



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTE	HERNANDO FLÓREZ CORTÉS
DEMANDADO	ACTIVOS S.A.S. y BLANCANDINA COLOMBIA S.A.
PROCEDENCIA	JUZGADO SEXTO LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO	760013105 006 2017 00369 01
INSTANCIA	SEGUNDA – APELACIÓN
PROVIDENCIA	SENTENCIA No. 253 del 29 de septiembre de 2023
TEMA Y SUBTEMAS	Relación laboral, trabajador en misión, intermediación.
DECISIÓN	REVOCA PARCIALMENTE

Hoy, Veintinueve (29) de septiembre de dos mil veintitrés (2023), conforme lo previsto en el Art. 13 de la Ley 2213 de 2022, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Cali, Sala Cuarta de Decisión Laboral y como magistrada ponente ALEJANDRA MARÍA ALZATE VERGARA, proceden a resolver el recurso de apelación contra la Sentencia No. 12 del 3 de febrero de 2021 proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral adelantado por el señor **HERNANDO FLÓREZ CORTÉS** en contra de ACTIVOS S.A.S. y BLANCANDINA COLOMBIA S.A. bajo la radicación **760013105 006 2017 00369 01**.

ANTECEDENTES PROCESALES

El señor **HERNANDO FLÓREZ CORTÉS** demandó a ACTIVOS S.A.S. y BLANCANDINA COLOMBIA S.A. con el fin que se declare que con esta última existió un contrato de trabajo a término indefinido; que fue despedido y que la terminación es ineficaz por encontrarse amparado por estabilidad laboral reforzada dado su estado de salud y como consecuencia se ordene el reintegro al cargo que ocupaba con el pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir, desde el 1 de octubre de 2016 hasta el restableciendo de su estado de salud o

hasta su nueva vinculación. Asimismo, que se ordene el pago de la indemnización por despido dispuesta en el artículo 64 del CST.

Como **hechos** de la demanda en sustento de sus peticiones, indicó que suscribió contrato de trabajo con ACTIVOS S.A. el 24 de octubre de 2014, que fue enviado como trabajador en misión para prestar servicios a favor de BLANCANDINA COLOMBIA S.A. y desempeñar el oficio de promotor estándar; que devengaba un salario mínimo legal mensual vigente y el contrato perduró hasta el 21 de septiembre de 2015.

Que, el 30 de septiembre de 2015 celebró contrato de obra o labor determinada, continuando como trabajador en misión en BLANCANDINA S.A. en el mismo cargo, pero con un cambio de labores, ahora como supervisor de los promotores de ventas, aumentándose el salario en 150.000 mensuales pagados bajo comisión y que no se incluyeron en la liquidación final. Que el contrato perduró hasta el 30 de septiembre de 2016.

Señala que su contrato se terminó sin preaviso y sin tener en cuenta su salud. Que ha padecido: *"apendicetomía, accidente de tránsito con lesiones menores, accidente casero con lesión de hombro, toxoplasmosis en ojo derecho y ojo izquierdo no especificada, antecedentes de uveítis, corioretinopatía, vitreitis activa, terigio nasal, retino coroiditis"* y, que tenía pendiente, al momento del despido, una cirugía en el ojo izquierdo que se practicó el 13 de octubre de 2016.

La demandada **ACTIVOS S.A.S.** dio respuesta aceptando haber suscrito con el demandante dos contratos de trabajo en la modalidad de obra o labor determinada del 24 de octubre de 2014 al 21 de septiembre de 2015 y del 5 octubre 2015 al 30 de septiembre 2016.

Afirma que Activos S.A.S. contrata servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, como ocurrió con la usuaria del servicio Blancandina Colombia. S.A., por lo que, el cumplimiento de cada uno de los contratos de trabajo se realizó con sujeción a lo estipulado y, por lo tanto, el trabajador en misión puso al servicio de la usuaria su capacidad de trabajo con la obligación de obedecer las órdenes que le fuesen impartidas por Activos o incluso por la usuaria, como lo ha permitido la jurisprudencia, sin que por ello se desnaturalice la actividad de una empresa de servicios temporales.

Que activos S.A. es la única empleadora del señor Flores Cortés reconociéndolo y pagándoles salarios, prestaciones sociales, vacaciones y demás derechos laborales causados.

Advierte que entre uno y otro contrato jamás se superó el año de duración y entre ellos medio un plazo prudencial de interrupción.

Indicó que el contrato de trabajo del demandante terminó por la causa legal prevista en el literal d del artículo 61 del CST, es decir, por la culminación de la obra contratada.

Señala que el demandante a la terminación del contrato no había informado al empleador haber sido dictaminado como discapacitado o limitado y mucho menos le fue calificada una pérdida de capacidad laboral superior al 15%.

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y propuso las excepciones de mérito que denominó: Prescripción, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, ausencia derecho sustantivo, carencia de acción y falta de causa en las pretensiones de la demanda, inaplicabilidad de la ley 361 de 1997, pago, compensación y buena fe de la entidad demandada.

BLANCANDINA COLOMBIA S.A. dio respuesta a la demanda, aceptando que el actor fue enviado por ACTIVOS S.A. a prestar los servicios a su favor como trabajador en misión en los extremos temporales indicado en la demanda, pero aduce que el único empleador fue ACTIVOS S.A.

Dicen que el demandante fue contratado para atender un incremento en las ventas de Blancandina de Colombia S.A., sin que en las oportunidades que fue enviado en misión, hubiere superado el término máximo de 12 meses dispuesto por la norma.

Señala que nunca conoció la historia clínica del demandante y al no haber sido el empleador, nunca se notificó de eventuales padecimientos de salud. Que, el trabajador para la fecha de desvinculación, 30 de septiembre de 2016, no se encontraba incapacitado, con restricciones laborales vigentes o con pérdida de capacidad laboral, presentando como única incapacidad la del 3 de junio de 2016 hasta el 22 de junio de 2016, por el diagnóstico de toxoplasmosis, enfermedad de origen común y, se realizó una cirugía el 14 de octubre de 2016, es decir, cuando ya no había relación laboral con Activos S.A. Aduce que ninguno de los diagnósticos le impidió al señor Flores Cortés cumplir con normalidad las funciones propias de los cargos para los que fue enviado en misión.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali decidió el litigio mediante la sentencia No. 12 del 3 de febrero de 2021 en la que declaró la existencia de una relación laboral entre el demandante y BLANCANDINA COLOMBIA S.A, regida por un contrato de trabajo a término indefinido, del 24 de octubre de 2014 al 30 de septiembre de 2016, declarando que ACTIVOS S.A. fungió en esta relación como simple intermediaria.

Condenó a BLANCANDINA COLOMBIA S.A. a pagar al señor HERNANDO FLÓREZ CORTEZ la suma de \$1.149.091 a título de indemnización por despido injusto, a la indexación y declaró solidariamente responsable a ACTIVOS S.A.S del pago de las condenas impuestas.

Finalmente condenó a ACTIVOS S.A. y a BLANCANDINA COLOMBIA S.A. en costas procesales por la suma de \$400.000.

Como argumentos de su decisión expuso que el demandante fue contratado para un incremento de la producción contrariando el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 al habersele vinculado mediante un contrato de obra o labor determinada sin estipularse la fecha de terminación. Adujo que en este tipo de vinculaciones no se puede superar 6 meses prorrogables por ese mismo término y, en este caso, el demandante no se comprometió a desarrollar una labor determinada, sino ejecutar las funciones propias del referido cargo.

Arguye que el demandante no tuvo vacaciones, que su contrato finalizaba antes de que se causaran y se compensaban. De ello, coligió que la prestación del servicio fue continua, con un precario tiempo de interrupción de tan solo 14 días y, por lo tanto, existió una unidad contractual.

Señaló que, ante la necesidad de personal, la empresa no podía acudir a servicios temporales por más de 1 año. Que, el demandante fue contratado a partir del 24 de octubre de 2014, por lo tanto, su vinculación solo podía extenderse hasta el 23 de octubre de 2015, y como continuó trabajando hasta el año 2016, se superaron los parámetros del artículo 77 de la Ley 50 del 90 y ante tal situación, Blancandina es el empleador directo del actor y Activos S.A. es un simple intermediario.

Respecto a la indemnización por despido injusto adujo que, teniendo en cuenta que Activos S.A.S. reconoce que la terminación del contrato obedeció a la finalización de la obra labor contratada, y al haberse definido que realmente se está ante un contrato a término indefinido, resulta injusto invocar esta causal, por lo que ordenó la indemnización del artículo 64 del CST.

Finalmente, consideró que Activos S.A.S. es solidariamente responsable en el pago de las acreencias laborales a favor del demandante por haber existido intermediación ilegal.

Sobre la estabilidad laboral reforzada, indicó que para definir si la enfermedad padecida por el actor de Toxoplasmosis tiene su origen laboral, debe haberse aportado por el demandante un dictamen pericial y que, al no hacerlo, no es posible acceder a sus pretensiones.

APELACIÓN

Inconforme con la decisión, la apoderada de la parte **DEMANDANTE** interpone recurso de apelación aduciendo que como lo dispone la Ley 361 de 1997, la estabilidad laboral reforzada procede indistintamente si la enfermedad es de origen común o profesional y sin importar la modalidad contractual.

Alega que no se demostró por el empleador que no tuviera conocimiento de la enfermedad del actor pues fue manifiesto dentro del proceso que hubo un tercer intento de renganche o unidad contractual y que este proceso fue suspendido por el examen médico que halló un soplo en el corazón y se decidió no contratarlo.

ACTIVOS S.A.S., también apeló la decisión de primera instancia y pide se revoque el numeral primero de la sentencia que declaró a Blancandina S.A. el empleador del demandante y que Activos S.A. fue una imple intermediaria, así también contra el numeral segundo que ordenó el pago de la indemnización por despido injusto y la indexación; el numeral cuarto que condenó a activos a responder de manera solidaria, el sexto que no declaró probadas las excepciones propuestas y el séptimo que condena en costas.

Aduce que dentro de los contratos por obra o labor celebrados con el demandante Activos fue la empleadora que le pago salarios, prestaciones sociales y le afilió a seguridad social. Que, contrario a lo dicho por el juzgado, quedó demostrado que al demandante no le asiste el derecho reconocido por el juez, pues Activos S.A. fue su único empleador y con él se suscribió contrato siendo enviado como trabajador en misión.

Afirma que no se superó la temporalidad y por ende no es posible concluir que hay una intermediación laboral ilegal.

Dice que **ACTIVOS S.A.** es una empresa de servicios temporales, por lo que en este caso no puede darse aplicación a lo dispuesto en el artículo 24 del C.S.T., el demandante fue suministrado como trabajador en misión y por el hecho de que se delegue en la usuaria la

subordinación no se convierte en trabajador del cliente, pues la labor se rige por el artículo 6 del decreto 3641 de 2006 de la de la ley 50 de 1990.

Solicita se revoquen las condenas impuestas, pues la empresa obró como verdadero empleador, los contratos terminaron por haber culminado la obra o labor contratada y se le pagaron al demandante los salarios y prestaciones sociales adeudadas.

En cuanto a la solidaridad declarada, pide se revoque la sentencia en este punto, pues esta figura no se da en este tipo de contrato de trabajo e indica que la sentencia 9435 de 1997 la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se refiere a este tema.

La apoderada judicial de **BLANCANDINA COLOMBIA S.A.** apela la decisión en lo referente a la declaración de la existencia de una relación laboral entre el demandante y la empresa, así como el pago de la indemnización por despido sin justa causa, la indexación y la imposición de costas.

Aduce que, como consta en la prueba documental, existieron contratos de trabajo suscritos entre una EST (Empresas de Servicios Temporales) y el demandante por el que se les prestaba servicios como trabajador en misión. Dice que, sí existió una obra o labor que estuvo supeditada a la necesidad de la empresa usuaria como se probó con la prueba testimonial y que la labor del demandante atendió a un incremento de la producción.

Que, el hecho de que no se hubiera definido una fecha exacta de terminación no conlleva a considerar que no estuvo vinculado mediante este tipo de contratación.

Aduce que, en ninguna de las contrataciones se superó el término de 6 meses exigidos por la norma pues hubo solución de continuidad por más de 14 días y no de dos como se dijo en la sentencia. Además, que los servicios prestados por el demandante en cada contrato se ejecutaron de manera independiente y autónoma, liquidándose cada uno, confesando el actor que ejecutó su labor en tiempos diferentes.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Dentro de los términos procesales previstos se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión. Las demandas hicieron uso de esta oportunidad.

Los alegatos de conclusión no constituyen una nueva oportunidad para complementar el recurso de apelación si se interpuso en primera instancia.

No encontrando vicios que puedan generar la nulidad de lo actuado en primera instancia y surtido el término previsto en el artículo 13 de la Ley 1149 de 2007 se profiere la

SENTENCIA No. 253

En el presente proceso no se encuentra en discusión:

- 1)** Que entre el demandante y activos S.A.S. se celebraron dos contratos de trabajo, denominados por obra o labor determinada, del 24 de octubre de 2014 hasta el 21 de septiembre de 2015 y del 5 octubre de 2015 al 30 de septiembre de 2016, para que el demandante prestara los servicios como trabajador en misión de Blancandina Colombia S.A.
- 2)** Que el 30 de septiembre de 2016 se le informó al actor la terminación de su contrato de trabajo aduciéndose la terminación de la obra o labor contratada.

PROBLEMAS JURÍDICOS

Teniendo en cuenta los recursos de apelación el **problema jurídico** a estudiar por parte la Sala consiste en determinar: (i) si la vinculación del actor a activos S.A.S. como empresa de servicios temporales superó el término de 6 meses permitido por la norma y si, como consecuencia de ello, hay lugar a considerar al demandante trabajador de la empresa usuaria Blancandina Colombia S.A.. En caso positivo, dilucidar si (ii) el demandante se encontraba amparado por fuero de salud al momento de la terminación del contrato y si hay lugar a reintegrarlo al cargo que desempeñaba.

CONSIDERACIONES

La decisión del recurso de apelación de las partes se proferirá atendiendo lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, referente al principio de consonancia, en virtud del cual la actividad de la segunda instancia se restringe a los puntos concretos de inconformidad al sustentarse el referido recurso.

De las relaciones laborales donde el trabajador es contratado por empresa de servicios temporales (Activos S.A) para laborar en una empresa beneficiaria (BLANCANDINA S.A.), y la terminación del contrato en este caso

En el recurso, las sociedades demandadas se oponen a la declaratoria de la existencia del contrato de trabajo entre el actor y BLANCANDINA S.A. y, uno de los argumentos es que la subordinación sobre el trabajador en misión que adujo la juez NO ejercida por las EST, no puede ser causa para declarar el contrato de trabajo, pues en el trabajo en misión la subordinación del trabajador respecto de su empleador es delegada por la empresa de servicios temporales a la empresa usuaria.

Respecto del anterior argumento, le asiste razón a la parte demandada, pues si bien el contrato de trabajo del trabajadores en misión se celebra entre este y la EST, esta última delega en la empresa usuaria el ejercicio de la subordinación laboral sobre el trabajador, y no podría ser de otra manera, pues recordemos que la contratación de las empresas usuarias con las EST, no es más que para que le suministre temporalmente trabajadores para ejecutar las labores propias de los trabajadores de planta de la empresa usuaria, en las circunstancias que la ley lo permite y por tal razón, la sujeción laboral la tiene que ejercer materialmente la empresa usuaria pues es con base en su modelo de trabajo, es que el trabajador presta el servicios.

No obstante, la decisión de la *a quo* no puede ser revocada con el argumento de la sociedad demandada antes estudiado, pues la juez realmente basó su decisión de declarar la existencia de un contrato de trabajo entre el demandante y Blancandina S.A. por haberse superado el término de contratación de 6 meses para los trabajadores en misión.

Así las cosas, en efecto, los artículos 77 de la Ley 50 de 1990 y 13 del Decreto Reglamentario 24 de 1998, establece que los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:

- "1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo.*
- 2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.*
- 3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más".*

Por su parte el párrafo del artículo 6º del Decreto 4369 de 2006 señala:

"Si cumplido el plazo de seis (6) meses más la prórroga a que se refiere el presente artículo, la causa originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la

empresa usuaria, esta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales, para la prestación de dicho servicio.”

Cuando se incumplen los términos aludidos, debe entenderse que las E.S.T son intermediarias, siendo el real empleador la empresa usuaria, y en consecuencia la E.S.T responderá solidariamente por las obligaciones laborales con aquella.

Al respecto, se ha pronunciado la Sala de Casación Laboral en sentencias SL1170-2017, rad. 45951, reiterada en CSJ SL13918-2017 rad. 51429, cuando precisó que:

"En efecto, contrario al alcance que el tribunal dio en su sentencia a la normativa citada, cumplido el plazo legal de seis (6) meses, más la prórroga que autoriza el parágrafo del artículo 13 del Decreto 24 de 1998, el banco usuario no podía prorrogar el contrato inicial, ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente empresa de servicios temporales, para la prestación del servicio a cargo de la demandante, pues al exceder los precisos términos de temporalidad establecidos por el legislador, socavó la legalidad y la legitimidad de esa forma de vinculación laboral de aquélla, convirtiéndose en su verdadero y directo empleador.

De la anterior manera explicó esta Sala de la Corte el tema del límite cronológico de la vinculación de trabajadores en misión y de las consecuencias de su transgresión, en la SL17025-2016, radicación 47977, del 16 de noviembre de 2016, debiéndose recordar que tanto la normativa que se viene comentando, como la jurisprudencia, procuran salvaguardar el trabajo permanente y evitar que el trabajo en misión, a través de empresas de servicios temporales, sea utilizado de manera abusiva por empleadores que pretendan implementarlo para realizar actividades que están por fuera de los específicos supuestos de hecho de los numerales 1, 2 y 3 del artículo 77 de la Ley 50 de 1990.

Y en la sentencia SL17025 de 2016, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia anotó lo siguiente:

"... resulta oportuno en sede instancia recordar el objeto de las empresas de servicios temporales (EST) y las condiciones y restricciones que estas entidades y las empresas usuarias deben observar para el adecuado uso de esta figura jurídica. El artículo 75 de la Ley 50 de 1990 resume el objeto de las empresas de servicios temporales en los siguientes términos:

Artículo 71. *Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador.*

De la disposición transcrita se tiene que uno de los elementos esenciales de este tipo de acuerdos es la temporalidad del servicio de colaboración contratado. Quiere decir esto que el contrato comercial que suscribe la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales lo es para prestar un servicio restringido en el tiempo de apoyo o colaboración en los eventos consagrados en la ley.

Ahora, la colaboración o apoyo temporal objeto del contrato solo es procedente en las específicas hipótesis de que trata el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, a saber:

- 1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6o del Código Sustantivo del Trabajo.*
- 2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.*
- 3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más.*

Así, el contrato comercial celebrado entre la empresa usuaria y la EST debe observar, reconducirse y explicarse en función de estas tres posibilidades de provisión de servicios temporales, lo cual significa que el uso de esta figura para vincular personal en misión en el marco de un proceso que no encaje en estas causales o que desborde los límites en ella previstos, socava su legalidad y legitimidad, y hace desaparecer el sustento contractual-normativo que justifica la presencia de los trabajadores en misión en la empresa beneficiaria. Por ello, ante la falta de un referente contractual válido, la EST pasa a ser un simple intermediario en la contratación laboral, que no confiesa su calidad de tal (ficto o falso empleador), y la empresa usuaria adquiere la calidad de verdadero empleador”.

Clarificado lo anterior, y descendiendo a las particularidades del *sub examine*, se tiene que la demandante asegura haber estado vinculada a través de contrato de obra o labor, y argumenta que BLANCANDINA S.A. fue su empleadora, en la medida en que el término aludido de 6 meses y su prorroga se venció y extendió, además, que la labor contratada era

permanente y no un incremento en la producción, siendo ACTIVOS S.A (empresa temporal) una simple intermediaria.

Del análisis probatorio, colige la Sala que en el caso del demandante, su contratación como trabajador en misión, inicialmente a través de las EST ACTIVOS S.A.S., desbordó los términos temporales de este tipo de contratación que no puede ser superior a seis meses prorrogables por otros seis meses conforme a las normas reseñadas, pues el actor prestó sus servicios a la demandada del 24 de octubre de 2014 al 21 de septiembre de 2015 y del 5 de octubre de 2015 al 30 de septiembre de 2016, siendo contratado en ambas oportunidades como promotor estándar para prestar los servicios comerciales a Blancandina, lo que de contera por sí solo permite determinar que las EST, fungieron como una simple intermediaria para contratar al promotor del ligio como trabajador de la sociedad demandada.

A lo anterior se suma que, la parte demandada no probó que tal contratación se debió a las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo o fue para reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad, por incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas.

Y es que, aunque como bien lo adujo la juez, entre el contrato inicial celebrado el 24 de octubre de 2014 y que culminó el 21 de septiembre de 2015 y el siguiente que inicio el 5 de octubre de 2015, hubo una interrupción de 14 días, pero es palmario que la contratación fue permanente, aunque haya habido una solución de continuidad de 14 días, que más podía equipararse al disfrute de un periodo de vacaciones, por lo tanto, no puede entenderse que comenzaba un contrato nuevo y autónomo.

Sobre la no solución de continuidad entre los contratos de trabajo, cuando entre la terminación de uno y el inicio de otro no transcurre un tiempo considerable se pronunció la Sala Laboral del Corte Suprema de Justicia indicando que no hay solución de continuidad y por ellos es el mismo contrato, como lo anotó, en la sentencia SL981 DE 2019, en los siguientes términos:

«En torno al desarrollo lineal y la unidad del contrato de trabajo, resulta pertinente recordar que cuando entre la celebración de uno y otro contrato median interrupciones breves, como podrían ser aquellas inferiores a un mes, estas deben ser consideradas como aparentes o meramente formales, sobre todo cuando en el expediente se advierte la intención real de las partes de dar continuidad al vínculo

laboral, como aquí acontece. Así lo ha sostenido la Corte, entre otras, en sentencia CSJ SL4816-2015:

"[...] esta Sala de la Corte ha expresado que las interrupciones que no sean amplias, relevantes o de gran envergadura, no desvirtúan la unidad contractual, ello ha sido bajo otros supuestos, en los que se ha estimado que "las interrupciones por 1, 2 o 3 días, e incluso la mayor de apenas 6 días, no conducen a inferir una solución de continuidad del contrato de trabajo real [...]" (CSJ SL, 15 feb. 2011, rad. 40273). Sin embargo, ese análisis no puede hacerse extensivo a este caso en donde lo que está probado es que la relación tuvo rupturas por interregnos superiores a un mes, que, lejos de ser aparentes o formales se aduce, son reales, en tanto que ponen en evidencia que durante esos periodos no hubo una prestación del servicio; sin que, además, exista prueba eficiente de la intención de la demandada desde o con el demandante en esos periodos"».

Conforme lo que viene de decirse, esta Sala considera que, si entre uno y otro contrato de trabajo no transcurrieron más de 15 días hábiles que se corresponden al periodo de vacaciones anuales, se han de tener los contratos sin solución de continuidad.

Adicional a lo anterior, no es objeto de discusión que entre el demandante y ACTIVOS S.A se celebraron formalmente contratos de obra o labor determinada (pd1 fls. 20 y 22 cuaderno del juzgado), sin embargo, estos contratos, no ilustran acerca de la necesidad específica y concreta que tenía Blancandina, por lo tanto, la prestación de servicios del actor no se justifica conforme a las posibilidades establecidas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 y la accionada no supo justificarlo, pues se habla por los testigos RAFAEL MAURICIO RINCÓN VILLAMIL y DIANA PAOLA OSORIO ROMERO de una vinculación por incremento en la producción que se presentaba en diciembre y en época de la celebración del día de la madre, que recordemos es en mayo y, el demandante laboró casi 2 años continuos, del 24 de octubre de 2014 al 30 de septiembre 2016, periodo que si bien abarcaba esas épocas en las que había un incremento en la producción, continuaba laborando cuando no lo había, de lo que se colige que fue contratado para labores permanentes y no ocasionales o transitorias por incrementos en la producción.

Así las cosas, se concluye que, el tiempo de contratación del actor como trabajador en misión, para la misma empresa usuaria, BLANCANDINA S.A., en conjunto superó el término de un año, permitido por el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 y el parágrafo del artículo 13 del Decreto 24 de 1998, modificado por el citado artículo 2 del Decreto 503 del mismo año, al haberse completado cerca de 2 años, superior al establecido por la ley, por lo que se desvirtúa completamente la temporalidad del servicio, advirtiéndose, por el contrario, su

vocación de permanencia, donde el usuario se convierte en un verdadero empleador y, en tales condiciones, se desdibuja la legalidad y legitimidad de esta forma de vinculación laboral.

Conforme lo explicado en precedencia, la declaratoria de la existencia del contrato de trabajo entre el demandante y la sociedad demandada, debe ser confirmada.

Por otra parte alegan los recurrentes que en este tipo de contrataciones no se da la solidaridad, lo que no resulta ser cierto, pues cuando se incumplen los términos exigidos por la norma para la contratación, ello es que se superan los 6 meses prorrogables por un término igual o se contrata para situaciones diferentes a las especificadas por la norma, debe entenderse que las E.S.T son intermediarias, siendo el real empleador la empresa usuaria, y en consecuencia la E.S.T responderá solidariamente por las obligaciones laborales con aquella.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias como la SL 16350 del 29 de octubre de 2014 y la con radicado 9435 del 24 de abril de 1997, explicó que:

"....Pero esta irresponsabilidad laboral del usuario con referencia a los trabajadores en misión, supone que la E.S.T funcione lícitamente....pues de lo contrario la E.S.T. irregular solo podría catalogarse como un empleador aparente y un verdadero intermediario que oculta su calidad en los términos del artículo 35-2 del C.S.T, de forma que el usuario ficticio se consideraría verdadero patrono y la supuesta E.S.T. pasaría a responder solidariamente de las obligaciones laborales conforme al ordinal 3 del citado artículo del C.S.T.

Igualmente, aparte de las sanciones administrativas que procedan, el usuario se haría responsable en la forma que acaba de precisarse con solidaridad de la E.S.T, en el evento de que efectúe una contratación fraudulenta, vale decir transgrediendo los objetivos y limitaciones fijados por el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, bien sea en forma expresa o mediante simulación."

Conforme a lo dicho y resultando claro que las codemandadas incumplieron con esos términos expuestos por la norma, debe entenderse, como ya se señaló, que Blancandina es el verdadero empleador y, como consecuencia, ACTIVOS S.A.S es responsable solidariamente por haber actuado como un mero intermediario en la relacion que los unió con el actor.

De la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997

Para resolver el recurso de la parte demandante y establecer si hay lugar o no al reconocimiento de la protección laboral del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y con base en ello al reintegro del actor a su puesto de trabajo, se debe señalar primeramente que dicha norma fue expedida para prevenir discriminación a trabajadores en situación de discapacidad, señalando que ningún trabajador en esta condición puede ser despedido o terminado su contrato por razón de su discapacidad, a no ser que medie autorización de la oficina del trabajo.

Ahora, respecto del Art. 26 de la Ley 361 de 1997, que consagra la protección laboral reforzada, la jurisprudencia de la SCL de la Corte Suprema de Justicia, había adoptado un criterio objetivo indicando que ella opera cuando el trabajador presente una discapacidad por pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, aclarando en la sentencia SL 11411-2017, que no es necesario que haya una calificación del porcentaje de pérdida de capacidad laboral, o calificación como personas en condición de discapacidad previa al despido, pues ello pueden ser probado con posterioridad al despido.

En la sentencia SL 1360 de 2018, adujo que no se requiere autorización para finalizar el vínculo laboral en el marco de la relación de trabajo cuando se aduce una razón objetiva, debiéndose acreditar su existencia en el trámite del proceso judicial o incluso, a partir de la sentencia SI 2586 de 2020, en que se propone como parámetro de interpretación para definir el concepto de discapacidad, la entrada en vigor la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Ley 1618 de 2013, estableciéndose que antes de ello debía tenerse en cuenta los grados y porcentajes previstos en el Decreto 2436 de 2001, sin que ello sea obligatorio acreditarse a través de la calificación de pérdida de la capacidad laboral emitida por los actores del sistema general de seguridad social integral.

Criterio que además ha sido base para establecer, en la actualidad como alcance de la protección foral, que protege la discapacidad que resulta de la interrelación que existe entre una deficiencia física, mental, intelectual y sensorial de un sujeto, y los obstáculos del entorno, incluyendo los prejuicios sociales, que dificultan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás y analiza la obligación del empleador de realizar ajustes para la óptima incorporación en el empleo, SI 1121 de 2023 y así lo explica en sentencia SL1184-2023 del 10 de mayo de 2023 realizó una nueva interpretación al alcance del referido artículo y determinó su nueva postura así:

"(...) La Corte debe concluir que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001 es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 para deficiencias de largo plazo, y el 7 de febrero de 2013 para aquellas de mediano y largo plazo, conforme a la Ley Estatutaria 1618 de ese año.

(...)

La protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

a) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida». Por tanto, no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad.

b) la existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;

c) que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con los artículos 51 y 54 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez oficiosamente decrete y practique los medios de convicción que estime pertinentes en búsqueda de la verdad real por encima de la meramente formal.

En el anterior contexto, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones. El baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestaciones.

(...)

Así, a juicio de la Sala, sin que esto implique un estándar probatorio, sí es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos:

(i) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;

(ii) el análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y

(iii) la contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.

Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral no se funda en una causa objetiva o justa, tal decisión se considera discriminatoria y, por ello, es preciso declarar su ineficacia, acompañada de la orden de reintegro y el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Ahora, el empleador conserva en todo caso la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo. El referido trámite administrativo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables.

Por último, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características. (...)”

Por su parte la Corte Constitucional, ha adoptado un criterio subjetivo, determinando que tal protección opera cuando el trabajador se encuentre **“en situación de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares,”** sin que sea necesario que exista un dictamen de pérdida de capacidad laboral, anterior o posterior al despido, pues ha señalado esta Corte, en varias oportunidades, como por ejemplo en la sentencia T-198 de 2006 que existe una marcada diferencia entre los conceptos de discapacidad e invalidez, pues 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, siendo entonces la invalidez el producto de una discapacidad severa.

Así mismo resulta relevante destacar que conforme la línea jurisprudencial de la Corte Constitucional sobre la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores en circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud de la cual hacen parte las sentencias, SU-049 de 2017, y SU-040 de 2018. SU 380 de 2021 y reiteradas en la SU 087 de 2022, SU 061 de 2023, en la SU 087 de 2022. y SU 061 de 2023., entre otras, el trabajador que **“pierde o ve disminuida sustancialmente su capacidad laboral”** tiene derecho a no ser despedido y a ser reubicado en tareas acordes a sus capacidades, habilidades y competencias y que, en caso de despido, se presume que este tuvo como fundamento la condición de discapacidad, y por ello se torna ineficaz.

En consecuencia, la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su invalidez, salvo que medie autorización del Ministerio de la Protección Social, se refiere a las personas consideradas por esta ley en situación de discapacidad que no requiere ser calificada según la actual línea de la jurisprudencia constitucional.

En tal sentido la jurisprudencia constitucional, ha indicado que los jueces deben dar aplicación a la estabilidad laboral reforzada consagrada en la Ley 361 de 1997 en aquellos casos en que verifiquen que se cumplen los siguientes supuestos: (i) que el trabajador presente padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones; (ii) que el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; (iii) que no exista autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y (iv) que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.

A pesar del aparente acercamiento conceptual generado por la inclusión del análisis de lo establecido en la norma convencional mencionada por parte de la Corte Suprema de Justicia, lo cierto es que aún se encuentran posiciones divergentes ante la protección de persona en estado de debilidad manifiesta desarrollado por la Corte constitucional y la de la persona con discapacidad, desarrollado por la Corte Suprema, acogiendo esta Sala el pensamiento de esta última corporación.

Por lo tanto, para que proceda la estabilidad laboral reforzada en asuntos de salud debe acreditarse en el proceso:

1. Que el trabajador tenga una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase deficiencia como las pérdidas o limitaciones biológicas.
2. La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otros, que, al interactuar con el entorno laboral, le impide ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás
3. Un nexo causal entre la eficiencia y la barrera del entorno laboral. La contrastación e interacción entre esos dos factores (interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral).
4. Que al momento del despido el empleador conozca la deficiencia del trabajador y las barreras del entorno laboral o sean notorios.

En este caso, es necesario precisar que, resulta desacertado lo argumentado por la a quo para negar el amparo deprecado, habida cuenta que esta estabilidad laboral por estado de salud procede, como se explicó, cuando el trabajador padece una deficiencia, sin importar si ella es de origen común o laboral, por lo tanto, no podía exigírsele al demandante, probar en el proceso mediante un dictamen la laboralidad de sus patologías para poderse acceder a las pretensiones, pues se reitera, este no es un requisito exigido ni por la norma ni por la jurisprudencia que ha desarrollado el tema.

Pues bien, conforme a los parámetros expuestos y para acreditar que el demandante para el momento en que terminó la relación laboral, 30 de septiembre de 2016, tenía una deficiencia, aporta historia clínica (pdf 1, cuaderno del juzgado fl. 68 y ss), allí se observa que el 27 de mayo de 2016 fue diagnosticado con toxoplasmosis (fl .128 pdf 1), que recibió el tratamiento para esta enfermedad como se observa a folios siguientes; con curaciones el 21 de junio 2016; que tuvo citas del control el 28 de mayo de 2016 y el 14 de julio de 2016

tratamiento con medicamentos como se observa folio 158. Tuvo también control por toxoplasmosis los días 16 de agosto y 9 de septiembre de 2016, como se vio a folio 153 a 155 y en esa última fecha se suspende el tratamiento y se programa control en 6 meses.

Se observa que el demandante fue incapacitado del 14 de octubre de 2016 al 28 de octubre del mismo año, como se ve a folio 157. Que fue objeto de una cirugía practicada en ese mismo mes de octubre, como vemos a folio 152, cirugía de resección de tejido simple nasal el 14 de octubre de 2016, como vemos a folio 165.

La prueba que se reseña a juicio de esta Sala acredita que el demandante, en efecto, fue diagnosticado con toxoplasmosis desde el mes de mayo 2016., que esta dolencia ha sido objeto de tratamientos médicos, que se le practicó una cirugía generada tras una de las secuelas producidas, y que, en efecto, recibió algunas incapacidades. Conforme a esa aprobanza, se acredita que el demandante durante la relación laboral padeció una situación de salud que es posible considerarse como una deficiencia física que requirió atenciones médicas.

Ahora, aunque se demuestra la deficiencia del actor, no se acredita la existencia de barreras que puedan impedir el ejercicio efectivo de su labor en igualdad de condiciones a los demás, pues mírese que los testigos simplemente relatan que, en efecto, el demandante refería sentir molestia en el ojo en algunas oportunidades al leer, pero que desempeñaba a cabalidad sus labores, que precisamente por eso era la mano derecha de la jefe, como lo explicó la testigo YAMILE COLON ALFONSO, al relatar que era él quien se encargaba de las labores en general y de apoyarlos. Ello quiere decir que no se evidencian barreras enunciativas, actitudinales, comunicativas o físicas, pues conforme al cargo, funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico del actor, esa enfermedad no le impedía desempeñar su labor en igualdad de condiciones a la de sus compañeros.

Debe aclararse que, aunque el demandante fue objeto de una cirugía *resección pterigion simple* nasal- esta fue practicada el 14 de octubre de 2016 y las incapacidades se produjeron, como ya atrás explicó, el 14 de octubre de 2016 al 28 de octubre de 2016 (pdf 1, folio 157), es decir, en fecha posterior a la terminación del contrato y no se probó que hubiese sido programada antes, ni que estos elementos hubiesen sido conocidos por el empleador al momento del despido y mucho menos que eran notorios.

Así las cosas, las pruebas relacionadas, nos permite concluir, que contrario a lo expuesto por el apelante, aunque el demandante tenía unos padecimientos de salud, no limitaban el

desempeño de sus funciones en iguales condiciones a los compañeros de su entorno y esa limitación no tuvo incidencia a la terminación de la relación laboral.

Ahora, aunque señala el demandante que el 28 de junio de 2017 se determinó un soplo cardíaco, en un examen de ingreso ocupacional practicado por la empresa demandada, pues pretendía reengancharlo y, que, por esta razón no se le vinculó nuevamente, debe decirse que dicha situación tampoco cumple los parámetros establecidos por la jurisprudencia para definir ese amparo laboral que se está pretendiendo o esa estabilidad laboral, por cuanto el demandante afirma que no sufre del supuesto soplo en el corazón, es decir que, no es una condición real que le haya generado una deficiencia y no se acredita que es esa situación hubiese podido disminuir sus posibilidades, sus funciones, su forma de desempeñar la labor en el entorno para el cual prestaba los servicios.

Corolario de lo anterior y teniendo en cuenta que la presunción de que el despido del actor fue en razón a su estado de salud, es una presunción legal que admite prueba en contrario, queda demostrado que el actuar de la demandada no tuvo motivación en el estado de salud de la accionante; por tal razón no es procedente ordenar el reintegro deprecado, y por ende, tampoco el pago de salarios y prestaciones laborales, como tampoco de la indemnización establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1997, tal como se pretendía, por lo que se confirmará la sentencia de primera instancia, pero por razones diferentes.

De la indemnización por despido sin justa causa

Para resolver la apelación de los demandados respecto a no estar de acuerdo con la condena al pago de la indemnización por despido injusto, debemos partir de definir el tipo de contrato que unió a las partes, habida cuenta que los recurrentes alegan que los unió dos contratos de obra a la determinada, que culminaron precisamente por la finalización de la obra, mientras que la a quo definió la existencia de una relación de laboral a término indefinido.

Respecto a lo anterior, debemos recordar que la Jurisprudencia de la SCL de la Corte Suprema de Justicia, ha precisado que cuando se violen los términos y condiciones en que se debe contratar al trabajador en misión, la empresa usuaria pasa a ser el verdadero empleador del trabajador y la EST es un simple intermediario de aquella. Sin embargo, también tiene establecido, que en el denominado contrato realidad, respecto del mismo se conservan incólumes los aspectos que le son propios conforme lo pactado, y sobre todo en los del trabajador en misión, en el que no se discute la existencia del contrato de trabajo, sino quién es el verdadero empleador, y por ello, las circunstancias en que el intermediario celebra el contrato de trabajo en nombre del verdadero empleador, deben conservarse, es

decir, el termino de duración y demás aspectos, como el salario y demás condiciones en las que se suscriba, salvo que se esté solicitando en la demandada que en virtud de la declaratoria que el contrato de trabajo fue con la empresa usuaria, se le paguen al trabajador los salarios y demás prestaciones laborales en las mismas condiciones que se le cancelan a un trabajador contratado por la empresa usuaria, para ejecutar la misma labor que el trabajador en misión, lo que no fue petitionado en la demanda.

Conforme lo anterior, se debe entender que al haber iniciado la relación laboral con el contrato de trabajo, suscrito entre el actor y la EST ACTIVOS S.A., la que fue la intermediaria, en estas mismas circunstancias se debe entender celebrado el contrato de trabajo con BLACANDINA S.A., y por ello este contrato se inicia en la forma como se pactó, en los contratos de folios 20 y 22 del pdf 1 cuaderno del juzgado, en el que se consigna, que son contratos de obra o labor determinada para atender un incremento en la producción y se anota en la cláusula segunda que: *" el tiempo estrictamente necesario solicitado al empleador por el usuario. En consecuencia, este contrato terminará en el momento en el que el usuario comunique al empleador que ha dejado de requerir los servicios del trabajador sin que el empleador tenga que reconocer indemnización alguna".*

Ahora, a folio 87 pdf 2 carpeta del juzgado, obra carta de notificación al demandante de la terminación del anterior contrato de trabajo, en la que se señala:

"Atentamente nos permitimos comunicarle que la labor para la cual fue contratado finaliza el día 30 de septiembre 2016 inclusive.

Por lo tanto, la terminación y liquidación de su contrato se hace efectiva en la fecha antes mencionada".

Alegan las demandadas que la terminación del contrato de trabajo del actor es legal por cuanto había culminado la obra o labor para la cual fue contratado, pero como quiera que el extremo final de la terminación del referido contrato estaba determinado por la labor u obra contratada, para que pudiera culminar por esta razón le competía a la empresa demandada probar la obra contratada y que efecto terminó y como no lo probó, pues no se demuestra como atrás se señaló un incremento en la producción y mucho menos que haya disminuido, se puede establecer que este contrato fue pactado término indefinido, lo que da lugar a pago de la indemnización por el despido injustificado, como lo consideró la quo, por lo que se impone confirmar en este punto la sentencia de primera instancia.

Corolario, habrá de confirmarse la sentencia de primera instancia. Sin costas en esta instancia.

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

RESUELVE:

PRIMERO. CONFIRMAR la Sentencia No. 2 del 3 de febrero de 2021 proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali.

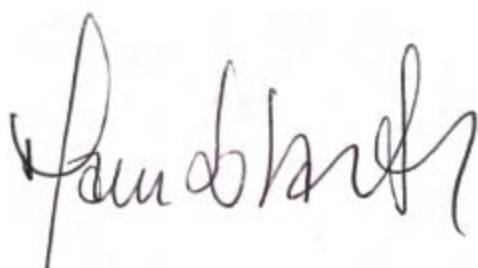
SEGUNDO: Sin COSTAS en esta instancia.

La anterior providencia se profiere de manera escrita y será publicada a través de la página web de la Rama Judicial en el siguiente enlace:
[https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-007-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/Sentencias.](https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-007-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/Sentencias)

En constancia se firma.

Los Magistrados,

**Se suscribe con firma electrónica
ALEJANDRA MARÍA ALZATE VERGARA
Magistrada Ponente**



MARY ELENA SOLARTE MELO



GERMAN VARELA COLLAZOS