

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**  
**Medellín, treinta y uno (31) de enero de dos mil veintitrés (2023)**

DEMANDANTE	: NORDIER ANDRÉS GALLEGO GONZALEZ
DEMANDADO	: RENAULT SOFASA S.A.S
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05-001-31-05-018-2019 -00686-01
RADICADO INTERNO	: 318-22
DECISIÓN	: CONFIRMA SENTENCIA
ACTA NÚMERO	: 004

En la fecha, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL, procede a emitir sentencia de segunda instancia en la que se estudia el recurso de apelación, en el proceso de la referencia. La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por el ponente, Doctor HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, que a continuación se traduce en la siguiente decisión:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio de 2022, la providencia en segunda instancia se profiere escrita.

**ANTECEDENTES**

La parte demandante solicita se DECLARE la existencia de la relación laboral sin solución de continuidad entre el señor NORDIER ANDRÉS GALLEGO GONZÁLEZ y la sociedad RENAULT SOFASA S.A.S.

Se ORDENE a la sociedad demanda el reintegro inmediato y definitivo del señor NORDIER ANDRÉS GALLEGO GONZÁLEZ; al pago de los salarios y demás prestaciones sociales dejados de percibir por el demandante desde que fue despedido, esto es desde el 24 de junio de 2018 y hasta la fecha la cual se haga efectivo su reintegro; ORDENAR el ingreso nuevamente al sistema de seguridad social integral del señor NORDIER ANDRÉS GALLEGO

GONZÁLEZ, en salud a la E.P.S SURA y en pensión a COLPENSIONES (A.F.P), a fin de que aparezcan las semanas dejadas de cotizar por SOFASA S.A.S en su historial laboral.

Se CONDENE a pagar a RENAULT SOFASA S.A.S a favor del demandante el señor NORDIER ANDRÉS GALLEGO GONZÁLEZ la indemnización de 180 días de salario, por haber sido despedido en estado de debilidad manifiesta, a razón del salario devengado; al pago de las costas del proceso y las agencias en derecho, finalmente, en el evento en que la demanda se probare que el demandante tuviere derecho a pago de sumas de dinero diferentes a lo solicitado de manera directa en la demanda se SOLICITA sean concedidas con fundamento en el principio de favorabilidad en la cuantía máxima permitida por la ley.

Como supuestos facticos manifestó que el señor NORDIER ANDRÉS GALLEGO GONZÁLEZ inicio a laborar con la sociedad RENAULT SOFASA S.A.S desde el día 2 de mayo de 2012 hasta el día 24 de junio de 2018 mediante contratos de trabajo a término fijo, dichos contratos comprenden los siguientes extremos laborales y motivo de cambios de contrato:

- Fecha de ingreso 2012/05/02, hasta 2012/12/30.
- Fecha de ingreso 2013/01/08, hasta 2013/08/06
- Fecha de ingreso 2013/08/14, hasta 2013/12/15
- Fecha de ingreso 2014/01/17, hasta 2014/06/18.
- Fecha de ingreso 2014/07/01, hasta 2014/12/28.
- Fecha de ingreso 2015/01/16, hasta 2015/08/10
- Fecha de ingreso 2015/08/11, hasta 2015/10/31 prórroga.
- Fecha de ingreso 2015/11/01, hasta 2015/12/22 prórroga.
- Fecha de ingreso 2016/01/04, hasta 2016/03/20 reingreso.
- Fecha de ingreso 2016/04/04, hasta 2016/06/21 reingreso.
- Fecha de ingreso 2016/07/05, hasta 2016/10/02 reingreso.
- Fecha de ingreso 2016/10/03, hasta 2015/12/25 prórroga.
- Fecha de ingreso 2017/01/10, hasta 2017/04/09 reingreso.
- Fecha de ingreso 2017/04/20, hasta 2017/07/16 reingreso.
- Fecha de ingreso 2017/07/17, hasta 2017/10/12 prórroga.
- Fecha de ingreso 2017/10/13, hasta 2017/12/17 prórroga.
- Fecha de ingreso 2018/01/09, hasta 2018/04/08 reingreso.

- Fecha de ingreso 2018/04/09, hasta 2018/6/24 terminación de contrato fijo.

Con lo anterior se puede concluir que la sociedad demandada, vulnera los derechos del trabajador, desde el mismo inicio de la relación laboral, terminando los contratos a término fijo y reingresando al demandante días después de dicha terminación (solución de continuidad), con el fin de evitar la contratación a término fijo a un año durante los periodos anteriormente mencionados se despenó en el cargo de operario básico de manufactura y preparador de pintura; donde ejercía funciones como: oficios de lijado, verificación de las cabinas, de los laterales, de los laterales, la parte trasera, estas funciones para ser realizadas en debida forma implican necesariamente movimientos físicos, rápidos, constantes y sin descanso (constantes saltos y cuclillas desde la plataforma de arrastre) y como contraprestación de su trabajo recibía mensualmente como salario la suma de \$ 2'088.778.

El 15 de enero de 2018 aproximadamente a las 12:30 am el señor NORDIER ANDRÉS GALLEGO GONZÁLEZ sufrió un accidente de trabajo (trauma de rodilla izquierda) cuando en el ejercicio de una de sus funciones de verificación de vehículos “salto del piso a la plataforma, seguido de este realizó otro salto para luego acuclillarse con la finalidad de verificar el estribo del carro y fue precisamente en ese movimiento donde el sintió un jalón en la rodilla izquierda con un dolor agudo severo, que no le permitió continuar laborando” por lo que inicialmente fue atendido por el jefe de turno de la enfermería de la empresa para luego ser remitido de urgencias a la clínica las Vegas, donde fue valorado por un ortopedista de la ARL SURA quien le otorgó una incapacidad inicial desde el 15 de enero de 2018 hasta el 24 de enero de 2018 (con sospecha de lesión meniscoligamentaria medial de rodilla izquierda por accidente de trabajo), una vez terminado el periodo de incapacidad médica; el 25 de enero de 2018 retoma nuevamente sus labores en las instalaciones de la sociedad demandada, siendo reubicado en RECTIFICADO DE PINTURA, donde la funciones que desempeñaba implicaba demasiado esfuerzo físico y dedicación, sin que le fuera posible parar ya que cada carro se tenía que ensamblar en un tiempo de 4 minutos aproximadamente, siendo esta tarea agotadora y extenuante; posterior a la fecha de inicio de labores después de cumplir el periodo de incapacidad inicial asistió a varias sesiones de

fisioterapia, todas relacionadas directamente con el accidente de trabajo anteriormente mencionado.

Para el día 20 de septiembre del 2018 le programaron una cirugía para realizarle artroscopia de rodilla para suturar menisco medial de rodilla izquierda, de dicha cirugía la sociedad RENAULT SOFASA S.A.S tiene conocimiento del origen (accidente de trabajo), del por qué, (la no recuperación del señor Nordier) y de la programación de la misma. El 20 de abril de 2018 al demandante se le hace entrega de carta de terminación de contrato en la cual le indican que trabajaba hasta el 24 de junio de 2018, posteriormente el 22 de junio la sociedad le comunica nuevamente la fecha de terminación del contrato y además plasmó en dicho comunicado un motivo (“... la situación actual del mercado se hace inviable hoy, la comercialización de vehículos que estamos en capacidad de producir...”) por el cual según la sociedad demandada estaban abocados a dar por terminado el contrato de trabajo, omitiendo que el señor Nordier se encontraba en debilidad manifiesta y gozando de estabilidad laboral reforzada, tenía conocimiento del estado de salud y la cirugía programada como consecuencia de un accidente de trabajo, esta sociedad debió gestionar la autorización del despido de demandante ante el Ministerio de Trabajo, vulnerando su mínimo vital, dejándolo desamparado de la seguridad social. Es pertinente indicar que desde la fecha que el actor sufrió el accidente laboral objeto de la demanda, la sociedad siempre lo atendió por medio del médico de salud ocupacional, lo que demuestra que tenía pleno conocimiento del estado de salud del demandante cuando se le terminó el contrato de trabajo.

### **RESPUESTA RENAULT SOFASA S.A.S**

Esta entidad dio respuesta manifestando que ACEPTA que el señor NORDIER ANDRÉS GALLEGO GONZALEZ inició a laborar con la sociedad RENAULT SOFASA S.A.S, desde el día 2 de mayo del año 2012 hasta el día 24 de junio de 2018 mediante contrato de trabajo a término fijo y en los cargos mencionados en la demanda. Su salario era de \$2'0880778. Reconoce que en la clínica las Vegas el señor Gallego fue valorado por un ortopedista de la ARL SURA quien le otorgó una incapacidad inicial desde el 15 de enero hasta el 24 de enero de 2018, finalmente acepta que una vez terminado el periodo de incapacidad médica, el señor NORDIER ANDRÉS el 25 de enero de 2018

retoma nuevamente sus labores en las instalaciones de la empresa, siendo reubicado en rectificado de pintura y que posteriormente a la fecha de inicio de labores después de cumplir el periodo de incapacidad inicial el demandante asistió a varias secciones de fisioterapia, todas consecuencias y relacionadas directamente con el accidente de trabajo sufrido el 16 de enero de 2018. NO LE CONSTA que el demandante le programaron para el día 20 de septiembre de 2018 una cirugía para realizarle artroscopia de rodilla izquierda, ni que la sociedad RENAULT SOFASA S.A.S tiene conocimiento del origen (accidente de trabajo), del por qué, (la no recuperación del señor Nordier) y de la programación de la cirugía. NO ACEPTA los demás hechos de la demanda más cuando la jurisdicción constitucional le negó en primera y segunda instancia el reintegro. Se opone a las pretensiones, excepto la fecha de inicio del contrato, debiendo el demandante ser condenado en costas. Propuso como excepciones de; Petición de lo no debido - falta de causa para pedir, subrogación legal, carencia de derecho sustantivo, prescripción, buena fe, pago y compensación

### **SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA**

En sentencia del 13 de octubre de 2022, el Juzgado Veinticinco Laboral del Circuito de Medellín, ABSOLVIÓ a la sociedad RENAULT SOCIEDAD DE FABRICACION DE AUTOMOTORES SAS- RENAULT SOFASA S.A.S de todas las pretensiones impetradas en su contra por el señor NORDIER ANDRÉS GALLEGO GONZÁLEZ, por las razones expuestas en la parte motiva. DECLARÓ, probadas las excepciones denominadas como petición de lo no debido, falta de causa y carencia de derecho sustantivo, propuestas por la demanda. Las demás han quedado implícitamente resueltas con lo decidido. COSTAS a cargo de la parte demandante y a favor de la sociedad demandada.

### **RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme con la anterior decisión el apoderado de la parte demandante interpone recurso de apelación contra el fallo acabado de dictar, ya que:

1. No está de acuerdo con la decisión toda vez que es evidente que en la historia clínica del señor NORDIER GALLEGO, obra la programación

para la cirugía debido a que en el estudio de la resonancia magnética, sufrió un daño en la rodilla debido al accidente de trabajo ocurrido en 15 de enero de 2018 en las instalaciones de la sociedad **RENAULT SOFASA S.A.S** lo que inmediatamente le otorga una estabilidad laboral reforzada y un estado de debilidad manifiesta tanto así que fue notorio, evidente y perceptible, su estado de debilidad y el fallo sostiene que la situación de discapacidad en la que se encuentra el trabajador, no depende de los hallazgos que están registrados en el historial médico sino la limitación que esto le produzca para desempeñar su labor, misma que de acuerdo con la sentencia solo es posible establecer a través de una valoración de carácter técnico en que se analice el estado real del trabajador desde el punto de vista médico y ocupacional esto es con el manual único para la clasificación de la pérdida de capacidad laboral decreto 1507 del 2014 , así refiere que en caso de no contar con una respectiva calificación técnica descriptiva como lo hace una valoración, ya sea de la junta regional o la misma ARL, las sentencias de la corte constitucional SU-049 y la que los señora juez acaba de dictar que es la SU- 380 del 2021 nos dictamina que para este tipo de casos no es necesario tener una calificación de pérdida de la capacidad laboral para determinar que un trabajador tiene una estabilidad laboral reforzada.

2. El señor Gallego Gonzales fue despedido sin justa causa a sabiendas de la consecuencia de ese accidente de trabajo, en el examen de ingreso la empresa también determinó que había un antecedente de rodilla y sin embargo decidieron contratarlo y fue la parte demandada quien decidió correr con ese riesgo de que a pesar que se contrató a un trabajador con problema de rodilla fue ubicado en el puesto donde se tenía que hacer cucullas y demás movimientos que exige un esfuerzo en esa rodilla, lo que conllevó al accidente de trabajo, teniendo en cuenta que el diagnóstico de ingreso del señor Nordier a la clínica las vegas el 15 de enero de 2018 se visualiza en el formato de la historia clínica como accidente de trabajo, posterior a ellos se le hizo un radiografía en la que no demuestra mayor información, por ello sería la resonancia magnética la que diagnostico el daño de meniscos del demandante y lo que llevó al ortopedista a solicitar la cirugía, el antes

del accidente de trabajo venía muy bien con su rodilla, antes del 15 de enero no se presentó enfermedades de rodilla porque entró bien a la empresa hasta el momento que sufrió accidente, por lo tanto al estudiar el recurso de apelación, se pide que se remita a la historia clínica para revisar lo que argumenta en el recurso, toda vez que son dos diagnósticos diferentes el señor Gallego venía con un problema de ligamento cruzado de rodilla, pero con el accidente que tuvo en la empresa ya no fue ligamento cruzado el que se afectó sino los meniscos, por eso era necesario una artroscopia de rodilla para poder corregir esto y efectivamente en esa cirugía el cirujano encontró que ya había una cirugía anterior pero con un diagnóstico que no es igual al que obtuvo el señor Nordier con el accidente de trabajo que tuvo en la entidad SOFASA.

3. En el interrogatorio de parte el representante legal aduce que tiene un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, situación que no se vio reflejada en este proceso, pues este sistema obliga al empleador a realizar un seguimiento al trabajador que tenga un accidente laboral de tipo profesional, exigiendo que sea el empleador que esté pendiente de la evolución del trabajador lo que deja sin efecto las declaraciones de la parte pasiva en el sentido de no conocer que tenía programada la cirugía el señor Nordier, la parte pasiva tampoco logró demostrar por medio del testigo González, el supuesto estado de bienestar que tenía el señor al momento del despido, por lo tanto es un testigo que no aportó elementos materiales probatorios en el presente proceso. Por lo anterior no se puede señalar que fue por una causa objetiva la terminación del contrato y además los médicos de SOFASA lo valoraron y realizaron las fisioterapias allá y la ARL Sura fue la que cubrió esa cirugía, lo que determina y con esta autorización de Sura, deja sin efectos cualquier situación que diga que era una enfermedad de tipo común pues si hubiera sido así o por el antecedente de cirugía anterior al ingreso a SOFASA, la ARL no lo hubiera operado ni hubiera dado la autorización para el tratamiento, por lo tanto el señor NORDIER si tenía estabilidad laboral reforzada.

4. Ahora, según la declaración del señor Gallego el supervisor del área , lo “discrimina” diciéndole que ya no sirve para esa área y tuvo que ser reubicado en el área de rectificado de la empresa, en la declaración el señor Nordier explico muy bien que no podía seguir trabajando en el lugar donde se accidentó en la empresa debido a que tenía que realizar unas subidas a unos escalones y unas cuclillas, lo que con la enfermedad que ya traía de base y que se perjudicó más con el accidente y ya que no lo podía realizar más, fue reubicado en el puesto de rectificado de la empresa.
5. El representante legal de la compañía mostró estados financieros del 2018 ya que supuestamente hubo un bajón en las ventas y de este modo justificar el tipo de contratación del demandante, lo que por sí demuestra que lo que la empresa pretendía era evitar que las renovaciones se tornara a un año, con prueba documental que así lo aporta desde la demanda y tal como lo ordena el artículo 46 del código sustantivo del trabajo determine los cortos periodos en que el trabajador era enviado a su casa y de nuevo vuelto a llamar a iniciar un contrato nuevo, de esta forma evitar la cuarta prórroga para evitar el contrato a término fijo de 1 año,

Finalmente apoyándose en la prueba documental establece lo siguiente:

1. Que el señor NORDIER recibió atención médica en la clínica Las Vegas el 15 de enero de 2018 como consecuencia del accidente.
2. La ARL ratifica la atención, tanto en el momento del accidente como en la cirugía que se le programó.
3. Existió un formulario único de registro de accidente de trabajo, por lo tanto, el empleador tuvo que darle seguimiento al trabajador debido a ese accidente que tuvo.
4. La ARL Sura autoriza la cirugía de rodilla y no se pudo traer la prueba.

Por lo tanto, menciona que el empleador conocía a todas luces la cirugía pendiente que tenía el señor NORDIER a causa del accidente de trabajo en el momento de dar por terminado el contrato, a sabiendas que el trabajador tenía una estabilidad manifiesta, de esta forma sustenta recurso de apelación y



solicita a los magistrados que estudien el caso en segunda instancia, revoque totalmente la sentencia de primera instancia y condenen a todo solicitado en la demanda.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

**El apoderado del demandante**, expone los alegatos de conclusión en síntesis la existencia de varios contratos a término fijo de lo cual la juez no se pronunció por que según lo manifestado el despido fue eficaz, dándole total credibilidad y justifica sin soporte probatorio alguno, al testigo de la parte demandada de nombre Carlos Mario González y al representante legal de la sociedad SOFASA S.A.S en lo relacionado a que la terminación del contrato fue la disminución de la comercialización de vehículos. Que existió la incapacidad del día 15 de enero al 24 de enero de 2018 que ocurrió durante el último año de trabajo, demostrando la garantía de la estabilidad laboral reforzada. Que la cirugía practicada al demandante en el mes de septiembre del año 2018 es consecuencia exclusiva del accidente de trabajo. Que el empleador tenía conocimiento de la cirugía realizada posterior al despido, conforme la resonancia magnética de rodilla izquierda del 8 de febrero de 2018, lo que deja entrever que el demandante en un corto plazo se debía intervenir quirúrgicamente en la rodilla izquierda, lo cual fue debidamente notificado al empleador, tal como lo dice el demandante en el interrogatorio de parte, el cual afirma que lo conoció la enfermera, la fisioterapeuta y el médico de la empresa tanto así que ARL SURA. Que, al demandante, el accidente SI le dificultó el normal desarrollo de sus funciones prueba de ello fue la reubicación que fue discriminado por parte del supervisor Alejandro tal como en el interrogatorio de parte del demandante, debiéndose le dar valor a ello. Que el empleador tuvo conocimiento de la cirugía a practicar, porque en el interrogatorio de parte manifiesta el demandante que dio a conocer al médico de la sociedad sofasa s.a.s. y a todo su grupo medico de enfermera y fisioterapeutas la situación de próxima cirugía de rodilla. Que el demandante para la fecha de su despido, si bien no contaba con un porcentaje de pérdida de capacidad se encontraba en tratamiento.

Que no fue valorada la prueba documental que se aportó con la demanda, en especial la historia clínica y el resultado de la resonancia magnética de rodilla

izquierda se sabe lo que eso implica su estado de salud continuaba menguado y eso se prueba que ese estado de salud permaneció en el tiempo, es decir que revestía gravedad y generaba secuelas y futuras intervenciones médicas.

Que de acuerdo a las confesiones del representante legal de la compañía demandada en su interrogatorio de parte es clara que la empresa conocía el estado de salud de mi mandante, el solo hecho de que la empresa haya reubicado al actor prueba por si solo que conocía que tenía una condición de salud especial que ameritó la misma y que permaneció en el tiempo hasta su desvinculación. Señala que se pudo haber reubicado al demandante mientras se resolvía su situación de salud, pues la estabilidad laboral no pretende que un trabajador con alguna condición de salud se vuelva un aforado permanente, sino que se le garantice que mientras curse esa situación o se defina el estado de la misma, conserve la garantía de un ingreso para su subsistencia en condiciones dignas pues bien se sabe que dichas condiciones menguadas de salud impiden ostensiblemente el acceso al mercado laboral, el hecho de que hubiere conseguido empleo no impide que se ordene el reintegro, ni mucho menos prueba que él estuviera en perfectas condiciones de salud.

El apoderado de **RENAULT SOFASA SAS** plantea las siguientes **alegaciones de conclusión:**

Recogiendo la esencia de múltiples sentencias proferidas por la Corte Constitucional, sobre el Derecho al Reintegro bajo el amparo del fuero de la salud, y trayendo éstas al caso presente se debe iterar con la abundancia que emana de las mismas, las siguientes que aplican nítidamente en defensa: para la fecha del vencimiento del término para el cual había sido contratado el demandante, este no se encontraba incapacitado; tampoco había sido calificado con ninguna pérdida de capacidad laboral y como no poseía ninguna limitación, restricción, secuela o padecía de alguna minusvalía trabajó con normalidad; que durante el tiempo en que el demandante laboró con la empresa demandada solo tuvo tres incapacidades y estas por causas distintas, lo que despeja toda duda sobre el estado de salud óptimo del demandante; en el examen de ingreso a SOFASA se observó que al demandante se le había practicado “cirugía de rodilla izquierda” y este relató que la misma le había sido realizada hacía 7 años. Este antecedente clínico

rompe totalmente cualquier conexidad en la causalidad de su afirmada debilidad. Se considera que el actor no demostró a cabalidad una PCL igual o superior al 15% por lo que no cumple con los requisitos exigidos por la Ley en lo referente a la protección de los derechos constitucionales.

El actor instauró acción de Tutela pretendiendo su reintegro, el cual le fue negado en ambas instancias no solo por el carácter de Subsidiaridad de la acción, sino porque no presentaba detrimento en su estado de salud y no logró demostrar ninguna señal discriminatoria en la terminación de su contrato de trabajo. Tampoco lo hizo en el proceso ordinario, señala el apoderado, y quien pretenda el amparo de un derecho fundamental debe demostrar los hechos en que se funda su pretensión, a fin de que la determinación del juez, obedezca a la certeza y convicción de que se ha violado o amenazado el derecho.

Con un análisis de la prueba, y con una explicación de las conclusiones, a más de un amplio soporte normativo y Jurisprudencial, con una evidente y severa congruencia en la sentencia, el Juzgado en primera instancia, basó su sentencia sobre hechos y fundamentos, así:

- El actor no fue calificado.
- Para la fecha del despido por causal OBJETIVA, el demandante no estaba incapacitado.
- Posterior al accidente de trabajo del enero de 2018 y hasta su retiro, este no llegó a ser incapacitado por ninguna causa.
- Después del accidente el demandante continuó realizando actividades de manera regular.
- La lesión de rodilla fue anterior a la vinculación con SOFASA.
- El actor se encuentra laborando normalmente en otra actividad como conductor sin que su problema de rodilla represente una obstrucción o impedimento para conseguir empleo.

Por otro lado, se solicita sean consideradas 3 sentencias que sobre esta materia de la "ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - FUERO DE SALUD", han sido pronunciadas recientemente por diferentes Salas del Tribunal Superior de Medellín, así: Demandante NICOLAS ALBERTO FONNEGRA

ROLDAN demandada RENAULT SOFASA, radicado No.05266310500120140079501. Fallo del 18 de agosto de 2020; demandante NICOLÁS HUMBERTO PÉREZ HERNÁNDEZ Y OTROS - demandada RENAULT SOFASA, radicado No. 05266310500120170047201. Fallo del 01 de diciembre de 2021; demandante ROBERT ALEXANDER ESCOBAR DURANGO - Demandada RENAULT SOFASA, radicado No. 05266310500120150069801. Fallo del 04 de julio de 2019.

Con fundamento en todo lo anterior, el apoderado judicial de la entidad demandada solicita sea CONFIRMADA la sentencia ABSOLUTORIA proferida por el Juzgado Veinticinco Laboral del Circuito de Medellín.

### **PRONUNCIAMIENTO JURÍDICO**

El problema jurídico a resolver en esta instancia de conformidad con el recurso de apelación interpuesto, será: (1) Determinar si el señor NORDIER ANDRÉS GALLEGO GONZALEZ para el 24 de junio de 2018, fecha en que fue terminado su contrato de trabajo se encontraba dentro de la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. (2) Si fue debidamente valorada la prueba por parte del Juez de instancia y (3) si hay lugar a que salgan avante las pretensiones de la demanda.

Antes de resolver considera la Sala importante realizar las siguientes precisiones, de conformidad con la prueba obrante en el expediente:

1. Entre el señor NORDIER ANDRÉS GALLEGO GONZALEZ y RENAULT SOFASA S.A.S se suscribieron varios contratos de trabajo a término fijo 2012 de mayo de 2002 al 24 de junio de 2018, con intervalos entre cada uno de ellos, cuando no fueron prorrogados, tal como se refiere en el capítulo de antecedentes, los cuales son aceptados por la accionada.
2. El actor se despenó en el cargo de operario básico de manufactura y preparador de pintura siendo reubicado el 25 de enero de 2018 en el área de rectificado de pintura, por las restricciones que tenía fruto de un accidente de trabajo, con un salario final de \$ 2'088.778. hechos aceptados por ambas partes.

3. El 15 de enero de 2018 el señor GALLEGO GONZÁLEZ sufrió un accidente de trabajo, por trauma de rodilla izquierda (Cuaderno 01 fl. 71), siendo enviado a la clínica las vegas por ARP SURA, con una única incapacidad del 15 de enero al 24 de enero de 2018, (cuaderno 01 fl.50 y ss) asistiendo a las sesiones de fisioterapia recetadas para su recuperación, las cuales terminó 3 semanas después según lo confiesa el actor en el interrogatorio de parte.
4. El 20 de abril de 2018 se entrega preaviso de terminación del contrato en la cual le indican que trabajaría hasta el 24 de junio de 2018, como efectivamente ocurrió. El motivo esgrimido fue "... la situación actual del mercado se hace inviable hoy, la comercialización de vehículos que estamos en capacidad de producir..." (C 01 fl. 73 y ss)
5. Le fue practicado examen ocupacional de retiro en el que se concluyó que el trabajador estaba sano. Examen aceptado por las partes en el trámite probatorio.

Por lo anterior el problema jurídico se resolverá en el siguiente orden:

**1. Respecto a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por condiciones de salud.**

De conformidad con el inciso 2° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, las personas que se encuentren en situación de *discapacidad* gozan de una protección especial consistente en que su contrato no puede ser terminado sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo.

para la sala existe diferencia entre la discapacidad y la incapacidad, toda vez que **la Incapacidad** hace relación a estar impedido transitoriamente para alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de las funciones intelectuales o físicas. **La discapacidad** es un estado temporal prolongado o **permanente** de una persona que, por accidente o enfermedad, queda **mermada en su capacidad laboral**. Con base en esa distinción debe estudiarse este asunto o como lo señala la Sentencia T 936 de 2009 "... *de tal suerte que no toda incapacidad genera discapacidad, solo lo hará aquella incapacidad que por su gravedad y continuidad en el tiempo se torne como un*

*obstáculo para la realización de trabajos, producto de la disminución o pérdida total de la capacidad laboral que genera”.*

De manera general se puede decir que la Constitución Nacional en sus artículos 25, 47, 48, 49 y 54 garantizan a los discapacitados el derecho al trabajo en condiciones dignas y acorde con sus condiciones de salud.

La Ley 361 de 1997, estableció mecanismos de integración social de las personas con limitación, buscando la normalización social plena y la total integración de las personas con limitación basada en convenios y tratados internacionales sobre la materia como la Declaración de los Derechos Humanos proclamada por las Naciones Unidas en el año 1948, la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental aprobada por la ONU el 20 de diciembre de 1971, la Declaración de los Derechos de las Personas con Limitación, aprobada por la Resolución 3447 de la misma organización, del 9 de diciembre de 1975, el Convenio 159 de la OIT, la Declaración de Sund Berg de Torremolinos, UNESCO 1981, la Declaración de las Naciones Unidas concerniente a las personas con limitación de 1983 y la recomendación 168 de la OIT de 1983.

El artículo 26 de la ley 361 de 1997, reza:

*“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 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.**”*

Concordado con lo anterior, debe precisarse que la Corte Constitucional ha expresado en la reiteración de su jurisprudencia que para que opere la protección en mención el trabajador debe probar la existencia de una condición de debilidad, la que no se circunscribe a la demostración de una calificación previa del grado de invalidez, sino a la comprobación de unas circunstancias objetivas de salud que impidan o dificulten al trabajador el desempeño regular de sus labores y que la misma sea conocida por el empleador, tal y como se ha sostenido en las sentencias SU-049 de 2017 y SU-040 de 2018.

Así mismo en reciente sentencia T 052 de 2020, se ha indicado que para que opere esta protección, la misma dependerá de:

*“ (i) que se establezca que el trabajador tenga un estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, **pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional;** (ii) **que el estado de debilidad manifiesta sea 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 el mismo tiene origen en una discriminación. La jurisprudencia constitucional ha señalado que, establecida sumariamente la situación de debilidad, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato” (resalto intensional).*

Se debe añadir que tanto de la Corte Constitucional como de la Corte Suprema de Justicia, en otras las sentencias SL4362 de 2021 y la T-195 de 2022 coinciden en que **corresponde al trabajador probar la condición de salud que le impide desarrollar sus labores en condiciones normales y el conocimiento que de esta tenía el empleador**, para a partir del cumplimiento de estas dos cargas activar la presunción de discriminación que hace que el empleador deba demostrar las razones objetivas para terminar el vínculo pues de no demostrar la mismas procede el reintegro del trabajador.

La sentencia SU-087 de 2022 en forma enunciativa se consignó una tabla para servir de criterio orientativo a los jueces para identificar aquellos casos en los que se esté en presencia de una estabilidad laboral reforzada por motivos de salud, la misma por su relevancia se transcribe:

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido. (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral. (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico. (d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que

	genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido.
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental. (b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad. (c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%. (b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.

Partiendo de las anteriores precisiones normativas y jurisprudenciales deberá descenderse al caso en concreto con el fin de determinar si existe o no la estabilidad laboral reforzada alegada por el demandante.

2. Del caso concreto.

El demandante afirma haberle sido terminado su contrato de trabajo sin haberse solicitado autorización del ministerio del trabajo por estar debilidad manifiesta dado que tenía prevista una operación de rodilla izquierda. A su turno la sociedad demandada afirma que la terminación del contrato obedeció a una causal legal, esto es vencimiento del plazo pactado, agregando que la razón fue “... la situación actual del mercado se hace inviable hoy, la comercialización de vehículos que estamos en capacidad de producir...” precisando no constarle que al demandante le programaron una cirugía para realizarle artroscopia de rodilla izquierda. Agrega que la jurisdicción constitucional le negó en primera y segunda instancia el reintegro al actor.

Conforme a la jurisprudencia y normativa en cita, y al tenor de lo establecido en los artículos 164 y 167 del C.G.P, **corresponde al trabajador 1. probar la condición de salud que le impide desarrollar sus labores en condiciones normales y 2. el conocimiento que de esta tenía el empleador.**



Partiendo de lo anterior, la sala se apresta analizar y valorar la prueba, para resolver el caso objeto de apelación:

El demandante NORDIER ANDRÉS GALLEGO GONZALEZ rindió interrogatorio de parte, del cual se extrae en lo pertinente lo siguiente: que actualmente es conductor en la central mayorista, que fue operado del ligamento cruzado anterior de la rodilla izquierda antes de entrar a la empresa y así consta en el examen de ingreso a la empresa, pero que quedo bien, que después del accidente de trabajo sufrido el 18 de enero de 2018 le prescribieron una incapacidad por 10 días y al reintegró lo reubicaron en una unidad que se llama rectificado y las funciones realizaba eran darle la vuelta a la cabina, pero posicionando obturadores. Inicialmente manifestó le fueron prescritas 2 incapacidades más, pero posteriormente al preguntar el apoderado de la parte accionada confiesa que no recuerda otras incapacidades, si le prescribieron fisioterapias y las hizo dentro de las instalaciones de SOFASA hasta que el médico de la ARL lo ordenó, fueron 3 veces por semana durante 3 semanas seguidas después de esos 10 días de incapacidad. Que las restricciones eran que no podía saltar escalones, bajar o subirlos, bajar en cuclillas hacer desplazamiento largo o llevar peso por encima de 12 kilos y que la empresa siempre le respeto dichas restricciones o recomendaciones tanto así que lo reubicaron en rectificado. Que no recuerda en qué fecha se programó esa cirugía, pero sabe que aún estaba trabajando en la empresa y que lo informó al doctor de Sofasa pero no recuerda su nombre. Que la restricción era que no era capaz de alzar el pie izquierdo, ni apoyarlos a la hora de generar la fuerza para subir y bajar eso saltos. Que se hizo el examen médico de retiro, el médico lo puso a caminar, le dijo que no tenía ningún impedimento para laborar y el interrogado le dijo que estaba en un proceso donde ya lo iban a operar que no lo fuera a sacar de esa manera que él necesitaba esa operación, lo hizo verbalmente. Que sufrió discriminación por parte del jefe Alejandro, fue el que mencionó que ya no servía, pero que no presento puso en conocimiento de algún superior ello. que cuando usted fue atendido el día del accidente en la radiografía no se veía bien el daño, el informe arrojaba un discreto derrame articular, asociado a dolor, pero se autorizó una resonancia magnética. Que entregó la constancia de la cirugía que tenía programada a fisioterapia, a las enfermeras y al médico

y señala que no ha acudido a calificarse por la junta regional o nacional por pérdida de capacidad laboral.

Del interrogatorio de parte rendido por el representante de RENAULT SOFASA S.A.S, el señor Mauricio Pino, señala que es el director de recursos humanos, que con posterioridad a la incapacidad que el demandante presentó con ocasión al accidente de trabajo sufrido en 2018 que iba hasta el 24 de enero, no existe otras. Que no hubo restricciones mayores que imposibilitaran el trabajo posterior que dentro del departamento de salud y fisioterapia, hacen procesos de reacondicionamiento. Que ni por parte del demandante o de la ARL, fueron notificados de la cirugía de rodilla que tenía programada el señor Nordier, ni la fecha en la que estaba previsto realizarla. Que la empresa tiene un sistema de salud y seguridad y una política clara de preocupación por el bienestar de los trabajadores, tienen un área de salud y se ha montado otros servicios para favorecer la prevención, promoción y cuidado de la salud de los trabajadores. Que frente a los accidentes de trabajo hay atención primaria de la empresa, pero detalle específico del accidente del actor solo puede responder de manera general frente al tema

La valoración de la prueba del interrogatorio de parte, conlleva la primeramente la declaración de parte, medio de prueba que se debe apreciar aunado a los otros medios de prueba existentes en el proceso, careciendo de valor las afirmaciones del declarante confirmando lo dicho en su propia demanda o contestación de la demanda si se trata del accionado y el segundo medio de prueba es la confesión, entendida como las afirmaciones o negaciones que hace el interrogado sobre hechos que conllevan consecuencias jurídicas desfavorables para sus pretensiones, en tal caso dichas aseveraciones tendrán valor probatorio.

En cuanto a los testigos la parte demandante no trajo prueba testimonial y la parte accionada, presentó a Carlos Mario Gonzales Paredes, quien manifestó ser pensionado, que para la época de los hechos era gerente de relaciones sociales y condiciones de trabajo. Recuerda que el señor Nordier tuvo un incidente laboral el cual fue reportado en debida forma que estuvo unos días incapacitado y no recuerda si el demandante con posterioridad al accidente laboral tuvo restricciones médicas o incapacidades posteriores, tampoco la

realización de una cirugía de rodilla que se realizó al demandante. Conoce que hay un servicio médico, que cuenta con un médico durante el día y hay servicio de enfermería y fisioterapia, que hay programa y proceso para mejorar condiciones de trabajador

Ahora, con respecto a la prueba documental relevante obran dentro del expediente las siguientes:

- Constancia de vinculación laboral (clase de contrato suscritos con la demandante, cargo y último salario, (C 01 del expediente digital)
- Copia de la historia clínica (C 01 fls 50 y ss)
- Copia informe de accidente de trabajo (C 01 fls.71)
- Carta de preaviso de terminación del contrato (C 01 fl. 73)
- Carta de terminación del contrato y orden para examen de egreso (fl.74)
- Comprobante de liquidación de prestaciones sociales, (C 01 fl.77).

Conforme el problema jurídico para este primer punto correspondía al trabajador probar la condición de salud que le impedía desarrollar sus labores en condiciones normales y el conocimiento que de esta tenía el empleador, lo cual no logró demostrar por lo siguiente:

Frente al primer punto de apelación si bien en la historia clínica obra el estudio de la resonancia magnética, que demuestra el daño en la rodilla debido al accidente de trabajo ocurrido en 15 de enero de 2018 y la eventual operación, no se demostró que la empresa conociera de la misma, siendo una falacia argumentativa la afirmación del apoderado de que con ello “inmediatamente le otorga una estabilidad laboral reforzada y un estado de debilidad manifiesta” al actor, por cuanto era de la carga de la prueba del demandante, conforme los artículos 164 y 167 del CGP demostrar los presupuestos fácticos afirmados para conseguir el efecto jurídico deseado, y es que en la documental no obra constancia de haber enviado a SOFASA SAS la misma o constancia de la aprobación de la operación a realizar en septiembre y al no existir prueba testimonial de las personas a las que el accionante les entregó la misma, al tenor de lo dicho por el mismo en el interrogatorio de parte señalando que la entrego al médico, en enfermería y el área de fisioterapia, sin discriminar que personas le recibieron dicha constancia.

Igualmente si bien es cierto que la Corte constitucional ha dicho que la discapacidad no depende de los hallazgos que estén registrados en la historia clínica sino que se debe demostrar la limitación que esto le produzca para desempeñar su labor, es decir, analizar el estado real del trabajador desde el punto de vista médico y ocupacional, por ello es una prueba valiosa la calificación que pudieren realizar las juntas de calificación y con el manual único para la clasificación de la pérdida de capacidad laboral o la misma ARL, que aunque se comparte que no es necesaria para estos procesos de fuero de salud, pues otros medios de prueba son suficientes para demostrar la debilidad manifiesta, conforme las sentencias de la corte constitucional SU-049 y la SU- 380 del 2021, para esta sala si es un medio de prueba más para estos menesteres, pues además de determinar las limitaciones en la realización de la actividad, es decir la valoración del Rol Laboral, Rol Ocupacional y otras áreas Ocupacionales, determinan la fecha de estructuración de la misma, la que no se allegó, por cuanto el accionante en el interrogatorio de parte afirmó que no lo había hecho, obrando como un indicio en cuanto a la Pérdida de Capacidad Laboral, aunque no determinante para este proceso, que actualmente el accionante trabaja normalmente como conductor en central mayorista.

Tampoco es veraz y objetiva la aseveración del recurrente en el sentido que en el interrogatorio de parte el representante legal al confirmar que tiene un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, tenía que realizar un seguimiento al trabajador que tenga un accidente laboral lo que implica que, Si conocían la cirugía programada del señor Nordier, pues a lo que obliga el susodicho sistema es a realizar el seguimiento en la salud del actor para que pueda desempeñar su trabajo. Que fue lo que confesó el actor y afirmó igualmente el representante legal de la demandada, que le hicieron seguimiento por parte del médico, enfermería y fisioterapia, incluso menciona que el doctor diariamente lo veía y le determinaba su aptitud para trabajar. Por lo anterior no se deduce que de tener un programa de seguridad y salud en el trabajo en ejecución, se hubiere que conocer de la operación programada y que por ello indefectiblemente se este en discapacidad, pues las reglas de la lógica y de la experiencia informan que es usual que muchas personas trabajen con aptitud y tengan programada una operación a futuro, en otras

palabras no se deduce que si el trabajador tiene programada una operación desde el mes de febrero para 7 meses después,- lo que sería un indicio que no es de urgencia, ni prioritaria- no pueda ser eficiente en su trabajo. Además, es diáfano que lo que se debe demostrar por la parte demandante y no como lo sugiere el recurrente al señalar que es la empresa "...no logró demostrar el estado de bienestar que tenía al momento del despido", se repite, en esta clase de procesos el actor debía demostrar la condición de salud que le impedía desarrollar sus labores en condiciones normales, lo cual no se prueba, por lo siguiente:

Observa la corporación que sólo se presentó una incapacidad posterior al accidente de trabajo desde el 18 al 24 de enero de 2018, posteriormente y dado que el médico de la ARL prescribió tratamiento con fisioterapia, se realizaron 3 semanas de fisioterapia, revisadas por el medico de SOFASA SAS, el departamento de enfermería y el de fisioterapia. Es decir, desde mediados de febrero hasta el 24 de junio, no existe prueba de incapacidad, permisos o asistencias a tratamientos, siendo evidente que al momento de la terminación del contrato tampoco lo estaba.

En el proceso quedó probado y aceptado por las partes, que el actor sufrió un accidente de trabajo, lesionándose la misma rodilla izquierda, que había sido operada años antes de ingresar a la empresa y que la ARL Sura fue la que ordenó la cirugía, pero ello no significa, que al no ser una enfermedad de tipo común y si laboral, "el Sr. Nordier tenía estabilidad laboral reforzada", como lo asevera el apelante, por cuanto se repite lo que se debe observar es si durante el vínculo laboral el actor no pudo desarrollar con normalidad sus actividades.

Si ello es así, lo que esta sala de decisión debe analizar es lo acaecido con posterioridad al accidente de trabajo, los pormenores de salud del sr gallego y el comportamiento de la empresa.

Obsérvese que el mismo día de terminación de la incapacidad no prorrogada y por recomendación dadas por el médico ARL, la empresa se encarga de la fisioterapia con médico, enfermera y fisioterapeuta y frente a las restricciones (documento que no se allegó pero que son aceptadas por la empresa y mencionadas en el interrogatorio de parte del actor, como "no poder saltar, no

poder bajar o subir escalones, bajar en cuclillas, hacer desplazamiento largo o llevar peso por encima de 12 kilos...”), es reubicado en la sección de rectificado de pintura, donde la funciones no implicaban realizar las actividades objeto de restricción, afirmando el actor en la susodicha prueba que “la empresa siempre le respeto dichas restricciones o recomendaciones”.

Lo anterior trajo como consecuencia que el Sr Gallego realizó el trabajo conforme sus aptitudes y condiciones de trabajo, pues la empresa no tuvo inconvenientes con la labor desempeñada, como lo señalaron el representante legal de la entidad y el testigo Gonzales, igualmente no obra prueba que el sr. Gallego pidiera permiso para acudir al médico, tuviere incapacidades posteriores, o por parte de la ARL o el encargado del programa de gestión de seguridad y salud en el trabajo fuese necesario restricciones o prohibiciones frente a la labor de rectificador de pintura, ni hubo queja alguna por parte del mismo Sr Gallego frente a su salud y las condiciones de su trabajo. Solamente señala el demandante que el supervisor de nombre Alejandro antes de la reubicación, lo discriminó al decirle que ya así no servía, sin embargo, esa afirmación no tiene valor probatorio por cuanto como el mismo lo confiesa, esa situación no la informó a la empresa, ni a su superior, para que procedieran conforme.

Así mismo, otro indicio acerca del tema objeto de análisis, es la acción de tutela interpuesta por la demandante ante la terminación del contrato por parte de la sociedad demandada, mencionada en la contestación del a demanda y en el momento posterior a la apelación por parte del apoderado dela accionada y que no fue objeto de reproche de la parte demandante y que fue negada en primera y segunda instancia.

Por lo anterior, tal como lo advirtió la jurisprudencia de ambas cortes de conformidad con la jurisprudencia anunciada, era al trabajador quien le correspondía demostrar que puso en conocimiento la situación de debilidad manifiesta, la que no se demostró y específicamente la notificación de su operación al representante legal o a los representantes del empleador conforme el Código sustantivo del trabajo, prueba que brilla por su ausencia dentro del proceso, toda vez que no se trajo ninguna prueba testimonial o documental al respecto y si bien aparecen unas anotaciones al respecto en la

historia clínica, lo cierto es que no se demostró que se hubiere puesto en conocimiento de dicha situación al empleador.

Por las razones argumentadas considera la sala, que El sr. NORDIER ANDRÉS GALLEGO GONZALEZ, no tenía estabilidad laboral reforzada por fuero de salud en los términos de la ley 361/97, por lo que por sustracción de materia no hay lugar a la prosperidad de las pretensiones formuladas en la demandada tales como el pago de salarios y prestaciones, aportes a la seguridad social, reintegro e indemnización de los 180 consagrada en la normativa en cita.

El segundo aspecto a analizar es la pretensión de la parte demandante para que se DECLARE la existencia de la relación laboral sin solución de continuidad entre el señor NORDIER ANDRÉS GALLEGO GONZÁLEZ y la sociedad RENAULT SOFASA S.A.S., dado que el juez de primera instancia solo de manera tangencial se pronunció.

No está en discusión las diferentes vinculaciones a través de contratos de trabajo a término fijo que el demandante tuvo con la empresa demandada, cuya constancia de vinculación laboral obra en el cuaderno 01 fl.49, y que el último de ellos terminó el 24 de junio de 2018 por vencimiento del plazo pactado (carta de terminación de folios 21 del expediente digital).

Pues bien, del detenido análisis de dicho certificado, aceptado por las partes, se observa que no existe una relación laboral sin solución de continuidad en los contratos a termino fijo del Sr. Nordier, como se pretende en la demanda, obsérvese que terminado el respectivo contrato el 15 de diciembre de 2013 se hace una nueva vinculación el 17 de enero de 2014, es decir 33 días no laborados, en igual sentido cuando se termina el contrato a termino fijo el 28 de diciembre de 2014 y se inicia el nuevo el 16 de enero, esto es 18 días no laborados, en igual sentido, así mismo se observa otro contrato que termina en el 24 de diciembre de 2016 e inicia el nuevo el 10 de enero de 2017, es decir 17 días no laborados o el terminado el 17 de diciembre de 2017 y el celebrado el 13 de enero de 2018, obran 27 días de no labor, lo que impide señalar una permanecía de la actividad, para poder señalar un único contrato. Más aun cuando los contratos son de 3 o 4 meses de duración. Obsérvese

además que algunos son prorrogados en 1 o 2 ocasiones, tal como se visualiza en el año 2016, 2017 y 2018.

La justificación para la utilización de estos contratos a termino fijo inferiores a un año son señalados la señala el representante legal en su interrogatorio, al señalar que:

*“La industria que está en el sector automotriz produce vehículos para el mercado colombiano y mercados de exportación como argentina, México, Chile entre otros países en Sudamérica, la producción está en función de la demanda que se programa en relación con los pedidos que se ejercen en estos mercados, lo que plantean desde el punto de vista de la organización corresponde a una respuesta frente a los volúmenes programados en las solicitudes de pedidos que se hacen en las diferentes países y desde el área comercial, eso hace que tengan en algunos momentos unas subidas de producción para lo cual determinan las necesidades de contratación a personas por fuera de una planilla a término indefinido y pasan a contratar personas con término fijo que están asociadas a la presencia de esos volúmenes extras a los que tienen asociados y a partir de allí definen el modelo de contratación a término fijo” y en relación a la terminación del contrato del Sr. Gallego acotó: “ El año 2018 fue un año difícil para la empresa se tuvo una baja en los volúmenes de producción que los llevo a tener que desmontar ese turno parcial que entonces tenían y programas la reducción de más de 120 puestos de trabajo que tenían asociado a este turno de producción dado que no había posibilidad que los vehículos que estuvieran en producción fueran comercializados por la baja de pedidos, en este sentido las plazas que empezaron a revisar eran las plazas asociadas a este tipo de contratos y hacer terminaciones de algunos contratos que tenían a término indefinido para lo cual tenían que entrar en procesos de regresión y terminación de contratos, desde el mes de febrero hablaron con todos los trabajadores para clarificar que podrían tener unos escenarios de salidas, estuvieron hablando de posibilidades para poder extender los contratos pero no se encontró una posibilidad comercial y ante eso tomaron una posición incluso a pesar que se estaba terminando el contrato por justa causa legal iban a hacer algunos ajustes financieros porque sabían que perder en trabajo era una situación compleja desde el punto de vista social y familiar por eso se decidió dar unas ayudas especiales para las personas que estaban terminando el contrato más allá de una obligación de ley, sino de una postura de la empresa donde se quería ayudar con situaciones especiales que pudiera mitigar un poco el efecto que esto tenía para las personas que se les terminaba el contrato.*

*“Es una industria muy sensible a los cambios de mercado , pues no venden un producto masivo sino requiere que el mercado este en buenas condiciones desde el punto de vista de la salud financiera de los consumidores, es un productor que cuesta más de 40 millones de pesos entonces cualquier variación desde el punto de vista económico denota afectaciones del mercado, si hay una alta inflación un cierre de importaciones automáticamente va los pedidos de producción y en ese sentido la organización se acomoda a esas realidades de mercado y lo que hace es que en la medida en que se evalúa que posiblemente allá una nueva baranda de mercado llaman a los trabajadores nuevamente para poder decirles que vamos a iniciar un nuevo contrato en función de que han llegado nuevos productos, las variaciones son diarias, el mundo de la industria automotriz depende de la industria electrónica, en los últimos años se han tenido situaciones desde el punto de*



*vista y problemas logísticos a nivel mundial de situaciones de faltante que bloquean pedidos y producciones y que paran pedidos y operación lo que hace que no puedan producir o que las condiciones desde el punto de vista del mercado permitan acceder a los vehículos ósea se está ante un mercado de oferta y demanda muy fluctuante”.*

En el mismo sentido el testigo Carlos Mario Gonzales al preguntársele por las razones por las cuales en junio de 2018 no se le renovó un nuevo contrato al demandante, manifestó que la situación en esos años era una situación compleja en términos de reducción y disminución de las ventas y se hicieron los ajustes pertinentes en el personal, por esa razón se dio por finalizado los contratos a término fijo y a la pregunta ¿Usted recuerda cuantas personas fueron retiradas de la empresa a raíz de la crisis de ese año 2018? Dijo en síntesis que más de 50 personas.

Por lo anterior no saldrá avante la pretensión en la medida que no hubo servicio personal permanente del trabajador y la razón de la terminación del contrato fue objetiva y en todo caso sin relación alguna a situaciones de fuero de salud del trabajador.

En virtud de lo expuesto lo legal y pertinente será CONFIRMAR la sentencia de primera instancia.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante y en favor de la accionada de conformidad con lo establecido el artículo 365 del C.G.P en la suma de \$500.000

En mérito de lo expuesto, la SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Veinticinco Laboral del Circuito de Medellín, que absolvió a la sociedad RENAULT SOFASA SAS de todas las pretensiones incoadas por el Sr. NORDIER ANDRÉS GALLEGU GONZALEZ

**SEGUNDO:** Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante y en favor de la accionada en la suma de \$500.000

**TERCERO:** Las anteriores decisiones se notifican por EDICTO, conforme lo dispuesto en la providencia AL 2550, radicación 89628 del 23 de junio de 2021 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Los Magistrados.



**HUGO ALEXANDER BEDOYA DIAZ**



**GUILLERMO CARDONA MARTINEZ**



**CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA**



**SECRETARÍA SALA LABORAL**  
**EDICTO VIRTUAL**

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

DEMANDANTE	: NORDIER ANDRÉS GALLEGO GONZALEZ
DEMANDADO	: RENAULT SOFASA S.A.S
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05-001-31-05-018-2019 -00686-01
RADICADO INTERNO	: 318-22
DECISIÓN	: CONFIRMA SENTENCIA
ACTA NÚMERO	: 004

Magistrado Ponente  
**HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ**

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/148> por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

**CONSTANCIA DE FIJACIÓN**  
Fijado el 01 de febrero de 2023 a las 8:00am

**CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN**  
Se desfija el 01 de febrero de 2023 a la 5:00pm

  
**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
**SECRETARIO**