



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA LABORAL**

Santiago de Cali, siete (7) de octubre de dos mil veintidós (2022).

SENTENCIA NÚMERO 340

Acta de Decisión N° 100

El Magistrado Ponente **CARLOS ALBERTO OLIVER GALE**, en asocio de los Magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO** y **LUIS GABRIEL MORENO LOVERA** integrantes de la **SALA DE DECISIÓN LABORAL**, proceden a dictar **SENTENCIA** en orden a resolver la consulta de la Sentencia N° 337 del 24 de diciembre de 2018, proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia instaurado por el señor **JORGE LUIS VELÁSQUEZ QUINTANA**, en contra de **LABORATORIOS BAXTER S.A.** y **COLABORAMOS MAG S.A.S.**, siendo llamados en garantía la **COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS S.A. CONFIANZA y SEGUROS DEL ESTADO**, bajo la radicación N° 76001-31-05-012-2017-00670-01

ANTECEDENTES

Las pretensiones principales incoadas por la actora en contra de las demandadas, están orientadas en que, se declare la existencia de un contrato de trabajo, el cual terminó por causa imputable al empleador, por presunto despido ilegal, teniendo en cuenta que el demandante goza de estabilidad laboral reforzada, como consecuencia, se ordene el reintegro laboral, con el correspondiente pago de prestaciones sociales, vacaciones, seguridad social, indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo y la sanción moratoria.

Informan los hechos relevantes de la demanda materia del litigio que, el actor prestó sus servicios en razón al contrato comercial existente entre la empresa Colaboramos MAG S.A.S. y Laboratorios Baxter S.A., a partir del 3 de enero de 2011; que presenta como patologías las de síndrome de túnel del



carpo y afectaciones psicológicas y psiquiátricas; que él y otros trabajadores al servicios de las demandadas, fueron citados a una reunión, cuya asistencia era de carácter obligatoria, que al llegar al sitio, se encontraron con varios guardas de seguridad, que no permitían intercomunicación entre los asistentes, ni usar teléfono celular para evitar que se compartiera información, siendo separados con posterioridad en dos grupos, los que a la fecha se encontraban en tratamiento o tenían algún tipo de restricción y los no enfermos; que los empleados que presentaban problemas de salud, entre los cuales se encontraba el hoy demandante, fueron intimidados y obligados por las accionadas, para que firmaran un documento llamado acuerdo transaccional, acuerdo que entre otras, tenían como cláusulas, que las partes de manera libre y espontánea, por mutuo acuerdo, han decidido dar por terminado el contrato de trabajo; que el actor, no estaba en pleno uso de sus facultades y por tanto, las motivaciones para suscribir el acuerdo transaccional, ni fue de manera libre y espontánea; que el procedimiento realizado carece de legitimidad, puesto que no medio en el mismo el concepto favorable de un inspector de trabajo que hiciera acompañamiento y verificara la legalidad del documento; que el acuerdo transaccional, se encuentra viciado de nulidad, encontrándose ante un claro despido ilegal de trabajadores enfermos, hecho discriminatorio, con el agravante que las patologías que presenta el accionante, están consideradas como profesionales y/o de origen laboral; que debe continuar con tratamientos médicos y por su estado de salud, es imposible conseguir trabajo, al tener una patología de origen laboral.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Admitida la demanda se surtió el traslado de rigor procediendo a contestar el libelo, por parte de la sociedad aquí demandada **LABORATORIOS BAXTER S.A.**, quien manifestó que, no son ciertos los hechos 1°, 4°, 6°, 7°, 8°, y 12, y frente a los demás hechos expresó que no le constan. Se opuso a las pretensiones de la demanda. Formuló como excepciones de mérito COSA JUZGADA, INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES RECLAMADAS, COBRO DE LO NO DEBIDO, ENRIQUECIMIENTO SIN CAUSA, COMPENSACIÓN, PAGO, BUENA FE, PRESCRIPCIÓN y GENÉRICA. (Fl.93 a 116).

Por su parte, la demandada **COLABORAMOS MAG S.A.S.**, expuso que no son ciertos los hechos 1°, 3°, 4°, 5°, 7°, 8°, 10 y 12;



respecto de los demás hechos, manifestó que no le constan. Se opuso a las pretensiones de la demanda. Formulo como excepciones de mérito las de: COSA JUZGADA, PRESCRIPCIÓN, FALTA DE TÍTULO Y CAUSA, INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES RECLAMADAS, ENRIQUECIMIENTO SIN JUSTA CAUSA, MALA FE DEL DEMANDANTE, PAGO, COBRO DE LO NO DEBIDO, BUENA FE, COMPENSACIÓN Y GENÉRICA. (Fls.301 a 345)

La llamada en garantía **SEGUROS DEL ESTADO S.A.** al contestar la demanda, manifestó frente a los hechos 1° a 7°, 9 y 12, que no le constan ni puede afirmarlos ni negarlos, en tanto, la entidad no ha tenido relación laboral con el demandante; que lo narrado en el hecho 8° no es un hecho. Se opuso a las pretensiones de la demanda. Formuló como excepciones de fondo las de, IMPOSIBILIDAD DE EXTENDER EL CARÁCTER SUBJETIVO DE LA MALA FE COMO FUNDAMENTO DE LAS SANCIONES LABORALES, FALTA DE LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA POR ACTIVA Y POR PASIVA,

En lo que respecta a la contestación del llamamiento en garantía, expuso que, se oponen rotundamente frente a la petición de dicho llamamiento, al no existir fundamentos de hecho y de derecho que obliguen a Seguros del Estado S.A., a pagar las condenas que eventualmente se llegare a declarar en contra de Laboratorios Baxter S.A. (Fls. 380 a 398)

La llamada en garantía **COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS S.A. CONFIANZA**, manifestó que no le constan los hechos de la demanda por tratarse de hechos ajenos a la entidad. Se abstuvo de hacer pronunciamiento respecto de las pretensiones del actor, al desconocer los fundamentos fácticos de las mismas y ninguna de ellas se dirige en contra de la entidad.

De igual modo, frente a las pretensiones de llamamiento en garantía, señaló que se opone, en la medida que la pretensión del actor es que sea declarado como verdadero empleador Laboratorios Baxter S.A., situación que no es objeto de cobertura. Formulo como excepciones de fondo. AUSENCIA DE COBERTURA EN CASO DE SER CONDENADO EL ASEGURADO-LABORATORIOS BAXTER S.A. COMO VERDADERO EMPLEADOR, AUSENCIA DE COBERTURA DE ACREENCIAS LABORALES CAUSADAS POR FUERA DE LA VIGENCIA DE LA PÓLIZA, EXPRESA EXCLUSIÓN DE PRESTACIONES LABORALES



CONVENCIONALES Y/O EXTRALEGALES DENTRO DE LA COBERTURA DE SEGURO
Y GENÉRICA. (Fls. 408 a 420).

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia N° 337 del 24 de octubre de 2018, resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR PROBADA la excepción de inexistencia de la obligación en favor de LABORATORIOS BAXTER S.A.

SEGUNDO: DECLARAR PROBADAS las excepciones denominadas transacción y cosa juzgada promovidas por COLABORAMOS MAG.

TERCERO: ABSOLVER a COLABORAMOS MAG y LABORATORIOS BAXTER S.A. de TODAS las pretensiones que en su contra haya formulado el señor JORGE LUIS VELÁSQUEZ QUINTANA.

CUARTO: POR SUSTRACCIÓN DE MATERIA, al no existir responsabilidad de LABORATORIOS BAXTER S.A., se declara también probada la excepción de inexistencia de la obligación respecto de las llamadas en garantía.

QUINTO: SIN COSTAS en esta instancia.

SEXTO: LA PRESENTE SENTENCIA debe consultarse en favor del señor JORGE LUIS VELÁSQUEZ QUINTANA por ser adversa totalmente a las pretensiones del mismo.”

Los fundamentos de la decisión adoptada por la *A quo* consisten en que, la regla general de carga probatoria, es que quien reclama un derecho, debe acreditar los requisitos que la norma jurídica consagra para generarlo, que tratándose de derecho al trabajo, existen una inversión de la carga de la prueba en algunos asuntos, como lo es, el artículo 24 del C.S.T., que en el caso que nos ocupa, no opera dicha presunción respecto de la empresa Laboratorios Baxter, porque, está ha negado de manera definitiva la prestación del servicio y adicionalmente, porque se ha acreditado en el sumario que el actor, con quien suscribió el contrato de trabajo, fue con la empresa Colaboramos MAG, quien aceptó la existencia del vínculo y adicionalmente acreditó los soportes documentales al respecto, teniendo entonces la parte actora, la carga probatoria de acreditar los elementos esenciales del contrato de trabajo, establecidos en el artículo 23 del C.S.T.

Adicionalmente, como quiera que el accionante no acudió a la audiencia obligatoria de conciliación, tuvo en su contra, la presunción de certeza sobre los hechos constitutivos de las excepciones propuestas por los accionados,



que, en ese orden, tenía doble peso probatorio, el cual, a criterio de la Juez, se encontró incumplido.

De igual manera que, verificado el sumario, no solo de los documentos aportado por Colaboramos, si no, por los mismos documentos aportados por la parte actora, se denota que, la suscripción del contrato de trabajo fue con la empresa Colaboramos; adicional a ello, que el testigo, fue claro en manifestar que, el contrato de trabajo con el actor, lo sostuvo fue Colaboramos, que Laboratorios Baxter, no ejerció poder de subordinación, y en ese orden de ideas están desvirtuados todos los elementos del contrato de trabajo, concluyendo que si hubo un contrato de trabajo, pero entre el demandante con la empresa Colaboramos MAG.

En lo que tiene que ver con la estabilidad laboral reforzada, advirtió que, en este caso, está claro en el acuerdo transaccional a que llegaron el demandante y Colaboramos MAG, la terminación fue de mutuo acuerdo, por tanto no existía un despido, que es lo que obliga la Ley 361 de 1997, a pedir permiso cuando, se está pidiendo la terminación por razones de la limitación y cuando se está dando por terminado.

Asimismo que, se dan dos circunstancias, el primero que no hay despido, por ser mutuo acuerdo y el segundo que, si bien , es cierto, se ha acreditado, en el sumario en la historia clínica del demandante, que sufría la patología del túnel del carpo y que tenía una restricción básica de no levantar peso superior a 5 kilos, no se demostró que fue esa la razón por la cual se dio por terminado el contrato, tanto así, que de los mismo hechos de la demanda se desprende, que técnicamente, Colaboramos le dio por terminado el contrato de trabajo a varios de los empleados, y no constituyó un acto discriminatorio del demandante, que al no haberse probado el acto discriminatorio, considera que no existe vulneración alguna a derechos fundamentales, luego entonces tiene total validez, la transacción a la que se llegó.

Que, si hay una terminación de mutuo acuerdo, no hay despido, y por ende no se genera el pago de una indemnización.

1. OBJETO DE LA CONSULTA



Se circunscribe el problema jurídico en establecer si entre el señor **JOSÉ LUIS VÁSQUEZ QUINTANA** y la sociedades **LABORATORIOS BAXTER S.A.** existió un contrato de trabajo; al igual que determinar si la terminación del vínculo laboral es ineficaz a causa de la presunta debilidad manifiesta que exhibía el trabajador en razón a su estado de salud, en consecuencia, determinar si hay lugar a ordenar su reintegro, con el consecuente pago de salarios, prestaciones laborales, pagos a la seguridad social, así como el pago de la indemnización por terminación del contrato de trabajo e indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T.

La sociedad demandada Laboratorios Baxter S.A. y la llamada en garantía Seguros del Estado S.A., presentaron alegatos de conclusión los cuales se circunscribe a lo debatido en primera instancia y en el contexto de la providencia se da respuesta a los mismos, sin embargo, la parte actora, ni la demás sociedad demandada Colaboramos MAG S.A.S, allegaron alegatos de conclusión en el término concedido.

2. MATERIAL PROBATORIO

Al expediente se allegaron como pruebas por las siguientes:

Copia de contrato de trabajo de duración determinada por labor contratada, suscrito entre el señor Jorge Luis Vásquez Quintana y la sociedad demandada Colaboramos MAG S.A.S., el 4 de enero de 2013. (Fls. 13 y 14)

Copia de certificación expedida por Colaboramos MAG S.A.S., el 22 de julio de 2016, en el que dejó constancia que el actor, laboró para la entidad desde el 3 de enero de 2011, prestando sus servicios en el cargo de operario en la empresa cliente Laboratorios Baxter (Fl.15), situación que fue reiterada en constancia expedida el 7 de febrero de 2017 (Fl.16).

A folio 17, reposa escrito dirigido por el actor a la sociedad Colaboramos MAG S.A.S., en el que le solicitó información de la vinculación laboral; petición resuelta por la citada sociedad en escrito de fecha 8 de septiembre de 2016. (Fl.19 y 20)



Milita a folio 21, escrito dirigido por Colaboramos MAG S.A.S., al accionante fechado 19 de septiembre de 2016, en el que le informó la desprogramación de actividades laborales, en razón a la terminación del contrato comercial con la empresa Laboratorios Baxter.

Formato de inspección de puesto de trabajo, fecha de evaluación 16 de septiembre de 2016, efectuada al señor Vásquez Quintana, por la sociedad demandada Colaboramos MAG S.A.S. (Fls. 23 a 28)

Copia de historia clínica del actor, en el que se observa el diagnóstico de Síndrome de Túnel Carpiano. (Fls. 29 a 47)

Copia de Acuerdo Transaccional, efectuado por el señor Vásquez Quintana y la sociedad Colaboramos MAG S.A.S., en el que se acordó la terminación del contrato de trabajo, efectiva a partir del 29 de septiembre de 2016, con una suma conciliatoria de \$55.000.000. (Fls. 48 a 50).

A folio 117, reposa certificado expedido por la Gerencia de Recursos Humanos de Laboratorios Baxter S.A., el día 11 de febrero de 2019, en el que certificó que el señor Jorge Luis Vásquez Quintan, no ha trabajado para la compañía en ningún tiempo.

A folios 118 a 132, reposa copia de contrato de prestación de servicios intermedios de producción, suscrito entre Laboratorios Baxter S.A. y Colaboramos Cali Ltda., con fecha inicial 30 de diciembre de 2010; anexo al mismo reposa declaración de trabajo para el servicio inicial y remuneración, formato de declaración de trabajo de servicios adicionales, formato de orden de cambio, código de conducta de Baxter para proveedores, seguro, declaración de proceso de manejo de seguridad, flujo de proceso de ensamble de equipos médicos desechables, indicadores y sanciones por no cumplimiento de requerimiento (Fls.133 a 176)

Copias de OTRO SI al contrato de prestación de servicios intermedios de producción, planta, equipos, entre Baxter S.A. y Colaboramos LTDA. (Fls. 177 a 179); así como OTRO SI al contrato de prestación de servicios, de manufactura y producción. (Fls. 180 a 182)



Copia de acta de terminación ordenada y liquidación del contrato de prestación de servicios intermediarios de producción, del contrato de prestación de servicios, suscrito entre Laboratorios Baxter S.A. y Colaboramos MAG S.A.S., el día 11 de agosto de 2016. (Fls. 183 a 189)

Copia de facturas de venta de Colaboramos Cali LTDA, donde refleja como cliente Laboratorios Baxter S.A. (Fls. 190 a 200).

A folio 346 del expediente, reposa en medio magnético, copia de contratos de trabajo suscritos por el demandante, con fecha de inicio 3/01/2011, 12/12/2011, 7/01/2012 y 4/03/2013; copia de desprendibles de nómina de pagos efectuado por Colaboramos MAG S.A.S., a favor del actor; copia de recomendación ocupacional a favor del actor, efectuada por Coomeva EPS, el 25 de noviembre de 2013; planillas de pago al sistema de seguridad social; y certificado de pago de cesantía.

Se recaudo el testimonio del señor **REYNALDO TEJADA CASANOVA**, quien informó que, labora para Laboratorio Baxter, hace 26 años; conoció al demandante, por ser trabajador de Colaboramos, empresa prestadora de servicios; que la empresa Laboratorio Baxter, no tuvo ningún vínculo con el demandante, tampoco ejerció ningún tipo de control sobre la labor desarrollada por el demandante para Colaboramos; que en Laboratorios Baxter, tenían años atrás una empresa prestadora de servicios, que es Colaboramos MAG, que le colabora en las operaciones de manufactura y ellos efectuaban la parte de control de calidad, que hace unos años dejaron de manejar la empresa prestadora de servicios, y realizaron una convocatoria para que las personas se presentaran y quedaran directamente con Baxter, pero que ellos no tenían vínculo directo con el actor.

Refirió también que, la empresa Colaboramos, tenía supervisores que se encargaban de liderar los procesos, que ellos no tenían nada que ver; que en el área de equipo de Baxter, no había ninguno que desarrollara las mismas actividades que los trabajadores de Colaboramos; que tampoco habían ninguna persona de Baxter que le diera ordenes al demandante; que si requería un llamado de atención, ello lo hacía el supervisor de Colaboramos; que Baxter, no le pagaba el salario al actor, tampoco le concedían permisos, licencias; que Laboratorio Baxter era dueños de los equipos, pero los entregaron en



comodato a Colaboramos, quien se encargaba el manejo de los equipos y el mantenimiento, pero también tenían personas Baxter, que si en alguno momento tenían un daño que se saliera del conocimiento de ellos, soportaban el proceso; que el actor nunca le informó a Laboratorios Baxter, que tenía algún tipo de dificultad en su salud, tampoco le solicito algún reconocimiento de derechos laborales por considerarlo su empleador.

2. CONTRATO DE TRABAJO

Empezamos por decir, que es un hecho acreditado en el proceso que, el señor **JORGE LUIS VELÁSQUEZ QUINTANA**, ciertamente suscribió varios contratos de trabajo, de duración determinada por labor contratada, con la sociedad demandada **COLABORAMOS MAG S.A.S.**, para prestar el servicio de operario, en la empresa LABORATORIOS BAXTER, contratos que, acorde a la documental aportada y lo aceptado por la demandada Colaboramos MAG S.A.S. (Fls.301 a 345), tuvieron como fecha de inicio el 3/01/2011, 12/12/2011, 7/01/2012, 4/01/2013; al igual que de las certificaciones que militan a folios 15 y 16, el actor prestó sus servicios en el cargo de operario, hasta el 29 de septiembre de 2016.

Asimismo, también es un hecho cierto, que, el día 19 de septiembre de 2016, al trabajador demandante le fue entregado por parte de la sociedad Colaboramos MAG S.A.S., escrito donde le informaba la desprogramación de las actividades laborales, hasta al el día 6 de octubre de 2016, en virtud de la terminación del contrato comercial con la empresa Laboratorios Baxter, documento en el que además se aclaró que, se le continuaría cancelado su salario, de acuerdo a lo pactado en el contrato laboral firmado con la sociedad, como también el pago de seguridad social.

Ahora bien, como quiera que entre las pretensiones de la demanda, la parte actora solicita se declare que entre las empresas **COLABORAMOS MAG S.A.S.**, **LABORATORIOS BAXTER S.A.S.** y el señor **JORGE LUIS VELASQUEZ QUINTANA**, existió un contrato de trabajo, debemos acudir a la regulación legal del contrato de trabajo establecida en el CST, en el artículo 22 del C.S.T., se define lo que es un contrato de trabajo, en igual sentido el artículo 23 ibidem estipula los elementos esenciales del contrato de trabajo, así:



(i) la actividad personal del trabajador, (ii) la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador y, (iii) un salario como retribución del servicio.

Además, consciente el legislador de la dificultad probatoria que conlleva especialmente el segundo de los elementos citados, produjo la disposición contenida en el artículo 24 del C.S.T., estipulando en ella una ventaja de ese carácter a favor de la parte débil de la relación de trabajo personal, presumiendo *“que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”*. De manera que, le es suficiente al trabajador demostrar en juicio el servicio personal prestado a favor de una persona natural o jurídica para que, en virtud de la presunción legal comentada, se entienda que dicha relación se haya regida por un contrato de naturaleza laboral caracterizado por la concurrencia de los elementos que se dejan citados.

Teniendo en cuenta lo anterior, en materia de carga probatoria, respecto del contrato de trabajo, constituye principio probatorio orientador el determinado en el artículo 167 del C.G.P., en armonía con lo establecido en el artículo 1757 del C. Civil, en el sentido de que *“incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen”*. No obstante, en materia laboral y de conformidad con lo dispuesto en el mencionado artículo 24 del C.S.T., se tiene que al demandante le basta con demostrar el hecho de la prestación del servicio en forma personal y los extremos laborales, para que se presuma la continuada y permanente subordinación, por tanto, se tiene que estamos frente a una presunción legal, lo cual significa que admite prueba en contrario y esa carga corresponde en este caso a la parte demandante.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha precisado lo siguiente:

“...De acuerdo con reiterada jurisprudencia de esta Sala, demostrada La prestación personal del servicio, obra la presunción a favor de quien lo ejecutó y le incumbe al patrono demostrar que la relación fue independiente y no subordinada. Acreditando el hecho en que la presunción legal se funda, queda establecido que ese trabajo fue dependiente o subordinado, mientras la contraparte no demuestre lo contrario” (C.S.J. sentencia de diciembre 1º de 1981).



En consecuencia, para descartar el elemento esencial de la subordinación, incumbe a quien ha sido señalado como empleador probar que, no obstante tratarse de un servicio personal, este no fue continuo sino instantáneo, o que no fue subordinado o dependiente sino autónomo, modalidades que pueden conducir a la determinación de la existencia de una relación jurídica de contenido ajeno al derecho del trabajo.

Conforme lo anterior, se reitera, que de la documental aportada al plenario se observa que, el señor Jorge Luis Velásquez Quintana suscribió varios contratos de trabajo, de duración determinada por labor contratada, con la sociedad demandada **COLABORAMOS MAG S.A.S.**, para prestar el servicio de operario, en la empresa Laboratorios Baxter, contratos, relación laboral que acorde a las certificaciones expedidas por la sociedad en mención tuvo como extremos laborales desde el 3 de enero de 2011 hasta el 29 de septiembre de 2016. (Fl. 169)

En igual sentido, se observa de la documental obrante en el expediente, que entre la sociedad Colaboramos Cali LTDA hoy Colaboramos MAG S.A.S. y el Laboratorios Baxter S.A., el día 30 de diciembre de 2010, se suscribió un contrato de prestación de servicios intermedios de producción; evidenciándose del Anexo 1 del citado contrato, que, las personas contratadas por el Proveedor, serían empleados suyos, debiendo el mismo asumir todos los costos del personal, en especial, la alimentación y dotación. (Fls. 118 a 176)

El anterior contrato de prestación de servicios fue extendido mediante OTRO SI No. 02 hasta el día 31 de diciembre de la misma anualidad (Fl. 177); a través de OTRO SI No. 03, se extendió hasta el 31 de diciembre de 2015. (Fl. 178) y mediante OTRO SI, suscrito el 27 de julio de 2016, se acordó que el término de duración de los contratos suscritos entre las partes, como consecuencia de la relación comercial, se extendería de común acuerdo hasta el 13 de agosto de 2016. (Fl.181)

Que a través de Acta de fecha 11 de agosto de 2016, Colaboramos MAG S.A.S. y Laboratorios Baxter S.A., se dispuso la terminación ordenada y liquidación del contrato de prestación de servicios intermedios de producción y del contrato de prestación de servicios de manufactura y facturación,



suscritos entre las dos sociedades, y por el cual, se acordó además, que Laboratorio Baxter, pagaría a Colaboramos MAG S.A.S., la suma de \$1.165.800.000, de bono transaccional y compensatorio por la terminación de la relación comercial. (Fls. 180 a 189)

A su turno del testimonio rendido por el señor **REYNALDO TEJADA CASANOVA**, se destaca que, conoció al demandante por ser trabajador de Colaboramos; que la empresa Laboratorio Baxter, no tuvo ningún vínculo con el demandante, tampoco ejerció ningún tipo de control sobre la labor desarrollada por el demandante para Colaboramos; que en Laboratorios Baxter, tenían años atrás una empresa prestadora de servicios, que es Colaboramos MAG, que le colabora en las operaciones de manufactura y ellos efectuaban la parte de control de calidad, que hace unos años dejaron de manejar la empresa prestadora de servicios, y realizaron una convocatoria para que las personas se presentaran y quedaran directamente con Baxter, pero que ellos no tenían vínculo directo con el actor.

Bajo las líneas que antecede, se precisa que, La descentralización productiva está permitida en nuestro ordenamiento jurídico, pues, el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo permite que se descentralización de la actividad normal de la empresa y de actividades ajenas a la empresa, con la diferencia que, en el primer caso la empresa asume responsabilidad solidaria y en el segundo caso no asume ningún tipo de responsabilidad.

Hay subcontratación cuando el contratista es un real empresario que realiza una tarea mediante su propia organización, asumiendo riesgos, y responsabilidades, actuando como un empleador que ejerce los derechos de organización y dirección de sus empresas.

No se demostró en el proceso que la demandada Colaboramos MAG S.A.S., sociedad con la que el demandante suscribió el contrato laboral, se limitaran a un mero suministro de trabajadores; tampoco se acreditó que dicha empresa carezca de una actividad o de una organización propia, ora no cuente con los medios para el desarrollo de la actividad.



Lo que se acreditó es que Colaboramos MAG S.A.S., tenían una organización con trabajadores para prestar el servicio de operarios a favor de Laboratorios Baxter S.A., en virtud del contrato de prestación de servicios suscritos, para la ejecución de los procesos de empaque de soluciones y productos especiales, así como la ejecución de los procesos de celda húmeda y celda plástica; y la ejecución de los procesos de planta de equipos.

No se acreditó que la sociedad demandada Laboratorios Baxter S.A., tenga injerencia alguna sobre la Colaboramos MAG S.A.S., ni que se trate de una simulación donde realmente sean los verdaderos empleadores.

Colofón de lo expuesto, se avizora que el actor, nunca fue trabajador de Laboratorios Baxter S.A., toda vez que, la vinculación laboral, se dio para ejecutar labores de operario en desarrollo de los contratos de trabajo de duración determinada por laboral contratada, suscritos con Colaboramos MAG S.A.S., entidad que, se encargaba de efectuar los pagos de nómina correspondiente a favor del actor, así como los aportes al sistema de seguridad social integral, y consignación de cesantías para las vigencias 2013, 2014 y 2015. (Fl.346), sin que existan elementos probatorios que conlleven a determinar una tercerización laboral aparente.

Siendo concluyente para la Sala, que la existencia de la relación laboral que alega el actor en el libelo estuvo regida mediante contrato de trabajo suscrito con la sociedad Colaboramos MAG S.A.S., por ser una situación probada con la documental aportada, en especial con los contratos de trabajo de duración determinada por laboral contratada, que fueron allegados al plenario.

Así las cosas, como quiera que la modalidad contractual que unió al señor Jorge Luis Velásquez Quinta y la sociedad Colaboramos MAG S.A.S. no fue materia de discusión en esta acción, y mucho menos los extremos de la misma, procede la Sala, en determinar conforme a lo probado y debatido, si la terminación del vínculo laboral es ilegal, por la presunta estabilidad laboral reforzada que gozaba el actor, por su estado de salud.

Al respecto la Corte Constitucional en Sentencia T-632 del 15 de noviembre de 2016, M.P. AQUILES ARRIETA GÓMEZ, expresó que:



“4. Derecho a la estabilidad laboral reforzada, reiteración de la Jurisprudencia

4.1. Elementos básicos de la protección constitucional a la estabilidad reforzada

4.1.1. La Constitución en su artículo 13 determina que todas las personas son iguales ante la ley y que el Estado es el responsable para que esa igualdad sea real y efectiva. Asimismo, se señala que las personas que según su condición, física, mental o económica estén en estado de debilidad manifiesta se les deberá otorgar una protección especial. Esta Corporación ha indicado desde sus inicios que las personas en situación de discapacidad gozan de una especial protección, la cual ha sido reconocida en distintos tratados internacionales que ha ratificado el Estado colombiano, como por ejemplo: “La Declaración de los derechos del deficiente mental aprobada por la ONU en 1971, la Declaración de los derechos de las personas con limitación, aprobada por la Resolución 3447 en 1975 de la ONU, la Resolución 48/96 del 20 de diciembre de 1993 de la Asamblea General de Naciones Unidas, sobre “Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad”, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad”, la Recomendación 168 de la OIT, el Convenio 159 de la OIT, la Declaración de Sund Berg de Torremolinos de la UNESCO en 1981, la Declaración de las Naciones Unidas para las personas con limitación de 1983, entre otras.”

(...).

4.1.6. La Corte Constitucional también se ha pronunciado en cuanto al amparo de las personas en situación de discapacidad, diferenciándolas de aquellas que presentan alguna invalidez, precisando que por incapacidad ha de entenderse aquellos sujetos que padecen una deficiencia que les impide desarrollarse normalmente en determinada actividad, sin que la pérdida de su capacidad sea superior al 50%, pues de lo contrario debería entenderse como invalidez. El asunto quedó diferenciado así en la sentencia T-198 de 2006: “podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa”. Así mismo, se indicó que la discapacidad “implica una restricción debida a la deficiencia de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para el ser humano en su contexto social. En este sentido, discapacidad no puede asimilarse, necesariamente a pérdida de capacidad laboral. Así, personas con un algún grado discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral”. Por ende, se reitera que la figura de la estabilidad laboral reforzada es un derecho que garantiza la continuidad en un empleo, después de adquirir la limitación física, psicológica, o sensorial, como una medida de protección especial y conforme a su capacidad laboral. Aunado a lo anterior, dicha protección especial también cubre a quienes tengan probado que su situación de salud les impide o dificulta de manera sustancial el desempeño de sus labores en condiciones regulares, sin que exista una calificación previa que acredite la discapacidad, como se ha indicado en ciertos casos concretos.

(...)“

En igual sentido la mentada Corporación en reciente Sentencia T-434 del 1 de octubre de 2020, expedientes acumulados: T-7.594.854 y T-7.613.902. M.P. DIANA FAJARDO RIVERA, reiteró los lineamientos jurisprudenciales respecto de la protección constitucional a personas en situación de debilidad manifiesta por salud en materia laboral, veamos:

“4.4. Ahora bien, como lo señala la Constitución (artículo 54 C.P.), el Estado Colombiano no solo tiene la obligación de “propiciar la ubicación laboral” frente a “las personas en edad de trabajar”, sino que también debe ir más allá de un solo “propiciar”, y asumir la obligación de “garantizar” que las personas en alguna situación de incapacidad puedan ejercer el “derecho a un trabajo”, el cual debe ser “acorde” con su situación de salud. En este sentido, la Constitución (artículo 47 C.P.) dispone que el Estado tiene el deber de adelantar una política con la cual se prevenga, rehabilite e integre a la sociedad, no solo a los “disminuidos físicos, sensoriales”, sino también “psíquicos”, a quienes se les prestará la “atención especializada que requieran”.



4.5. *La garantía de la estabilidad ocupacional referida por motivos de salud, se predica de todo individuo que presente una afectación en la misma, situación particular que puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Lo anterior, con independencia de la vinculación o de la relación laboral que la preceda. En términos generales comprende la prerrogativa para el trabajador de permanecer en el empleo y, por consiguiente, obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique disponer su despido.*

4.6. *Entendiendo lo anterior, si se pretende desvincular a una persona que presenta una afectación significativa en el normal desempeño laboral y el empleador tiene conocimiento de ello, es necesario contar con la autorización de la Oficina del Trabajo pues, de no ser así, dicho acto jurídico es ineficaz. Con ello, se prohíbe el despido de sujetos en situación de debilidad por motivos de salud, creándose así una restricción constitucionalmente legítima a la libertad contractual del empleador, quien solo está facultado para terminar el vínculo después de solicitar la autorización ante el funcionario competente que certifique la concurrencia de una causa justificable para proceder de esta manera.*

4.7. *En todo caso, además de la autorización de la Oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de los siguientes tres presupuestos básicos:*

(i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación. Sobre cada uno de los mencionados presupuestos conviene indicar lo siguiente:

(i) Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades. Con la Sentencia SU-049 de 2017 se explicó que el deber constitucional de solidaridad se activa con la pérdida de capacidad laboral en un grado considerable, o la experimentación objetiva de una “dolencia o problema de salud” que afecte sustancialmente el desempeño en condiciones regulares de las labores de las cuales se obtiene un sustento. La jurisprudencia de esta Corte ha estudiado diferentes casos en los cuales ha evaluado si la condición de salud del accionante efectivamente impide o no de forma significativa el normal desempeño laboral, ante lo cual ha concluido, lo siguiente:

1. La condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral se acredita, entre otros casos, cuando:

(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad, al momento del despido existen recomendaciones médicas, y 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 pérdida de capacidad laboral (en adelante PCL) tiene lugar antes del despido.

(...)

3. Finalmente, se ha entendido que no se logra acreditar una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral, entre otros casos, cuando:

(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 como tal.

(ii) Que el empleador tuviera conocimiento de la condición de debilidad manifiesta del trabajador. En efecto, si un trabajador desea invocar los beneficios de la estabilidad laboral reforzada, requiere que se demuestre que el empleador de forma previa a la terminación estaba informado sobre la situación de salud. Esta Corporación ha analizado diversos casos en los cuales ha evaluado si se puede entender que la condición de debilidad manifiesta fue conocida o no por el empleador de forma previa al despido. Al respecto, se ha concluido, entre otras cosas, lo siguiente:

A. *El conocimiento del empleador sobre la condición de salud del trabajador se acredita, entre otros casos, cuando:*

- 1) *La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.*
- 2) *El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.*
- 3) *El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.*
- 4) *La accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.*
- 5) *El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.*
- 6) *No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.*
- 7) *Los indicios probatorios evidencian que, durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador.*

B. *No se logra acreditar que la condición de debilidad manifiesta fuera conocida por el empleador en un momento previo al despido, entre otros casos, cuando:*

- 1) *Ninguna de las partes prueba su argumentación.*
- 2) *La enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato.*
- 3) *El diagnóstico médico se da después del despido y, pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas.*

(iii) Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación. En estos supuestos, se ha establecido una presunción (iuris tantum) en favor de la persona que fue apartada de su oficio.”

Además, en Sentencia SU-380 del 3 de noviembre de 2021, la Honorable Corte Constitucional, concluyó lo siguiente:



“(...)

En conclusión, (i) la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional en los mandatos de no discriminación, solidaridad social, integración de las personas en situación de discapacidad y estabilidad en el empleo; (ii) este derecho cubre tanto a personas con una discapacidad calificada por los órganos competentes, como a aquellas que enfrentan una situación de debilidad manifiesta por razones de salud que repercute intensamente en el desempeño de sus funciones; (iii) la violación de la estabilidad laboral reforzada incluye (a) la presunción de un móvil discriminatorio siempre que el despido se dé sin autorización de la Oficina o inspección del trabajo; (b) una valoración razonada de los distintos elementos a partir de los cuales es posible inferir el conocimiento del empleador y que, en principio, operan para comprobar la presunción de despido injusto y, excepcionalmente, permiten desvirtuarla; (c) en el segundo evento, corresponde al empleador asumir la carga de demostrar la existencia de una causa justa para la terminación del vínculo. Por último, (iv) el despido en estas circunstancias es ineficaz y tiene como consecuencia, (a) la ineficacia de la desvinculación, (b) el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario y (c) el pago de los salarios, prestaciones y emolumentos dejados de percibir.”

Bajo los argumentos antes explicados, para que, el actor adquiera el derecho a la estabilidad laboral reforzada por su disminución física; al respecto, se trae a colación por la H. Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en sentencia SL5181 del 27/11/2019 M.P. GERARDO BOTERO ZULUAGA

[...]cuya acreditación no depende de una prueba especial o forma instrumental determinada, ya que lo importante para que opere la estabilidad reforzada en favor de dichos trabajadores, es que se pueda demostrar esa situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocido por el empleador, lo cual puede darse con los diferentes medios de prueba habilitados por el legislador, incluso, con el dictamen de las Juntas de Calificación, realizado con posterioridad a la terminación del vínculo, que confirme la situación de limitación, que era evidente desde entonces.

Posición reiterada en más reciente pronunciamiento de esa corporación, en sentencia SL 144 del 02/02/2022 M.P. JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO donde indica:

“De otra parte, resulta oportuno afirmar que para que opere la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad, no es necesario contar con una calificación formal al momento de la terminación del contrato, o el conocimiento preciso del porcentaje de pérdida de capacidad laboral. Es suficiente que el empleador esté enterado de la enfermedad que padece su trabajadora, su gravedad y complejidad, como lo expuso la Sala en la sentencia CSJ SL2797-2020, reiterada en la CSJ SL2586-2020, así:

[...] admitir la tesis de que se requiriera incondicionalmente un dictamen, un registro, una calificación o valoración oficial que determine el porcentaje exacto de



pérdida de capacidad laboral a la fecha de terminación del contrato, pone sin duda alguna en estado de indefensión y expósita a la persona con discapacidad que se encuentra tramitando la dicha calificación o en proceso de rehabilitación frente a la decisión unilateral e inconsulta del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo.

Exhibida la posición jurisprudencial en estos asuntos, se revisó el caudal probatorio presentado por las partes y que interesa, encontrándose lo siguiente:

- *A folios 29 y 30, se observa copia de la historia clínica, de fecha de atención 15 de febrero de 2016, en el se dejó como enfermedad actual que el actor, tiene un cuadro de evolución de 3 años de dolor en la muñeca y ante brazo derecho, que tiene reubicación en la empresa, teniendo como diagnóstico Síndrome Del Tunel Carpiano.*
- *A folio 31, reposa extracto de historia clínica, de atención médica recibida por el señor Velásquez Quintana, en el que se consultó por la enfermedad de “PARESTESIA MANOS”.*
- *A folios 32, reposa copia de historia clínica, de atención médica recibida por el demandante el 26/09/2016, donde se confirmó como repetido el diagnóstico de Síndrome de Tunel Carpiano.*
- *Del soporte de historia clínica de fecha de atención, 21/11/2014, se evidencia que, para esa data ya tenía como diagnóstico confirmado repetido de Síndrome de Tunel Carpiano, y según conducta médica, tenía recomendaciones vigentes hasta julio de 2014. (Fl.33)*
- *En atención médica del 28/07/2016, se le ordenó al señor Velásquez Quintana, dentro del plan de manejo, realizar 10 sesiones de fisioterapia, para atención del diagnóstico de Síndrome de Tunel Carpiano. (Fls. 35)*
- *En las notas de seguimiento de atención medica del día 25 de noviembre de 2013, se dejó como nota, que el actor laboraba como operario de ensamble y en banda de ensambladora, en Laboratorio Baxter, desde hace nueve años, como operario de diferentes maquinas, con reubicación desde hace tres meses. (Fl.36)*
- *A folios 41 a 42, obra copia de estudio electro diagnóstico de miembro superior, realizado al demandante, el 17 de mayo de 2016, en el que se dejó como hallazgos “Latencia sensitivas de medianos ligeramente prolongados”, “Amplitudes conservadas”, “Velocidades de conducción normales (segmento de antebrazo)”, “Se observó una diferencia significativa entre las latencias sensitivas de mediano y ulnar registrado en IV dedo, bilateralmente.”; con diagnóstico clínico de “Síndrome de Túnel Carpiano Leve Bilateral.”*
- *A folios 43 a 47, milita resultado de estudio electromiografico de miembro superior, realizado al actor, el día 23 de julio de 2013, en el que se interpretó el diagnóstico de Síndrome de Túnel del Carpo derecho, leve.”*
- *De las pruebas allegadas en medico magnético por parte de la demandada Colaboramos MAG S.A.S., que militan en CD obrante a folio 346, se observa, que el 25 de noviembre de 2013 y 21 de noviembre de 2014, Coomeva EPS, remitió recomendaciones ocupacionales a favor del señor Jorge Luis Velásquez Quintana, por el término de 6 meses.*

TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

- *Se observa en el CD obrante a folio 346 del expediente, valoración médica efectuada al actor, por el especialista en Salud Ocupacional, en el que se relacionan las recomendaciones y restricciones, con fecha de inicio del 30/09/2015 hasta el 28/12/2015, y del 3/02/2016 al 02/05/2016, por el diagnóstico de Síndrome del Túnel Carpiano.*
- *En Concepto de evaluación médica de fecha de atención del 16 de junio de 2016, el médico especialista en salud ocupacional, efectuó recomendaciones laborales a actor, por 90 días, con fecha de inicio 16 de junio al 14 de septiembre de 2016. (Fl.346)*

Del análisis de la documental aportada por el señor **JORGE LUIS VELÁSQUEZ QUINTANA** se extrae que, la patología recurrente desde el año 2013 es la de “*Síndrome de Túnel del Carpiano*”; observando además de los extractos de la historia clínica obrante en el proceso que, de fecha de atención 7/09/2016, se confirmó como repetidos el diagnóstico de “*Síndrome de Túnel Carpiano*”.

Adicionalmente, de las pruebas allegadas por la demandada Colaboramos MAG S.A.S., se tiene que, por el diagnóstico antes referido, el accionante presentó recomendaciones laborales, inicialmente comunicadas por la EPS Coomeva, a la citada sociedad. en escrito fechado 25 de noviembre de 2013, por el término de 6 meses; al igual que en comunicado del 21 de noviembre de 2014, la citada EPS, envió nuevas recomendaciones, por el termino de 6 meses.

Asimismo, el médico de Salud Ocupacional, en valoración médica efectuada al señor Jorge Luis Velásquez Quintana, generó recomendaciones y restricciones laborales, con fecha de inicio del 30 de septiembre al 28 de diciembre de 2015, en razón al diagnóstico de Síndrome del Túnel Carpiano, recomendaciones que se extendieron por el periodo de 3 de febrero a 2 de mayo y del 16 de junio al 14 de septiembre de 2016. (Fl.346)

Se debe recordar que, el principio Constitucional de estabilidad laboral ha sido protegido por tratados y acuerdos internacionales que Colombia ha ratificado, entre ellos se encuentran la Declaración de los Derechos de los impedidos de las Naciones Unidas (1975), la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad de la Organización de los Estados Americano – OEA (1999)., el Convenio 159 de la OIT (1985) sobre los servicios de Salud en el Trabajo, la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad (CGPCD)



adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006. Por parte de la normativa interna de Colombia se puede encontrar este principio consagrado en la Constitución Política en los artículos 43 y 53, en el 239 CST, la ley 931 de 2004, la ley 982 de 2005 y la ley 361 de 1997; del mismo modo en cuanto a la protección al trabajador se puede encontrar en el preámbulo, artículo 1, 25, 26 y 53 de la Constitución Política de 1991, artículo 56 y 239 del CST, la ley 361 de 1997, ley 931 de 2004 y la ley 982 de 2005.

En atención a los parámetros instituidos por la Corte Constitucional en casos similares, se procedió analizar los tres requisitos esenciales para verificar si el actor le asiste la protección por estabilidad laboral reforzada por salud.

PRIMER REQUISITO: Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades.

Del análisis probatorio se colige que, el señor **JORGE LUIS VELASQUEZ QUINTANA**, padece la patología de Síndrome de Túnel Carpiano, acorde a la historia clínica obrante en el expediente, desde el año 2013, patología por la que además le fueron ordenadas una serie de recomendaciones y restricciones laborales, que, según lo indicado por la EPS Coomeva, consistían en lo siguiente:

Asunto: RECOMENDACIÓN OCUPACIONAL
Identificación: CC - 9294864
Nombre: Jorge Luis Velasquez Quintana

Paciente valorado en consulta de Medicina Laboral de Coomeva EPS se encuentran condiciones clínicas que generan como aviso, las siguientes restricciones clínicas y recomendaciones ocupacionales:

RESTRICCIÓN	RECOMENDACIÓN	TIEMPO -MES
Manipulación de carga	Puede manipular carga de peso hasta de 5 Kg. con ambas Manos. Y mano individual hasta 2.5kg -	6 meses
Ángulos de Confort	Puede realizar actividades que impliquen ángulos de confort actuales a nivel de extremidades superiores, y extensión de la muñeca desde neutro hasta 20°. Sin desviaciones.	
Frecuencia de Movimientos	Puede realizar movimientos de flexión y extensión de muñecas de hasta 5 repeticiones por minuto.	
Pausas Activas	Permitir realizar pausas activas según programa de la empresa	
	Se recomienda realizar actividades que no impliquen agarre a mano llena y con aplicación de fuerza durante el mismo.	

Al igual que, por parte del especialista de Salud Ocupacional, acorde a la valoración médica efectuada al demandante, se le ordenaron como recomendaciones:



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

Recomendaciones y restricciones

Paciente que tiene recomendaciones laborales dadas eps coomeva 1 puede manipular cargas de peso hasta 5 kilos con ambas manos y mano individual hasta 2,5 kilos 2 puede realizar actividades que impliquen Ángulos de confort actuales a nivel de las extremidades superiores y extensión de la muñeca desde neutro hasta 20 grados sin desviaciones 3 puede realizar movimientos de flexión y extensión de muñecas de hasta 5 repeticiones por minuto 4 permitir realizar pausas activad según el programa de la empresa 5 se recomienda realizar actividades que no impliquen agarre a mano llena y con aplicación de fuerza durante el mismo

Fecha inicio 30/09/2015	Duración 90	Fecha fin 28/12/2015
-----------------------------------	-----------------------	--------------------------------

Diagnósticos

Código	Nombre	Tipo
G560	Sindrome del tunel carpiano	Confirmado nuevo

Diagnóstico
Stc

Recomendaciones y restricciones

Paciente que tiene recomendaciones laborales dadas eps coomeva 1 puede manipular cargas de peso hasta 5 kilos con ambas manos y mano individual hasta 2,5 kilos 2 puede realizar actividades que impliquen Ángulos de confort actuales a nivel de las extremidades superiores y extensión de la muñeca desde neutro hasta 20 grados sin desviaciones 3 puede realizar movimientos de flexión y extensión de muñeca de hasta 5 repeticiones por minuto 4 permitir realizar pausas activad según el programa de la empresa 5 se recomienda realizar actividades que no impliquen agarre a mano llena y con aplicación de fuerza durante el mismo

Fecha inicio 03/02/2016	Duración 90	Fecha fin 02/05/2016
-----------------------------------	-----------------------	--------------------------------

Recomendaciones

Paciente que tiene recomendaciones laborales dadas eps coomeva 1 puede manipular cargas de peso hasta 5 kilos con ambas manos y mano individual hasta 2,5 kilos 2 puede realizar actividades que impliquen Ángulos de confort actuales a nivel de las extremidades superiores y extensión de la muñeca desde neutro hasta 20 grados sin desviaciones 3 puede realizar movimientos de flexión y extensión de muñeca de hasta 5 repeticiones por minuto 4 permitir realizar pausas activad según el programa de la empresa 5 se recomienda realizar actividades que no impliquen agarre a mano llena y con aplicación de fuerza durante el mismo

Fecha Recomendaciones

Días 90. Fecha inicio 2016-06-16. Fecha fin 2016-09-14

Infiriéndose de tal manera, que aún para el 14 de septiembre de 2016, se encontraba con restricciones y recomendaciones laborales, para la realización de actividades que no impliquen agarre a mano llena y con aplicación de fuerza durante el mismo, sin embargo, en el expediente, no obran recomendaciones, restricciones y concepto de rehabilitación efectuado al demandante para la fecha de terminación del vínculo laboral.

Pese a ello, es claro para la Sala, que el diagnóstico de Síndrome de Túnel Carpiano que padecía el actor, si le impedía el normal desempeño de su labor, ello conforme se denota de los soportes de historia clínica aportada y de las recomendaciones y restricciones laborales que le fueron prescritas.



Siendo claro entonces, para la Sala, que el demandante para la fecha en que se dio la terminación del contrato de trabajo, si se encontraba en una condición de salud que le impedía y dificultaba significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, por cuanto se reitera, que aún para la fecha en que se encontraba vigente el vínculo contractual, el actor contaba con recomendaciones laborales, entre el 16 de junio al 14 de septiembre de 2016.

SEGUNDO REQUISITO: Que el empleador tuviera conocimiento de la condición de debilidad manifiesta del trabajador.

Frente a este presupuesto se tiene que, es relevante escudriñar si el empleador conocía de las limitaciones para que opere la estabilidad laboral reforzada la condición originaria es que exista una condición de salud disminuida que afecte el normal desempeño de la labor contratada; por ende, al obrar dentro del proceso la prueba correspondiente de las recomendaciones y restricciones ordenadas a favor del actor, mismas que fueron aportadas en la contestación de la demanda por parte de Colaboramos MAG S.A.S., se puede evidenciar claramente que el empleador tenía pleno conocimiento de la enfermedad padecida por el señor Velásquez Quintana.

Lo anterior, sumado a que, en respuesta a derecho de petición elevado por el accionante a la demandada Colaboramos MAG S.A.S., la misma en escrito fechado 8 de septiembre de 2016, le manifestó:

“... De acuerdo a lo notificado en días pasados, el contrato comercial suscrito entre COLABORAMOS MAG S.A.S. y la Empresa LABORATORIOS BAXTER S.A., finalizó el día 13 de agosto de 2016, lo cual genera que la mencionada Empresa ya no tenga la calidad de cliente de COLABORAMOS.

En ese orden de ideas y en atención a que Usted se encontraba asignado a prestar sus servicios a favor del mencionado ex cliente, resulta necesario proceder a definir la viabilidad de reubicarlo en una de las demás empresas clientes de la Compañía.

En esa medida, nos permitimos informarle que, a fin de determinar su perfil ocupacional acorde con las necesidades y características propias de los clientes de la Compañía, en los cuales Usted podría ser reubicado la Compañía procederá a efectuar los Análisis de Puesto de Trabajo para determinar si ser adecuan a sus Recomendaciones Médico Laborales de acuerdo al examen médico periódico efectuado el día 21 de julio de 2016.



Finalmente, nos permitimos informarle que mientras se define su situación laboral, la Compañía continuará cancelado su salario, de acuerdo a lo pactado en el Contrato Laboral firmado por nuestra Compañía, como también se continuará con sus aportes a Seguridad Social.

Le recordamos bajo ninguna circunstancia COLABORAMOS le ha realizado terminación de contrato, por lo cual se requiere de su disponibilidad en caso de encontrar una Actividad que se adecue a su perfil, por lo tanto, no podrá desempeñarse en ninguna otra labor en el tiempo que se encuentre Activo y la compañía siga cancelado su salario.

Para nuestra compañía es importante contribuir en su proceso de recuperación, por lo cual solicitamos su contribución siguiendo las recomendaciones emitidas por parte de la ARL y/o EPS no solo en su puesto de trabajo si no también en sus actividades de la vida diaria.”

Con lo que se demuestra claramente, que, en efecto, la sociedad demandada Colaboramos MAG S.A.S., en su calidad de empleadora, tenía pleno conocimiento del estado de salud en que se encontraba el señor Velásquez Quintana.

TERCER REQUISITO: Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.

Si bien es cierto que no se le puede obligar a un empleador a lo imposible, esto es, al despedir a un trabajador, debe demostrar válidamente que tiene una justificación objetiva para hacerlo y que el despido no fue basado por la discriminación de la discapacidad que padece el trabajador.

Al realizar el análisis del caso en concreto y de las pruebas aportadas en el proceso se puede observar que, en escrito de fecha 19 de septiembre de 2016, Colaboramos MAG S.A.S., le comunicó al actor, la desprogramación de actividades laborales, en razón a la terminación del contrato comercial con la empresa Laboratorios Baxter S.A (FI.21).

Terminación de contrato, que ciertamente ocurrió y quedó suscrita a través de Acta de terminación ordenada y liquidación del contrato de prestación de servicios intermediarios de producción, del contrato de prestación de servicios, suscrito entre Laboratorios Baxter S.A. y Colaboramos MAG S.A.S., el día 11 de agosto de 2016. (Fls. 183 a 189)



Pese a ello, el empleador demandado Colaboramos MAG S.A.S., le comunicó al actor, que a pesar de la desprogramación de las actividades laborales hasta el día 6 de octubre de 2016, continuarían cancelado su salario, como también los aportes a la seguridad social, de acuerdo a lo pactado en el contrato laboral.

Encontrando entonces, que, el empleador logró demostrar que la terminación del vínculo laboral con el trabajador ocurrió en virtud del acuerdo transaccional suscrito por el señor Jorge Luis Velásquez Quintana y la sociedad Colaboramos MAG S.A.S., el día 29 de septiembre de 2016, de la siguiente manera:

1. *Las partes, en pleno uso de sus facultades y de manera libre y espontánea, por mutuo acuerdo han decidido dar por terminado el contrato de trabajo que los unió desde el 4 de enero de 2013 terminación que se hará efectiva a la finalización de la jornada laboral del día veintinueve (29) de septiembre de 2016, de conformidad con lo establecido en el literal b) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.*
- Esta terminación por mutuo acuerdo es irrevocable, no produce ningún tipo de sanción o indemnización derivada de la forma de terminación del contrato. Por lo anterior se deja constancia que el contrato de trabajo que vinculó a la partes finaliza el día veintinueve de septiembre de 2016, por mutuo acuerdo.*
2. *El TRABAJADOR manifiesta de forma libre de cualquier apremio, que el EMPLEADOR, consignó oportunamente las cesantías en el fondo correspondiente, así mismo, canceló conforme a la ley y a lo convenido entre las partes la totalidad de salarios, recargos por trabajo extra, recargos por trabajo extra nocturno, subsidio de transporte, recargos por trabajo nocturno, recargos por trabajo en dominicales o festivos, el reconocimiento de los compensatorios a los que hubiere lugar, auxilios legales y extra legales de cualquier tipo, bonificaciones, ajuste a salarios, vacaciones legales y extralegales, todo tipo de bonificaciones, auxilio de cesantías, intereses a las cesantías, primas legales y extralegales cuando a ello había lugar, beneficios extralegales, dotaciones, descansos compensatorios; todo lo cual fue recibido a entera satisfacción por parte del TRABAJADOR.*
- Adicionalmente, el EMPLEADOR cancelará la liquidación final de las acreencias laborales del TRABAJADOR causadas hasta la fecha de terminación del contrato de trabajo, la cual se realizará de forma total y oportuna arrojando un saldo bruto de \$1.209.618 menos descuentos legales y autorizados de \$91.494 que el TRABAJADOR acepta, ratifica y autoriza expresamente su deducción de sus salarios, acreencias laborales, bonificaciones, auxilios y vacaciones legales y extralegales, para un saldo neto a pagar de \$1.118.124.*
3. *En virtud de lo anterior, el TRABAJADOR manifiesta que el EMPLEADOR se encuentra a PAZ y SALVO por todo concepto derivado del contrato de trabajo que existió entre las partes.*
 4. *Adicionalmente, las partes reconocen que el TRABAJADOR, prestó sus servicios en razón al contrato comercial existente entre COLABORAMOS MAG S.A.S y LABORATORIOS BAXTER a favor de esta última, en su calidad de trabajador de COLABORAMOS MAG S.A.S, por lo que el TRABAJADOR declara que recibió a su satisfacción, la totalidad de las acreencias causadas en su favor en su calidad de trabajador de la Empresa COLABORAMOS MAG S.A.S.*
 5. *Adicionalmente, EL TRABAJADOR manifiesta de manera libre y voluntaria, que se le ha explicado que el tener restricciones médicas le hace gozar del derecho de la estabilidad laboral. Sin embargo, en consecuencia de la concertación entre las partes, EL TRABAJADOR manifiesta que su retiro es porque él libre y voluntariamente quiere hacerlo, tal y como lo manifiesta en el presente acuerdo.*
 6. *Teniendo en cuenta lo anterior, EL TRABAJADOR manifiesta que es consciente de lo que le ha manifestado EL EMPLEADOR sobre su estabilidad laboral, por eso sin presión ni error alguno ha*



solicitado al EMPLEADOR con el fin de concertar la presente terminación por mutuo acuerdo, que se le reconozca además de sus prestaciones sociales una suma económica por valor de \$55.000.000.

7. *En esa medida, el EMPLEADOR accede a la solicitud del TRABAJADOR, motivo por el cual el TRABAJADOR y el EMPLEADOR, han decidido TRANSIGIR de forma expresa discusiones sobre cualquier clase de acreencias laborales derivadas de derechos de origen incierto y discutible que pudiera derivarse del contrato de trabajo que vinculó a las partes, especialmente cualquier clase de diferencias relacionadas con las causas y motivos que dieron origen a la terminación del contrato, eventuales reclamaciones relacionadas con derechos indemnizaciones y/o bonificaciones por retiro, eventuales acciones de reintegro, así mismo, las partes manifiestan que concilian cualquier eventual diferencia derivadas de enfermedades o accidentes que pudo haber sufrido durante la vigencia del contrato. Igualmente transigen la naturaleza salarial o no de todo bono, bonificación, auxilio, beneficios, primas extralegales especialmente la naturaleza no salarial de todo tipo de beneficios, auxilios extralegales, reconocidos al TRABAJADOR por el EMPLEADOR y/o terceros, así como su incidencia salarial y prestacional, como eventuales diferencias en los salarios base de liquidación, todo tipo de diferencias sobre derechos de origen incierto y discutible derivados de la causación, reconocimiento, pago, forma de pago de beneficios, auxilios de todo tipo, primas extralegales, pagos variables. De igual manera, eventuales reclamaciones sobre continuidad, coexistencia y/o concurrencia de contratos, reclamaciones por indemnización moratoria, todo tipo de derechos inciertos como lo son toda clase de indemnizaciones, la indemnización del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y la del artículo 65 del C. S. del T., cualquier eventual reclamación derivada de la aplicación de la Ley 361 de 1997, sanción por pago de intereses a las cesantías, indexaciones, incrementos, ajustes salariales, corrección monetaria, eventuales diferencias sobre descuentos realizados, y en general sobre cualquier derecho incierto y discutible derivado del contrato de trabajo celebrado entre las partes.*
8. *De igual manera, teniendo en cuenta que el TRABAJADOR prestó sus servicios a favor de LABORATORIOS BAXTER en su calidad de trabajador de la Empresa COLABORAMOS, las partes transigen cualquier clase de diferencias derivadas del vínculo entre el TRABAJADOR y el EMPLEADOR, particularmente cualquier eventual diferencia sobre el pago de salarios, aportes y cualquier eventual reclamo relacionado con diferencias sobre la naturaleza del vínculo que existió o la existencia de un contrato de trabajo en atención al principio de la primacía de la realidad, las discusiones que surjan en razón a la naturaleza jurídica del dicho vínculo, las eventuales reclamaciones sobre la continuidad, coexistencia y/o concurrencia de contratos en atención a los términos en que desempeñaba los servicios para los cuales fue contratado, eventuales reclamaciones, compensaciones, derechos económicos de toda índole, así como eventuales discusiones con respecto a reliquidaciones de derechos económicos, y el pago de las demás acreencias que tuviere el TRABAJADOR a su favor.*
9. *Por lo anterior y de manera independiente y autónoma, el EMPLEADOR por mera liberalidad ha decidido reconocer al TRABAJADOR, además de las acreencias laborales a las que tiene derecho, una SUMA CONCILIATORIA total, única y definitiva por valor de \$55.000.000 no tiene incidencia salarial ni prestacional para ningún efecto, y es imputable y compensable a cualquier diferencia sobre derechos de origen incierto y discutible derivada de la relación contractual.*
10. *La suma de las cantidades anteriores, liquidación y suma conciliatoria, arroja un saldo neto a pagar de \$56.118.124.suma que será cancelada al TRABAJADOR de la siguiente manera:*

(...)



11. *Adicionalmente, se deja constancia que el EMPLEADOR canceló al TRABAJADOR el valor de los salarios causados entre el 15 de septiembre de 2016 y el 29 de septiembre de 2016, mediante transferencia electrónica a la cuenta de nómina del TRABAJADOR.*
12. *En virtud del presente acuerdo, el TRABAJADOR manifiesta que declara a PAZ Y SALVO tanto al empleador como a sus contratistas y beneficiarios del servicios, particularmente a LABORATORIOS BAXTER S.A. por concepto de salarios, prestaciones, causación, reconocimiento y pago de recargos por trabajo extra, recargos por trabajo nocturno, recargos por trabajo diurno, recargos por trabajo en días de descanso obligatorio, compensatorios, acreencias de toda índole y todo tipo de indemnizaciones surgidas con motivo del contrato comercial en virtud del cual el TRABAJADOR prestó sus servicios a LABORATORIOS BAXTER S.A., cualquier eventual reclamación o diferencia sobre las causas que dieron origen a la terminación del contrato y eventuales reclamaciones relacionadas con indemnizaciones y/o bonificaciones por retiro, acciones de reintegro o cualquier tipo de reclamación derivada de la terminación del contrato, eventuales reliquidaciones, eventuales diferencias sobre coexistencia y/o concurrencia de contratos en atención a los términos que desempeñaba los servicios para los cuales fue contratado, así como eventuales reclamaciones por contrato realidad y continuidad ene l contrato de trabajo frente al beneficiario del servicio.*
13. *Así mismo, el TRABAJADOR manifiesta que está de acuerdo con la totalidad del acta, que se encuentra conforme con el acuerdo pactado y que lo hace libre de todo apremio, en ejercicio de su voluntad, bajo ninguna presión y que no está viciado el consentimiento por error, fuerza y dolo.*

Siendo concluyente para la Sala que, la terminación del vínculo laboral existente entre el señor Jorge Luis Velásquez Quintana y Colaboramos MAG S.A.S., se dio por mutuo acuerdo entre las partes, por medio de acuerdo de transacción suscrito el 29 de septiembre de 2016, y a través del cual, el empleador por mera liberalidad decidió reconocer a favor del actor, además de las acreencias laborales a les que tenía derecho, una suma conciliatoria de \$55.000.000, sin incidencia salarial ni prestacional para ningún efecto, siendo imputable y compensable a cualquier diferencia sobre derechos de origen inciertos y discutibles de la relación contractual.

Observándose además que, a dicho acuerdo, el accionante, acudió de manera libre y voluntaria, sin ser obligado o coaccionado por el empleador, ello al no obra prueba sumaria alguna que demuestre lo contrario, de tal manera que no fue inducido a un engaño, como se pudo comprobar este ofrecimiento de terminación del contrato se realizó de manera objetiva.

Lo anterior, si se tiene en cuenta que, dentro de las causales de la terminación del contrato contempladas en el código sustantivo del trabajo se contempla en el artículo 61 literal b, "*Por mutuo consentimiento*". Es decir que, revisando el acervo probatorio recaudado en el proceso, queda demostrado que la terminación del contrato no se debió a hechos referentes a su condición de salud,



ni a discriminación por la misma situación, quedando así demostrado que las razones son ajenas a su enfermedad.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia con radicación 83956, SL3144- 2021 de 9 de junio de 2021, M.P. Dr. IVÁN MAURICIO LENIS, precisó en un caso de estudio como el de autos, lo siguiente:

“...Además, este no desconoció derechos mínimos que afecten su validez porque el trabajador puede válidamente consentir una terminación del contrato de trabajo de mutuo acuerdo así goce de la prerrogativa de la estabilidad laboral reforzada, pues esta no concede un derecho absoluto a permanecer en un puesto de trabajo ni implica que una relación laboral se pueda terminar.

(...)

Y para la realización de dicho acuerdo transaccional la legislación no ha previsto ninguna formalidad especial o que deban realizarse necesariamente ante el Ministerio de Trabajo, como erradamente lo expone el recurrente. (...)”

En el caso de narras, no se observa que, el demandante haya sufrido un vicio del consentimiento, ni que su estado psíquico estuviera afectado al momento de la terminación por mutuo acuerdo del contrato de trabajo, y mucho menos, esta acreditado en el proceso que, el señor Velásquez Quintana, hubiere sido coaccionado por parte de Colaboramos MAG S.A.S., para que firmara el acuerdo transaccional que finalizó el vínculo laboral.

No se entra a estudiar la prescripción por no darse los presupuestos necesarios para la prosperidad del derecho reclamado.

Por lo tanto, este Despacho comparte la decisión de primera instancia, de ahí que se confirmara el proveído en estudio.

Sin costas en esta instancia.

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley;



RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia Consultada N°. 337 del 24 de octubre de 2018, proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, por los motivos expuestos en precedencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO: A partir del día siguiente a la inserción de la presente decisión en la página web de la Rama Judicial en el link de sentencias del Despacho, comienza a correr el término para la interposición del recurso extraordinario de casación, para ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si a ello hubiere lugar. En caso de no interponerse casación por las partes en la oportunidad legal, por Secretaría, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE POR VÍA LINK RAMA JUDICIAL O CUALQUIER OTRO MEDIO VIRTUAL EFICAZ

Se firma por los magistrados integrantes de la Sala:

CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ
Magistrado Ponente

Art. 11 Dec. 491/28-03-2020

MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO
Magistrada Sala



LUIS GABRIEL MORENO LOVERA
Magistrado Sala

Firmado Por:

Carlos Alberto Oliver Gale

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 005 Laboral

Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **e22d188de5fd8e6853c008b2b154944e7efa92f944bd4ba7e2a2bfe2973ff924**

Documento generado en 07/10/2022 02:02:01 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>