto 2463 de 2001, en la que se clasifica la limitación como moderada, si está entre el 15% y el 25% de capacidad laboral, severa si es mayor al 25% e inferior al 50% de capacidad laboral; y profunda si es igual o superior al 50% de capacidad laboral (CSJ SL-5168 del 25-01-2017, radicado 45314; SL-5181 del 27-11-2019, radicado 68610; SL-5079 del 14-10-2020, radicado 69743; SL-711 del 24-02-2021, radicado 64605, SL-5700 del 01-12-2021, radicado 89595). Tomando distancia de esta postura, la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no se deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, Corporación que frente al punto ha afincado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional, y no solo legal, y que “... se extiende a todos aquellos que tengan una afectación en su salud y esa circunstancia les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares” (CC SU-049 de 2017, T-494 de 2018, T-620 de 2019, T-277 de 2020, T-237 de 2021).

Y partiendo de presupuesto de que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada es un derecho constitucional, y que la Corte Constitucional, en su calidad de órgano de cierre en la materia, es la llamada a unificar la jurisprudencia nacional en cuanto a la interpretación y guarda de la integridad de la carta política, esta Corporación acogerá la doctrina constitucional según la cual: “El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda” (CC SU-040 de 2017).

La garantía que protege al trabajador en situación de discapacidad o deficiencia física, sensorial o síquica en el colofón del vínculo laboral, tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, los que tienen como propósito o efecto, su exclusión del empleo, en términos de lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual, no prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad o deficiencia, sino que lo que sanciona es que tal acto esté fundado en un motivo o criterio discriminatorio, lo que significa que la invocación de una justa causa excluye que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el perjuicio del Trabajador; empero, ello no obsta para que tal determinación pueda ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su

significativa afectación en su estado de salud para beneficiarse de la presunción de discriminación, en tanto que el dador del trabajo tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa; de no hacerlo, el despido se reputará ineficaz y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997(CSJ SL-1360 del 11-04-2018, Radicado 53394); y así, en el caso de que el empleador acredite que las razones invocadas para prescindir de los servicios del trabajador no fueron las relativas a su limitación, no se le podía exigir el agotamiento del permiso ministerial (CSJ SL-4632 del 06-10-2021, radicado 71386).

Corolario de lo anterior, se tiene que, para activar la protección especial prevista en la Ley 361 de 1997, es necesario: (i) que se establezca que el trabajador tiene un estado de salud que le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación resulta suficiente para considerarlo sujeto de especial protección constitucional; (ii) que se acredite que el estado de debilidad manifiesta fue conocido, o debió ser conocido por el empleador en un momento previo al despido, y finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación (CSJ SL-3772 del 05-09-2018, Radicado 52959, SL-4461 del 24-09-2019, Radicado 68039, SL-2957 del 03-08-2020, Radicado 71299, SL-4825 del 25-11-2020, Radicado 69370, SL-154 del 25-01-2021, Radicado 81847, SL-1665 del 20-04-2021, Radicado 83350).

- **Del estado de debilidad manifiesta:** En orden a determinar si el señor GUSTAVO ANTONIO MUÑOZ ARENAS se encontraba amparado por la protección especial de estabilidad laboral reforzada, habrá de constatar, en primer lugar, si para el 31 de agosto de 2020, cuando terminó la relación de trabajo, su estado de salud le impedía o dificultaba sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, efecto para el cual habrá de considerarse que el 28 de agosto de 2020 (01PrimeraInstancia, doc. 02, págs.29), la ARL SURA expidió en relación con el demandante recomendaciones para el desempeño ocupacional, documento que se encuentra dirigido al Área de Seguridad y Salud en el trabajo de la demandada; que desde el 17 de junio de 2020 (01PrimeraInstancia, doc. 02, pág. 55) la empleadora le entregó al demandante recomendaciones ocupacionales; que el 24 de agosto de 2020 el demandante al consultar por urgencias, fue incapacitado medicamente por 6 días (01PrimeraInstancia, doc. 02, pág. 70), estando incapacitado hasta el 29 de agosto de 2020.



También obra constancia de que el 24 de noviembre de 2020 la ARL SURA dispuso nuevas recomendaciones ocupacionales (01PrimeraInstancia, doc. 02, pág. 69), documento que igualmente está dirigido al Área de Seguridad y Salud en el Trabajo y recomienda que el trabajador no levante pesos superiores a 10 Kg, siempre por encima de la rodilla y debajo del nivel del hombro, debe evitar realizar movimientos de flexión, inclinación y rotación del tronco y evitar conducir vehículos que generen vibración.

A la par, se encuentra probado que el 31 de julio de 2020 (01PrimeraInstancia, doc. 02, pág. 30), al actor se le realizó resonancia magnética en la cual se halló "Desplazamiento anterior del cuerpo vertebral L5 sobre S1 por anterolistesis lítica derecha grado I", que el 10 de julio de 2020 (01PrimeraInstancia, doc. 02, pág. 37), consultó por "*lumbago con Ciática*" y que según la historia clínica allegada (01PrimeraInstancia, doc. 02, págs. 38, 45, a 54) las atenciones médicas brindadas fueron en razón al accidente de trabajo sufrido el 05 de junio de 2020.

Y aunque en el expediente no obra el Dictamen de pérdida de capacidad laboral que indique el porcentaje de la misma, una fecha de estructuración o su origen, la Sala colige que, para el 31 de agosto de 2020, cuando se decidió finiquitar el contrato de trabajo que ligó a las partes procesales, el estado de salud del señor GUSTAVO ANTONIO MUÑOZ ARENAS, ciertamente le impedía o dificultaba sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, y por contera, se encontraba amparado por la protección especial de estabilidad laboral reforzada, toda vez que, presentó con posterioridad al accidente de trabajo, diversas incapacidades y restricciones laborales (01PrimeraInstancia, doc. 02, pág. 29 y 69), y como lo asintió el testigo JAIME BUITRAGO LÓPEZ (min. 1:47:07), el demandante sufrió accidente de trabajo con ocasión al cual le generaron 10 días de incapacidad y con posterior a ello le dio a conocer al jefe inmediato, Robinson Montaña, que se sentía enfermo, asistiendo a la ARL para que le generaran nueva incapacidad; que él habló con los médicos de la ARL quienes le dijeron que la caída leve que había tenido no guardaba relación con su estado de salud y que tenía recomendaciones laborales, consistente en prohibición de levantar cargas superiores a 10 Kg y realizar posturas inadecuadas, aduciendo que las restricciones no le impedían realizar sus labores porque hasta donde estuvo en la empresa las recomendaciones se cumplían ya que se ponían a otras personas a levantar las cargas, realizando el demandante las demás actividades de manera normal.

- **Del conocimiento del empleador:** Respecto del conocimiento que PAULANDIA S.A.S. tenía, o debía tener, de las circunstancias antes descritas, la Sala advierte que en el plenario no se acopió prueba que acredite que la compañía hubiere tenido acceso a la historia clínica del señor GUSTAVO ANTONIO MUÑOZ ARENAS, o que hubiere recibido directamente las cartas

de recomendaciones ocupacionales expedidas por ARL SURA (01PrimeraInstancia, doc. 02, pág. 29 y 69). Sin embargo, se trasluce del cardumen probatorio que el actor puso en conocimiento de la sociedad accionada las recomendaciones laborales emitidas por los galenos adscritos a la ARL SURA ya que fue con base en dichas recomendaciones que PAULANDIA S.A.S., elaboró sus propias recomendaciones ocupacionales (01PrimeraInstancia, doc. 02, pág. 55); que el 27 de agosto de 2020 (01PrimeraInstancia, doc. 02, pág. 68) le remitieron carta al demandante en la cual le solicitaban la vivienda que ocupaba, aduciendo que necesitaban la misma para el ingreso de otro trabajador, debido a "las constantes incapacidades médicas que le han sido otorgadas a causa del accidente de trabajo que sufrió el 05 de junio de 2020", y que en la carta de terminación del contrato se aduce como motivos de la terminación que el demandante se hubiera negado a firmar el documento de reincorporación con recomendaciones médicas, además de indicar que en dicha carta por información entregada por la ARL a la empresa y exámenes y valoraciones "se concluyó que el diagnóstico actual no es producto del accidente" (01PrimeraInstancia, doc. 02, pág. 62 a 65), además de que el testigo traído al juicio por la demandada (min. 2:07:00) manifiesta que en los archivos de la compañía reposa dictamen expedido por la ARL SURA donde se indica que las patologías del demandante no son originadas por el accidente de trabajo, de modo que, resulta inadmisibile, en el terreno de la lógica y lo razonable, entender que PAULANDIA S.A.S. no conocía de las afectaciones de salud circunstantes en el trabajador demandante, pues en su defensa alega no la inexistencia de la afectación a la salud, sino el origen de las patologías.

- **De la causal objetiva para la terminación del contrato:** En cuanto a la concurrencia de una justificación objetiva y suficiente que permita colegir que el fenecimiento del vínculo no se produjo como un acto de discriminación, cabe resaltar que el 31 de agosto de 2020 (01PrimeraInstancia, doc. 02, pág. 62 a 65), PAULANDIA S.A.S., le notificó al actor la terminación de su contrato a partir de dicha fecha, aduciendo como causales que el demandante se hubiera negado a firmar documento de reincorporación con recomendaciones médicas, además de indicar en dicha carta que por información entregada por la ARL a la empresa y exámenes y valoraciones "se concluyó que el diagnóstico actual no es producto del accidente", además de haber dicho el actor en CENTROLAB "en los exámenes realizados el sábado 29 de agosto que su enfermedad era producto de un ACCIDENTE DE TRABAJO" considerando ellos por información de la fisioterapeuta y exámenes realizados, que la misma es una enfermedad preexistente, sin que obre prueba en el plenario del documento que el demandante se negó a firmar o de las falsedades o engaños que se indilgan al trabajador como infracción.

Valga resaltar, dentro de esta temática, que el contrato de trabajo es aquel mediante el cual una persona natural, denominada trabajador, se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, denominada empleador, bajo su continuada dependencia o subordinación, servicio por el cual recibe una remuneración (artículo 22 del CST), y se clasifica, según su forma, en contratos verbales o escritos (artículos 38 y 39 del CST), y según su duración, en contratos definidos e indefinidos, dependiendo de si la terminación fue estipulada a un término fijo o no; determinada por la obra o naturaleza de la labor contratada, o referida a un trabajo ocasional o transitorio (artículos 46 y 47 del CST).

El contrato escrito debe contener, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador; el lugar en donde se haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración; su forma y periodos de pago, y la duración del contrato (artículo 39 del CST).

En el caso *sub litium*, la Sala destaca que el señor GUSTAVO ANTONIO MUÑOZ ARENAS y PAULANDIA S.A.S., suscribieron un contrato a término indefinido, con fecha de iniciación 15 de enero de 2018 (01PrimeraInstancia, doc. 02, pág. 58 a 61), relación de trabajo que se extendió hasta el 31 de agosto de 2020, fecha en la que se dio por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral por parte de la empresa demandada, aduciendo unas justas causas que a juicio de este fallador plural no se encuentra demostradas ni siquiera sumariamente, pues se itera, no fue aportado al plenario el documento que el demandante se negó a firmar, sin que el demandante dé cuenta de su contenido dada su manifestación de no saber leer y escribir bien. Tampoco obra prueba de que el demandante hubiera mentido en su historia e información clínica suministrada, y sin que tal hecho haya sido probado a través del dicho del testigo JAIME BUITRAGO LÓPEZ, pues este no es experto médico que pueda predicar el origen de las patologías del demandante, ni se evidencia en el plenario el dictamen de pérdida de capacidad laboral que sustente su dicho. A contrario sensu, se evidencia que las atenciones médicas recibidas por el demandante fueron siempre a cargo de la ARL SURA o en ocasión del accidente de trabajo sufrido.

Ello así, a PAULANDIA S.A.S. le asistía la carga de probar que la decisión terminar el contrato de trabajo, suscrito con el señor GUSTAVO ANTONIO MUÑOZ ARENAS, fue objetiva y sustentada, so pena de que se presuma que aquella decisión estuvo orientada por una conducta discriminatoria. Con el objeto de zanjar este aspecto de la controversia, es preciso relieves que la demandada no logró desvirtuar la presunción en tal sentido, pues no se

encuentran probadas las justas causas alegadas como causales de terminación del vínculo laboral.

Así las cosas, no queda otro camino que confirmar la decisión emitida por el *a quo* en cuanto declaró ineficaz el despido del señor GUSTAVO ANTONIO MUÑOZ ARENAS por encontrarse en estado de debilidad manifiesta, con la consecuente confirmación de la orden de reintegro impartida por el Juzgado Octavo Civil Municipal de Ejecución de Medellín y la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, con su correspondiente indexación.

### 3. COSTAS

Costas en segunda instancia a cargo de PAULANDIA S.A.S., a favor señor GUSTAVO ANTONIO MUÑOZ ARENAS, por haberse resuelto desfavorablemente el recurso de apelación propuesto, fijándose las agencias en derecho en la suma de \$1.000.000, equivalente a un (1) SMMLV. Las de primera instancia se confirman.

En mérito de lo expuesto el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN, Sala Quinta de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### 4. RESUELVE

**PRIMERO:** CONFIRMAR la sentencia proferida 27 de agosto de 2021, por el JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL promovido por el señor GUSTAVO ANTONIO MUÑOZ ARENAS contra PAULANDIA S.A.S., por las razones expuestas en la parte motiva de la presente sentencia.

**SEGUNDO:** COSTAS en esta instancia a cargo de PAULANDIA S.A.S., fijándose como agencias en derecho la suma de \$1.000.000, equivalente a un SMMLV y a favor del señor GUSTAVO ANTONIO MUÑOZ ARENAS.

Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**, acogiéndose el criterio de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, vertido en la reciente providencia AL 2550 de fecha 23 de junio de 2021, M.P. Omar Ángel Mejía Amador.

Déjese copia digital de lo decidido en la Secretaría de la Sala, previa anotación en el registro respectivo, y **DEVUÉLVASE** el expediente al juzgado de origen.

Se declara así surtido el presente acto y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.

**CÓPIESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,**

  
VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO  
Magistrado Ponente

  
SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE  
Magistrada

  
JULIO RAFAEL TORDECILLA PAYARES  
Magistrado

  
RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS  
Secretario

**CONSTANCIA SECRETARIAL**

Se deja constancia de que las anteriores firmas, corresponden a las firmas originales de los magistrados que integran la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín.

  
RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS  
Secretario