

Código Único de Identificación: 11001310503620180010901
Demandante: MIGUEL ANGEL AGUILAR QUIROGA
Demandado: GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A.

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ
SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**

ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO

Magistrada Ponente

Bogotá, D.C., treinta y uno (31) de marzo de dos mil veintidós (2022).

Discutido y Aprobado según Acta No 003

De conformidad con el numeral 1° del artículo 15 del Decreto 806 del 04 de junio de 2020, procede la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, integrada por los magistrados MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA, DAVID A.J CORREA STEER y ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO (ponente), a revisar en grado jurisdiccional de CONSULTA en favor de la parte actora, la sentencia proferida por el Juzgado Treinta y Seis Laboral del Circuito de Bogotá el 19 de abril de 2021, dentro del proceso ordinario laboral que **MIGUEL ANGEL AGUILAR QUIROGA** promoviese contra **GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A.**

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

1.1. HECHOS Y PRETENSIONES

La activa aspira a que por medio de sentencia ejecutoriada se declare que entre él y la demandada existe un contrato de trabajo, el cual fue terminado sin justa causa por la accionada,

sin mediar autorización del Ministerio del Trabajo, pues el actor se encuentra cobijado por la estabilidad laboral reforzada.

Como consecuencia de ello, solicita:

- i) Se declare sin efectos su despido, ordenándose su reintegro al mismo cargo o a otro de igual o superior categoría y remuneración;
- ii) Se condene al pago de la indemnización establecida en la Ley 361 de 1997;
- iii) Se condene al pago indexado de todos los salarios y prestaciones sociales debidos desde el momento del despido;
- iv) Se condene al reconocimiento y pago de una indemnización integral por daños y perjuicios, por daño moral y daño a la vida de relación.

Fundamentó sus pretensiones en los siguientes hechos:

1) Ingresó a laborar a General Motors Colmotores S.A. el 11 de marzo de 2011, bajo contrato de trabajo a término definido, en el cargo de operario de ensamble final II, para un periodo de 6 meses, que se renovó automáticamente y en forma ininterrumpida por espacio de 6 años; **2)** Al momento de su ingreso a la demandada fue declarado apto para desempeñar sus funciones; **3)** En el año 2013 presentó sintomatología dolorosa lumbar, de intensidad moderada, la cual se relacionó con sobre esfuerzos físicos laborales; **4)** En el 2014 presentó dolor en rodilla derecha y "roce paletar" tratado con infiltraciones; **5)** A finales del 2015 empezó a presentar dolor y sensación de adormecimiento en ambas manos, pérdida de fuerza para el agarre y sensación de contractura muscular a nivel escapular izquierdo; **6)** La sintomatología de miembros superiores estaba relacionada directamente con actividades laborales que requerían movimientos repetitivos, levantamiento de pesos y manejo de herramientas como pistolas neumáticas de impacto y

de impulso, torcómetros manuales, etc.; **7)** Ortopedistas de EPS Sanitas le diagnosticaron síndrome del túnel carpiano; **8)** El 8 de septiembre de 2017 se le realizaron resonancias magnéticas de rodilla derecha y hombro izquierdo, que mostraron “ruptura de cuerno anterior del menisco externo, tendinosis y pequeño foco de ruptura intrasustancia en el aspecto proximal del tendón rotuliano y disfunción patelofemoral sin lesión cartilaginosa”, así como “tendinitis del tendón del supraespinoso leve”, respectivamente; **9)** Ha consultado en varias oportunidades a la EPS Colsanitas y tiene citas programadas con diversos especialistas, con el propósito de tratar las enfermedades, dictaminar el origen de las mismas y dimensionar el porcentaje de pérdida de capacidad laboral; **10)** El 5 de septiembre de 2017, el Gerente de General Motors Colmotores S.A. dio por terminado el contrato laboral, sin justa causa, argumentando “*la difícil situación que atraviesa el sector*”; **11)** Su despido coincide con el de “*otros trabajadores con enfermedades*”; **12)** La demandada no tramitó ante el Ministerio de Salud y Protección Social el permiso para despido de trabajador enfermo; **13)** Nunca ha sido objeto de sanciones o procesos disciplinarios por parte de Colmotores; **14)** Es un trabajador en situación de debilidad física y económica, dadas sus enfermedades; **15)** Se encuentra en imposibilidad de encontrar nuevo empleo en el área de ensamblaje automotriz, donde tiene conocimiento experto; **16)** Carece de medios económicos para sufragar gastos médicos, cotizar salud y proporcionar sustento para su núcleo familiar, el cual está integrado por su madre y dos tías, además de obligaciones bancarias; **17)** Presentó acción de tutela, que correspondió al Juzgado 70 Penal Municipal con Función de Control de Garantías, el cual, mediante fallo del 13/10/2017 dentro de la acción No. 2017-0141, declaró improcedente tutelar sus derechos fundamentales, con el argumento que el accionante desconoce el principio de subsidiariedad; **18)** Presentó impugnación contra la anterior decisión, la cual fue conocida por el Juzgado 3 Penal para Adolescentes con Función de

Conocimiento, el cual, confirmó el fallo impugnado, argumentando que el empleador desconocía la existencia de enfermedades del trabajador y que este último no se encontraba en estado de indefensión; **19)** Como consecuencia del despido, él y su núcleo familiar presentan depresión, angustia e incertidumbre, situación que afecta su diario vivir, además de encontrarse en una difícil situación económica que le impide solventar su mínimo vital y el de su núcleo familiar; **20)** Su estado de salud le impide llevar a cabo actividades laborales con la misma eficiencia que cuando empezó a trabajar en Colmotores; **21)** Requiere de su salario para garantizar la continuidad de su servicio médico y atender sus tratamientos.

II. RESPUESTA A LA DEMANDA

Notificada en debida forma, **GENERAL MOTOR COLMOTORES S.A.** (fls. 149 a 194), presentó contestación a la demanda, oponiéndose a la mayoría de las pretensiones de la demanda y, proponiendo en su defensa las excepciones de mérito que denominó validez de la terminación del contrato, inexistencia de las obligaciones y cobro de lo no debido por ausencia de causa, enriquecimiento sin justa causa, pago, compensación, buena fe y prescripción.

Expuso, en síntesis, que la terminación del contrato del demandante se dio en el marco de un proceso de reestructuración empresarial, teniendo en cuenta la crisis que ha tenido en los últimos años el sector automotor.

Indicó que, al momento de la terminación del contrato del accionante, la empresa no tenía conocimiento de las dolencias que presuntamente este tenía, pues la historia clínica ocupacional goza por disposición de la Resolución No. 6398 de 1997, de reserva y confidencialidad, por lo que no le era posible a la empresa conocer de sus padecimientos y que el actor no es

beneficiario de la estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Concluyó diciendo que, al analizarse los resultados de los exámenes ocupacionales periódicos, en ninguno de ellos se evidencia la existencia de una condición de salud como la que a la fecha pretende alegar, incluso, al revisarse las pruebas aportadas por el actor es claro que, si fue atendido por unos dolores, pero no generaron emisión de recomendaciones, restricciones o reubicaciones y los resultados de los exámenes ocupacionales periódicos en la IPS Cruz Roja son normales.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Agotada la etapa de pruebas, el juzgado de conocimiento puso fin a la primera instancia mediante fallo del 19 de abril de 2021, en la que dictó sentencia **absolutoria**.

Para arribar a tal decisión, la *a quo* indicó, citó algunas sentencias de la H. Corte Constitucional, así como de la H. Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, para resaltar que, previo a aplicar el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es requisito que el trabajador demuestre que tenía esa situación de discapacidad al momento de la terminación del contrato de trabajo.

Indicó que el actor no demostró que tenía una estabilidad laboral reforzada para la fecha en que terminó su contrato, esto es 5 de septiembre de 2017, ni tampoco fue probado que la desvinculación haya obedecido a una condición de salud conocida por la empleadora para ese momento, además, tampoco existe prueba de que las funciones desempeñadas por el actor hayan sido incompatibles con esas eventuales situaciones de salud que presuntamente padecía.

IV. ACTUACIÓN PROCESAL EN SEGUNDA INSTANCIA:

Allegadas las diligencias a esta Corporación, mediante el auto de fecha 7 de julio de 2021, se admitió el grado jurisdiccional de consulta. Luego se dispuso correr el respectivo traslado a las partes para alegar, el cual fue utilizado por el apoderado de la demandada para ratificar sus argumentos.

Ingresadas las diligencias al despacho, se observa que no existe nulidad que invalide lo actuado y, conforme lo previsto en el artículo 69 del CPTSS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, que establece la consulta de las sentencias que le fueran totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario, se verificará la sentencia de primer grado.

V. CONSIDERACIONES

Sentado lo anterior y conforme a los reparos expuestos en la apelación entiende la Sala que el **problema jurídico** a resolver, se circunscribe a determinar si al momento de la terminación del vínculo laboral, el accionante gozaba de estabilidad laboral reforzada por encontrarse en estado de debilidad manifiesta por razones de salud y de resultar ello positivo, si hay lugar al reintegro del demandante con el consecuente pago de salarios, prestaciones sociales, aportes a seguridad social, así como a la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y a los perjuicios por daño a la vida en relación .

DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFESTA POR RAZONES DE SALUD.

En los casos en que el objeto del proceso se relaciona con la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, dicha circunstancia se encuentra estrechamente vinculada a varios

Código Único de Identificación: 11001310503620180010901

Demandante: MIGUEL ANGEL AGUILAR QUIROGA

Demandado: GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A.

mandatos constitucionales, tales como la estabilidad en el empleo; la previsión, rehabilitación e integración social a favor de las personas en condición de discapacidad; el deber de proteger a personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta con miras a que se promueva una igualdad real y efectiva; y el deber de obrar conforme al principio de solidaridad social.

En desarrollo de los citados mandatos constitucionales, el legislador expidió la Ley 361 de 1997, con el fin de adoptar medidas de protección en favor de personas que son desvinculadas laboralmente como consecuencia de patologías, enfermedades o afecciones que pudiera presentar, previéndose entonces, una normatividad sancionatoria contra cualquier acto de discriminación en contra de estos sujetos. Así, el artículo 26 ejusdem consagró la prohibición de terminar el contrato laboral de un trabajador por razón de su limitaciones físicas o mentales, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo, señalando que, además, en caso de incurrirse en tal falta, procede el reconocimiento de una indemnización en favor de quien fuere desvinculado. El citado artículo reza:

“ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la limitación <discapacidad><1> de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación <discapacidad><1> sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada <en situación de discapacidad><1> podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad><1>, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad>, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.

En el examen de constitucionalidad de dicha disposición, mediante Sentencia C-531 de 2000, la H. Corte Constitucional

consideró que el pago de una indemnización en favor de los trabajadores que fueron despedidos y que se encontraban en situación de discapacidad o debilidad manifiesta “presenta un carácter sancionatorio y suplementario pero que no otorga eficacia jurídica al despido o a la terminación del contrato de la persona con limitación, sin previa autorización de la oficina de Trabajo”. Bajo esa perspectiva, resolvió declarar la exequibilidad, pero bajo el entendido de que “el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria”.

Por su parte, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, históricamente ha expuesto que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 contiene un régimen especial, dado que su protección va más allá de las garantías que el régimen de seguridad social cubre; que su propósito es proteger los derechos fundamentales de las personas en situación de discapacidad física, sensorial y psíquica; y que se deben reunir tres requisitos para que haya lugar a las sanciones que genera la norma en comento (ineficacia de la terminación del vínculo y la indemnización sancionatoria): i) que el trabajador se encuentre con una limitación moderada, severa o profunda; ii) que el empleador conozca de ese estado de salud; y, iii) que termine la relación laboral «por razones de su limitación física», y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social. Al respecto, en sentencia SL10538-2016, dijo:

“De acuerdo con la sentencia en precedencia para que un trabajador acceda a la indemnización estatuida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere: **(i)** que se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una limitación “moderada”, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%, b) “severa”, mayor al 25% pero

Código Único de Identificación: 11001310503620180010901

Demandante: MIGUEL ANGEL AGUILAR QUIROGA

Demandado: GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A.

inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral, o c) “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%; (ii) que el empleador conozca de dicho estado de salud; y (iii) que termine la relación laboral “por razón de su limitación física” y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social”.

Así mismo, la aludida corporación enseñó que el dictamen de una entidad de seguridad social no es prueba solemne para establecer la situación de salud de un trabajador (sentencias del 18 de marzo de 2009, rad. 31062, SL14031-2016, SL6504-2017, SL13452-2017 y SL5523-2018) y en sentencia SL2586-2020 explicó que, de permitirse la anterior solemnidad, su exigencia dejaría en estado de indefensión a las personas con discapacidad “que se encuentran tramitando la calificación o en proceso de rehabilitación, frente a la decisión unilateral del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo, antes de que concluya el trámite de calificación de pérdida de la capacidad laboral”.

En sentencia del 18 de septiembre de 2012, Rad. 41845, dicha Corporación expuso que en casos donde la enfermedad sea considerada como “hecho notorio”, los sentenciadores gozan de la potestad legal de apreciar libremente las pruebas para formar su convencimiento, de tal manera que lo induzcan a hallar la verdad real y no la simple formal que aparezca en el proceso; providencia que fue reiterada en la citada sentencia SL11411-2017. Al respecto, dijo la H. Corte:

“Dice el artículo 5° de la Ley 361 de 1997: “Las personas con limitación deberán aparecer calificadas como tales en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud, ya sea el régimen contributivo o subsidiado. Para tal efecto las empresas promotoras de salud deberán consignar la existencia de la respectiva limitación en el carné de afiliado, para lo cual solicitarán en el formulario de afiliación la información respectiva y la verificarán a través de diagnóstico médico **en caso de que dicha limitación no sea evidente**. Dicho carné especificará el carácter de persona con limitación y el grado de limitación moderada, severa o profunda de la persona. Servirá para identificarse como titular de los derechos establecidos en la presente Ley”.

Por su parte, el artículo 26, ibídem, disponía: “En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e

Código Único de Identificación: 11001310503620180010901

Demandante: MIGUEL ANGEL AGUILAR QUIROGA

Demandado: GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A.

insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo (...).

De la lectura de las disposiciones en precedencia, emana palmariamente que para que opere la protección laboral establecida en este último precepto, no es requisito sine quanon que previamente la persona discapacitada tenga el carné o que se haya inscrito en la E.P.S., pues aunque se constituye en un deber, el no cumplirlo o probarlo procesalmente no lleva como consecuencia irrestricta y necesaria la pérdida de la aludida protección. Dicho en breve: el carné o la inscripción en la E.P.S. no son requisitos para que sea válida o para que nazca a la vida jurídica el mencionado amparo, habida cuenta que ello no aflora de los textos normativos. Más aún, cuando en el sub lite, el Tribunal estimó que la limitación del actor **era un hecho notorio.**”

Y recientemente, en sentencias SL572-2021, SL1039-2021, y SL711-2021 la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, reiteró la postura general aludida, reafirmando el criterio referido en los siguientes términos:

“En ese orden, la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su invalidez, salvo que medie autorización del Ministerio de la Protección Social, **se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que su discapacidad comienza en el 15% de pérdida de capacidad laboral, cuya acreditación puede darse luego de un análisis integral y conjunto de los diversos medios de prueba**, que permitan concluir el conocimiento del empleador sobre las especiales condiciones de salud de su trabajador al momento del fenecimiento contractual, incluso si existe una calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, en vigencia de la relación laboral, pero calificada después de su finalización.

A lo anterior hay que agregar, como se mencionó en líneas precedentes, que efectivamente el Estado ha honrado sus compromisos internacionales ajustando su legislación y ampliando las garantías para dicha población en diversos campos, de lo cual puede mencionarse la Ley Estatutaria 1618 de 2013, que tuvo como propósito *“garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad”*, dando aplicación a la Ley 1346 de 2009, que se itera, incorporó al orden interno la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, y concretamente, en materia del derecho al trabajo, esto es, la posibilidad de acceder en igualdad de oportunidades, equidad e inclusión, alguna forma digna de empleo y formación, en el art. 13 impuso obligaciones principales en el ejecutivo, y secundariamente en el sector privado, para seguir estimulando la vinculación laboral de

dichas personas.

Pero ello no significa, que por lo menos, durante el período que estuvo vigente el D. 2463 de 2001, con la incorporación de la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, hayan quedado derogadas tácitamente las anteriores normas, pues contrario a creer que esos estatutos fueran antagónicos, incompatibles o restrictivos con respecto a las garantías traídas por el convenio internacional, los mismos se ajustan a sus conceptos, con mayor razón, si el literal e) del preámbulo claramente reconoce *“que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”*, es decir, que no se mantiene estático, y depende de un contexto social, por cuanto la discapacidad es un concepto amplio y se integra con criterios tales como barreras actitudinales, comunicativas, físicas, sociales y ambientales, tanto así, que se habla que, **para ser ubicado en esa población, no es cualquier deficiencia, sino aquella que sea física, mental, intelectual o sensorial a largo plazo**, y eso sólo es viable establecer con parámetros objetivos y ciertos, que permitan identificar esos rangos, y no queden al arbitrio interpretativo de cualquier persona, pues ello es lo que se venía haciendo con la regulación hasta ese momento vigente”. (Negrillas por la Sala).

Finalmente, la máxima autoridad de la justicia ordinaria en su especialidad laboral, a partir de la sentencia SL1360-2018, abandonó la doctrina encaminada a establecer *“que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho, que permita deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a un móvil sospechoso”*, para señalar que *“el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada”*, por lo que, en ese entendido, al trabajador le basta demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa, pues de no hacerlo, el despido se reputará ineficaz; doctrina que reiteró en la ya mencionada sentencia SL711-2021, en la que dispuso:

“En cuanto a la carga de la prueba que cuestionó el recurrente, recuérdese que conforme al actual y reciente criterio de esta Corte, *«el despido de un trabajador en estado de discapacidad*

Código Único de Identificación: 11001310503620180010901

Demandante: MIGUEL ANGEL AGUILAR QUIROGA

Demandado: GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A.

se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada» (CSJ SL1360-2018). En ese orden, le corresponde al actor acreditar la circunstancia de discapacidad en cualquiera de los grados ya mencionados, para que se active la presunción, y al empleador le incumbe entonces, demostrar que no fue por tal razón sino por una causa objetiva, que decidió finalizar el vínculo. Esto como quiera que la prohibición contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es la de despedir al trabajador por razón de su discapacidad, por lo que, al contrario, las decisiones motivadas en una razón objetiva no requieren ser autorizadas por la autoridad administrativa laboral, quien prácticamente circunscribe su función, a la autorización de terminación del vínculo contractual cuando verifique que las actividades del trabajador son incompatibles e insuperables con el cargo desempeñado o con otro existente en la empresa, cuya omisión implica la ineficacia del despido y sus respectivas consecuencias sancionatorias legales”.

VI. DEL CASO EN CONCRETO

De lo probado en el proceso:

A efectos de dar solución a la controversia jurídica planteada, se tendrán como supuestos fácticos probados e indiscutidos en el proceso los siguientes:

- i) Entre el demandante y General Motors Colmotores S.A. existió un contrato de trabajo a término fijo, por 182 días, el cual inició el 12 de marzo de 2011 (fls. 53 a 55 y 181 a 184 y 185 - Archivo 01);
- ii) El cargo para el cual fue contratado el actor fue el de Operario Ensamble Final II (fls. 53 a 55 y 181 a 197- Archivo 01);
- iii) Dicho contrato se prorrogó, siendo su fecha de terminación el 5 de septiembre de 2017 (fl. 64 y 185-186 Archivo 01);
- iv) El contrato de trabajo fue terminado de manera unilateral y sin justa causa por parte de la empresa demandada (fl. 64 y 186 Archivo 01);
- v) Mediante fallo de tutela proferido por el Juzgado 70 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá el día 23 de octubre de 2017, se declaró

Código Único de Identificación: 11001310503620180010901

Demandante: MIGUEL ANGEL AGUILAR QUIROGA

Demandado: GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A.

improcedente el amparo solicitado (fls. 67 a 77 Archivo 01);

- vi) La anterior decisión fue confirmada en el fallo de fecha 7 de diciembre de 2017, proferido por el Juzgado 3° Penal del Circuito para Adolescentes con Función de Conocimiento de Bogotá (fl. 79 a 89 Archivo 01).

Pues bien. Al expediente se agregó, además de la documental de folios 53 a 92 y 181 a 194, el interrogatorio de parte de la activa, así como los testimonios de Élber Alexander Bustos Coy y Edgar Alfonso Moya Gamboa.

Del interrogatorio de parte del demandante **Miguel Ángel Aguilar Quiroga**, se tiene que: 1) Para el 5 de septiembre de 2017, venía de radicar una incapacidad que terminaba ese día, 2) esa incapacidad la radicó en la empresa, 3) venía de una incapacidad y el 5 de septiembre de 2017 ingresó a laborar, pues finalizaba la incapacidad y empezaba a trabajar ese día, 4) para la fecha de terminación del contrato de trabajo no contaba con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral, aunque contaba con recomendaciones médicas, las cuales fueron hechas por la EPS y un médico particular y se las hizo saber al líder encargado; 5) Esas recomendaciones no se radicaron en la empresa; 6) La empresa le dio un dinero, el cual no recibió y se lo consignaron en su cuenta; y 7) No conoció la liquidación de prestaciones sociales a la terminación del contrato.

Por su parte el testigo **Élber Alexander Bustos Coy**, expuso que: 1) Es médico cirujano, especialista en salud ocupacional, supervisor del departamento médico de la demandada y que trabaja allí hace 8 años; 2) El demandante no tiene ningún tipo de antecedente médico dentro del departamento médico de la empresa, es decir, no ha radicado recomendaciones, no está dentro de algún programa de la empresa, por lo que dicho departamento no tuvo notificación alguna acerca de su estado de salud; 3) el demandante tuvo unas incapacidades por

Código Único de Identificación: 11001310503620180010901

Demandante: MIGUEL ANGEL AGUILAR QUIROGA

Demandado: GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A.

diagnósticos de origen común; 4) en un año, el demandante solo tuvo una incapacidad de 2 días, y así fueron sus incapacidades, cortas, pero no muy frecuentes durante el año; 5) El demandante no entregó o radicó recomendaciones durante la vigencia del contrato laboral; 6) A todos los empleados se les hace cada año exámenes periódicos y anualmente más o menos al finalizar el año; 7) A esa dependencia le entregan un diagnóstico de condiciones de salud, por lo que se hace una mirada global y general de la condición de salud de todos los trabajadores, cuando el médico ocupacional revisa y hace el examen periódico, de encontrar algo lo que hace es darle una remisión directamente a la EPS para que continúe todo su tratamiento y manejo; 8) Puntualmente del demandante, no le llegó nada exacto, obtiene un diagnóstico de condiciones, el cual toman para hacer los planes para toda la población, 9) Para la fecha de terminación del contrato de trabajo, el demandante no tenía una incapacidad vigente, tampoco estaba en un proceso de calificación, porque la EPS siempre les notifica cuando inicia un proceso de calificación y la empresa no fue notificada de ello; 10) Todas las incapacidades del demandante eran por enfermedades generales comunes; 11) Tienen un contrato con la Cruz Roja Colombiana, la cual les administra unos servicios que denominan "asistenciales", que tienen por Convención Colectiva, pero como esta es una entidad independiente, no tienen acceso a la historia clínica ni nada de eso, pues tiene reserva y dicha entidad tiene la guarda de esas historias; y 12) Tienen una checklist de retiro, en la cual le preguntaron si la persona está o tiene recomendaciones, si está en algún programa médico de los que tiene la compañía, si está actualmente incapacitado o en proceso de calificación de origen, o cualquier cosa referente a su salud y para la fecha de retiro del demandante se revisaron las bases de datos y no estaba en ninguna de estas situaciones.

De otro lado, el testigo **Edgar Alfonso Moya Gamba**, indicó que: 1) es empleado de General Motors S.A. hace 16 años y ostenta el cargo de superintendente de producción en el área de

Código Único de Identificación: 11001310503620180010901

Demandante: MIGUEL ANGEL AGUILAR QUIROGA

Demandado: GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A.

ensamble general, en donde lleva 4 años y medio; 2) en el 2017 estaba en el área de ensamble general; 3) en su cargo como superintendente, el demandante no le reportaba directamente, pero por su cargo, también como superintendente, ellos dos eran los responsables del liderazgo de toda el área; 4) la empresa está constituida por equipos de trabajo y hay unos líderes de grupos, supervisores de línea, a los que cada uno de los operadores le reporta directamente y a él le reportan los líderes de grupo y como líder general, fue líder del demandante en su momento; 5) el escalonamiento de todo tipo de novedades las recoge el líder del grupo, y si hay alguna necesidad este la resuelve y lo que no consigue resolver lo escala al nivel de la Superintendencia y si allí no se puede resolver entonces se escala a nivel Gerencial; 6) Para el caso del demandante y de otras 15 personas aproximadamente, sabe que la compañía tuvo que despedirlos por la baja de volumen, que obedeció a más o menos 7% de la reducción, en ese periodo específico y con el paso del tiempo que ha ido reduciendo más; 7) conforme el sistema de producción de la empresa la planta se define de acuerdo a la demanda de ventas que se tiene en los concesionarios y en ese momento se tuvo un ajuste en esas ventas, por lo que se tuvo que cancelar la contratación de ese grupo personas; 8) El departamento médico maneja el detalle de todas las molestias, incapacidades o novedades con relación a temas médicos, cuando falta una persona llevan el control de la ausencia, de lo cual está pendiente el líder del grupo y él tiene el control del ausentismo para distribuir los recursos; 9) no tiene el detalle si el demandante tenía algún tipo de incapacidad; 10) la empresa tenía un exceso de 400 unidades en patios, lo que hace que baje el volumen diario de producción, y para la época tuvieron que reducir en un 7% la producción, por lo que tuvieron que hacer un ajuste en los diferentes puestos de la compañía; 11) como líderes no tienen conocimiento de la historia clínica o temas médicos de los trabajadores pues esa información es confidencial y solo es para el departamento médico; 12) para que a una persona se le haya cancelado el contrato, físicamente tenía que estar en la compañía, entonces, si bien no esta seguro,

Código Único de Identificación: 11001310503620180010901

Demandante: MIGUEL ANGEL AGUILAR QUIROGA

Demandado: GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A.

para que hubiera ocurrido el despido, la persona tuvo que haber recibido la carta o debió habersele notificado con testigos, entonces el demandante no podía haber estado incapacitado al momento del despido; y 13) Para esa época se venían haciendo 184 unidades al día, de 6 de la mañana a 3 de la parte y en ese periodo debieron pasar a 173 unidades, por lo que el diferencial de 11 unidades significa que deban reducir la velocidad de la línea de producción, lo cual hace que haya un exceso de gente, la cual no va a tener nada que hacer, por ello, lo que se hace es bajar la velocidad de la línea, es decir lo que se produce durante la misma jornada es menos unidades con menos personas, ya que el proceso es estandarizado.

De la documental arrojada, se tiene la carta de fecha 5 de septiembre de 2017¹, por medio de la cual se dio por terminado el contrato de trabajo del demandante de manera unilateral por parte de la hoy demandada y sin justa causa, a partir de dicha data; en dicho documento, se indicó que dicha decisión se debía a *“la difícil situación que atraviesa el sector, lo cual ha obligado a la empresa a reestructurar su operación y suprimir cargos.”*

Ahora bien, es preciso indicar que, del análisis integral del material probatorio, la Sala no encuentra elementos de prueba suficientes, de los cuales se pueda desprender, no solo que fuera la condición de salud del accionante lo que motivó su despido por parte de la demandada General Motors Colmotores S.A., sino además que para la fecha del despido, el actor contara con una pérdida de capacidad laboral, que esta fuese del 15%, o que su estado de salud fuese notorio y del que pudiese al menos indiciariamente deducirse que el empleador conoció o debió conocer; nótese además que los documentos tales como historia clínica obrante a folios 56 a 59 (archivo 01) que data una atención del 20/04/2015, si bien refiere ciertos diagnósticos del demandante, de tal documento no se extrae que el empleador fuera conocedor de los mismos, adicionalmente, el demandante

¹ Fls. 64 y 186 Archivo 01

Código Único de Identificación: 11001310503620180010901

Demandante: MIGUEL ANGEL AGUILAR QUIROGA

Demandado: GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A.

no demostró, mediante cualquiera de los otros medios probatorios consagrados en nuestra legislación, que tuviera recomendaciones médicas o estuviera incapacitado para el momento del despido. En otras palabras, no existe prueba de que el empleador lo haya discriminado y lo haya despedido precisamente en razón de alguna discapacidad - al menos moderada - que padeciese a la fecha de terminación del contrato de trabajo y por el contrario emerge de la prueba que la terminación del contrato de trabajo se efectuó sin una justa causa para ello, habiendo cumplido la empresa demandada con la carga del pago de la indemnización correspondiente, como se evidencia con la liquidación de prestaciones sociales que obra a folios 65 y 187 (archivo 01).

Por lo brevemente expuesto, se **CONFIRMARÁ** la sentencia apelada por encontrarse ajustada a derecho.

VII. COSTAS EN SEGUNDA INSTANCIA

Costas en esta instancia a cargo de la parte actora.

VIII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, Administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D.C., SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL,**

R E S U E L V E

PRIMERO. - CONFIRMAR la sentencia de origen y fecha conocidos, por lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.

SEGUNDO. - Costas en esta instancia a cargo de la parte actora.

Código Único de Identificación: 11001310503620180010901

Demandante: MIGUEL ANGEL AGUILAR QUIROGA

Demandado: GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A.

Esta sentencia deberá ser notificada en Edicto atendiendo los términos previstos en el artículo 41 y 40 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

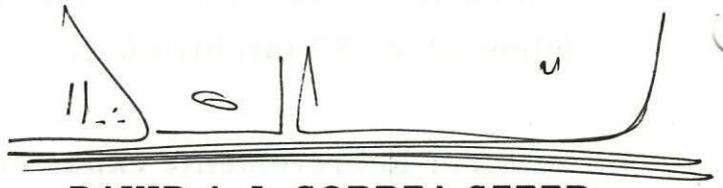
Los Magistrados,



ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO



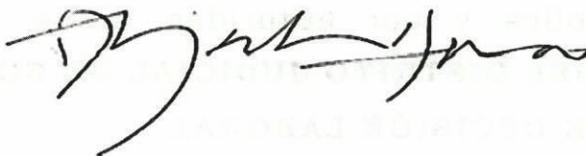
MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA



DAVID A.J. CORREA STEER

AUTO

Se señalan como agencias en derecho la suma de \$150.000.00 a cargo de la parte actora.



ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO