



**REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL  
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN  
SALA LABORAL**

**Dra. CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ  
Magistrada Ponente**

Seis (06) de junio de dos mil veintitrés (2023)

<b>Proceso:</b>	Ordinario Laboral
<b>Radicación:</b>	19 698 31 12 002 <b>2020 00030 01</b>
<b>Juzgado de primera instancia:</b>	Juzgado Segundo Civil-Laboral del Circuito de Santander de Quilichao-Cauca
<b>Demandante:</b>	ANA MILENA VELASCO FLOR MARIA EUFEMIA MUÑOZ GIRONZA AIDA LISCANO RACINES
<b>Demandada:</b>	HOSPITAL FRANCISCO DE PAULA SANTANDER E.S.E. NEGOCIOS DE SERVICIOS S.A.S. QUILISERVICIOS S.A.S. SERVICIOS EMPRESARIALES PLUS S.A.S
<b>Asunto:</b>	Estabilidad laboral reforzada por salud artículo 26 de la Ley 361 de 1997- solidaridad – Confirma
<b>Sentencia escrita No.</b>	<b>038</b>

## I. ASUNTO

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, pasa esta Sala de Decisión Laboral a proferir sentencia escrita, que resuelve el **recurso de apelación** formulado por los apoderados judiciales de la parte demandante y de las demandadas HOSPITAL FRANCISCO DE PAULA SANTANDER E.S.E. y los curadores ad litem de QUILISERVICIOS S.A.S. y NEGOCIOS DE SERVICIOS S.A.S., contra la sentencia proferida el 30 de agosto de 2022 por el Juzgado Segundo Civil-Laboral del Circuito de Santander de Quilichao-Cauca.

## II. ANTECEDENTES

### 1. La demanda.

En el escrito que subsana la demanda se pretende se declare **i)** la existencia de una relación laboral regulada por un contrato de trabajo a término indefinido entre el HOSPITAL FRANCISCO DE PAULA SANTANDER E.S.E. y las demandantes,

quienes desempeñaron el cargo de auxiliares de servicios generales<sup>1</sup>, **ii)** la responsabilidad solidaria entre el HOSPITAL FRANCISCO DE PAULA SANTANDER E.S.E., NEGOCIOS DE SERVICIOS S.A.S., QUILISERVICIOS S.A.S. y SERVICIOS EMPRESARIALES PLUS S.A.S. en la vulneración sistemática de los derechos laborales para efectos del pago de todas las condenas solicitadas, **iii)** la ineficacia del despido unilateral e injusto por parte de la E.S.E. demandada, por transgredir la protección especial de las personas en condición de debilidad manifiesta. En consecuencia, se condene a la parte pasiva a: **iv)** reintegrar a las demandantes en un cargo de igual o mayor jerarquía al que venían desempeñado; **v)** pago de salarios, prestaciones sociales y aportes al Sistema de Seguridad Social, desde la data de terminación del contrato de trabajo hasta que se haga efectivo el reintegro (propuesta también como pretensión subsidiaria); **vi)** pago de la sanción por despido sin justa causa del artículo 64 CST (propuesta también como pretensión subsidiaria), la sanción moratoria del artículo 65 CST (propuesta también como pretensión subsidiaria), sanción por el no pago de intereses a las cesantías numeral 3 artículo 1 Ley 52 de 1975, indemnización del inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (propuesta también como pretensión subsidiaria), **vii)** Costas y agencias en derecho, **viii)** demás derechos indemnizatorios, moratorios, indexatorios que se consideren probados conforme a las facultades ultra y extra petita.

Para fundamentar su petitum, en síntesis, expuso los siguientes **hechos**:

Informa que a partir del 01 de febrero de 2013 la E.S.E. demandada empieza a celebrar sucesivos contratos de prestación de servicios con la empresa NEGOCIOS DE SERVICIOS SAS para terciarizar su área de servicios generales. Cambiando de contratista a partir de noviembre de 2015 y hasta el 30 de abril de 2019 con QUILISERVICIOS S.A.S. (el representante legal de ambos contratistas fue Clelio Jesús Castro Solarte). Y a partir del 01 de mayo de 2019 contrató con SERVICIOS EMPRESARIALES PLUS S.A.S.

Explica que las demandantes prestaron sus servicios para la demandada, como auxiliares en el proceso de servicios generales, a través de sucesivos contratos de prestación de servicio: **ANA MILENA VELASCO FLOR** desde el 03 de agosto de 2010 hasta el 31 de enero de 2013 y a partir del 01 de febrero de 2013 fue contratada por NEGOCIOS DE SERVICIOS S.A.S. a través de contrato a término indefinido hasta el 17 de enero de 2015. A partir del 18 de noviembre de 2015 fue contratada por QUILISERVICIOS S.A.S. hasta el 15 de septiembre de 2017 (terminó

---

<sup>1</sup> ANA MILENA VELASCO FLOR entre el 3 de agosto de 2010 y el 28 de febrero de 2019; AIDA LISCANO RACINES entre 1 de mayo de 2010 y el 30 de abril de 2019 y MARIA EUFEMIA MUÑOZ GIRONZA entre el 03 de agosto de 2010 y el 30 de abril de 2019.

por transacción), el 16 del mismo mes y año estas mismas partes suscribieron un nuevo contrato hasta el 28 de febrero de 2019 (terminó por transacción). Sostiene que debido a una intervención quirúrgica del 25 de febrero de 2019 le fue expedida incapacidad médica desde el 25 de febrero hasta el 6 de marzo de 2019 que fue prorrogada desde el 7 de marzo por 30 días más; por lo que el vínculo laboral terminó cuando la demandante se encontraba en incapacidad. **AIDA LISCANO RACINES** desde el 01 de mayo de 2010 hasta el 31 de enero de 2013 y a partir del 01 de febrero de 2013 fue contratada por NEGOCIOS DE SERVICIOS S.A.S. a través de contrato a término indefinido hasta el 15 de enero de 2016 (terminó por transacción), el 16 de febrero de 2016 inició contrato con QUILISERVICIOS SAS hasta el 15 de septiembre de 2017 (vencimiento del plazo pactado) y el 16 de septiembre de 2017 estas mismas partes celebraron otro contrato hasta el 30 de abril de 2019 (terminó por transacción). **MARIA EUFEMIA MUÑOZ GIRONZA** desde el 03 de mayo de 2010 hasta el 31 de enero de 2013 y a partir del 01 de febrero de 2013 fue contratada por NEGOCIOS DE SERVICIOS S.A.S. a través de contrato a término indefinido hasta el 31 de julio de 2016 (terminó por transacción), el 1 de agosto de 2016 las mismas partes celebraron otro contrato de trabajo a término indefinido que finalizó unilateralmente el 30 de abril de 2019.

Afirma que NEGOCIOS DE SERVICIOS SAS, QUILISERVICIOS SAS y SERVICIOS EMPRESARIALES PLUS SAS actuaron como un intermediario con apariencia de contratista independiente, pues el beneficiario real de la prestación del servicio de las trabajadoras era el Hospital demandado, quien ejercía verdadera subordinación frente a las demandantes a través de sus colaboradores y funcionarios y simuló con apoyo de NEGOCIOS DE SERVICIOS SAS, QUILISERVICIOS SAS y SERVICIOS EMPRESARIALES PLUS SAS el cambio de contratista del área de servicios generales para desvincular a las demandantes, pero en realidad su desvinculación se debió a su frágil estado de salud y a su edad, pues todas habían estado incapacitadas y los representantes legales de estas sociedades conocían las patologías que las actrices padecían, por ello volvieron no las volvieron a contratar, mientras que a sus demás compañeros si los contrataron.

## **2. Contestación de la demanda.**

2.1. HOSPITAL FRANCISCO DE PAULA SANTANDER E.S.E. se opuso a todas las pretensiones principales y subsidiarias<sup>2</sup>, respecto a los hechos algunos los aceptó como ciertos, otros parcialmente ciertos, negó unos hechos y manifestó que no le constan otros.

---

<sup>2</sup> 03ExpedienteCuadernoDosSegunda-Cuaderno 1ª instancia – Expediente digital

Luego de referirse a la naturaleza jurídica de las Empresas Sociales del Estado, expuso que el Decreto 536 de 2004, en su artículo primero faculta a las ESE de las entidades territoriales, para desarrollar sus funciones mediante contratación con terceros o convenios con entidades públicas o privadas, o a través de operadores externos.

Por ende, se requería contratar este servicio con una entidad que contara con la experiencia e idoneidad para el cumplimiento de los objetos de los contratos suscritos, ya que el HOSPITAL FRANCISCO DE PAULA SANTANDER E.S.E, carece en su estructura organizacional del personal para la prestación de los servicios en las diferentes áreas de la entidad. Por ello, los contratos celebrados entre la ESE y estas empresas privadas obligaban a estas últimas a suministrar el personal que se requería para suplir necesidades de la institución, siendo esas empresas quienes directamente vinculan al personal, ya que el Hospital desconoce el proceso de selección llevado a cabo para la escogencia del talento humano y en sí el personal contratado para cumplir con las actividades pactadas en el acuerdo contractual.

De tal suerte que como la entidad hospitalaria no realizó ningún proceso de contratación con las demandantes en los periodos reclamados; ellas no pueden reclamar derechos frente al Hospital porque no fue su patrono; ya que sólo tienen derecho al pago de acreencias laborales los empleados nombrados en provisionalidad o por concurso de méritos (Ley 909 de 2004), situaciones administrativas que no cumplen las actoras. Y finalmente propuso excepciones de fondo.<sup>3</sup>

2.2. La CURADORA AD LITEM de SERVICIOS EMPRESARIALES PLUS S.A.S. se opuso a las pretensiones de la demanda y aceptó algunos hechos como ciertos, otros parcialmente ciertos, negó unos hechos y manifestó que no le constan otros.

Explicó que dicha empresa no tenía contratadas a las trabajadoras que ruegan el amparo de sus derechos laborales, pues era una empresa nueva que tenía toda la autonomía técnica, financiera, contractual y directiva para desarrollar su objeto, contratando el personal seleccionado: que hubiera trabajado en el hospital con las anteriores empresas, personal sin experiencia o con experiencia en otras empresas. Y al ser una empresa totalmente independiente, no es la llamada a responder patrimonialmente por ninguna obligación causada con ocasión de las relaciones

---

<sup>3</sup> PRESCRIPCIÓN, COBRO DE LO NO DEBIDO, BUENA FE, COMPENSACIÓN Y LA INNOMINADA.

laborales entre las empresas denominadas SERVICIOS DE NEGOCIOS SAS Y QUILISERVICIOS SAS; por lo tanto, debe quedar excluida de todo tipo de responsabilidad solidaria, pues no existía ni fáctica ni legalmente y no tuvo ningún tipo de injerencia en los contratos que dan origen a esta controversia.

Finalmente propuso excepciones de fondo prescripción e innominada.

2.3. El CURADOR AD LITEM de QUILISERVICIOS S.A.S se opuso a las pretensiones y aceptó algunos hechos como ciertos, otros parcialmente ciertos, negó unos hechos y manifestó que no le constan otros.

Explica que es cierto que suscribió contratos laborales con las demandantes, pero también contratos de transacción que hacen tránsito a cosa juzgada, sin que exista evidencia de vicios en la voluntad de las actoras. Y sostiene que la contratación con la ESE se ciñe al Decreto 536 de 2004 para suplir necesidades de la institución; sin que sea un intermediario.

Finalmente propuso excepciones de fondo<sup>4</sup>

2.4. El CURADOR AD LITEM de NEGOCIOS DE SERVICIOS S.A.S expresó que las pretensiones serán procedentes en cuanto los hechos que las sustentan sean probadas y frente a los hechos aceptó algunos hechos como ciertos, negó otros y manifestó que otros hechos deben probarse.

En virtud del principio de economía procesal no se estima necesario reproducir *in extenso*, la demanda y su contestación (artículos 279 y 280 C.G.P.).

### 3. Decisión de primera instancia.

La A quo dictó sentencia el 30 de agosto de 2022 resolviendo:

*“Primero: declarar no probadas las excepciones de prescripción, cobro de lo no debido y compensaciones propuestas por la demandada Hospital Francisco de Paula Santander ESE de conformidad con lo señalado en la parte considerativa de esta providencia. Segundo: denegar las pretensiones de la demanda respecto de la demandada Servicios Empresariales Plus SAS conforme se indicó en la parte considerativa de esta sentencia y declarar de oficio la excepción denominada “inexistencia de las obligaciones reclamadas”. Tercero: declarar probada la excepción de fondo denominada transacción y cosa juzgada propuesta por el curador ad litem asignado para la demandada Quiliservicios SAS conforme los argumentos vertidos líneas arriba y respecto de las acreencias laborales deprecadas, así como la estabilidad laboral invocada por las señoras ANA MILENA VELASCO FLOR y AIDA LISCANO RACINES.---las demás excepciones de fondo, denominadas “inexistencia de las obligaciones reclamadas, cobro de lo no debido y falta de causa para pedir, se desestiman conforme lo ordenado respecto de la*

<sup>4</sup> Inexistencia de las obligaciones reclamadas, cobro de lo no debido y falta de causa para pedir, buena fe, mala fe, temeridad y deslealtad procesal, prescripción de derechos, transacción y cosa juzgada e innominada.

demandante MARIA EUFEMIA MUÑOZ. **Cuarto:** DECLARAR la existencia del contrato de trabajo entre:

EL HOSPITAL FRANCISCO DE PAULA SANTANDER y ANA MILENA VELASCO FLOR entre el 1 de mayo de 2010 hasta el 3 de junio de 2010 y desde el 16 de agosto del 2011 al 31 de diciembre de ese mismo año y entre el 1 de enero de 2012 al 31 de enero de 2013; con la señora AIDA LISCANO RACINES entre el 1 de mayo de 2010 hasta el 31 de julio de 2010 y del 16 de agosto de 2011 al 31 de enero de 2013; y la señora MARIA EUFEMIA MUÑOZ GIRONZA desde el 3 de mayo de 2010 hasta el 2 de julio de 2010 y desde el 16 de agosto de 2011 hasta el 31 de enero de 2013.

NEGOCIOS DE SERVICIOS S.A.S con ANA MILENA VELASCO FLOR, desde el 1 de febrero de 2013 al 17 de enero de 2015 con contrato a término indefinido; con AIDA LISCANO RACINES desde el 1 de febrero de 2013 con contrato a término indefinido hasta el 15 de febrero de 2016; con MARIA EUFEMIA MUÑOZ GIRONZA desde el 1 de febrero de 2013 al 31 de junio de 2016 y desde el 1 de agosto de 2016 al 30 de abril de 2019 con contrato a término indefinido.

QUILISERVICIOS S.A.S: Con ANA MILENA VELASCO FLOR desde el 18 de noviembre de 2015 al 15 de septiembre de 2017 y del 16 de septiembre de 2017 al 28 de febrero de 2019 con contrato a término indefinido; con AIDA LISCANO RACINES a través de un contrato a término fijo desde el 16 febrero de 2016 al 15 de septiembre de 2017 y posteriormente con contrato a término indefinido desde el 16 de septiembre de 2017 hasta el 30 de abril de 2019.

**Quinto:** DECLARAR LA SOLIDARIDAD para el reconocimiento y pago de los derechos laborales de las demandantes entre las empresas contratistas NEGOCIOS DE SERVICIOS S.A.S Y QUILISERVICIOS S.A.S y la beneficiaria de la labor contratada HOSPITAL FRANCISCO DE PAULA SANTANDER ESE. **Sexto:** DECLARAR ineficaz el despido realizado a la señora MARIA EUFEMIA MUÑOZ por NEGOCIOS DE SERVICIOS S.A.S conforme las razones vertidas en la parte motiva de esta providencia. **Séptimo:** Como consecuencia de lo ANTERIOR CONDENAR DE MANERA SOLIDARIA A LA ESE HOSPITAL FRANCISCO DE PAULA SANTANDER y NEGOCIOS DE SERVICIOS S.A.S respecto de la señora MARIA EUFEMIA MUÑOZ GIRONZA a su reintegro sin solución de continuidad a su puesto de trabajo o a otro de igual o mejor categoría del que tenía al momento del despido, en un término mayor a 10 días contados a partir de la ejecutoria de esta providencia; así mismo a cancelarle los salarios y todas las prestaciones sociales a que tiene derecho y que se le venían reconociendo desde el momento del despido hasta que se haga efectivo su reintegro; igualmente al pago de la indemnización establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, equivalente A 180 días de salario y al pago de la cotización de seguridad social integral ante la EPS, ARL y Fondo de pensiones a los que se encuentre o se encontraba vinculada Al momento del despido, teniendo en cuenta para todos los efectos, el último salario devengado por la actora. **Octavo:** NEGAR las demás pretensiones de la demanda, por las motivaciones expuestas en la parte considerativa del presente fallo. **Noveno:** Ahora bien, como se conceden parcialmente las pretensiones de las demandantes, frente a los demandados HOSPITAL FRANCISCO DE PAULA DANTANDER ESE, QUILISERVICIOS S.A.S y NEGOCIOS DE SERVICIOS S.A.S, no se condenará en costas en favor de ninguna de las partes antes señaladas. Por otro lado, como las pretensiones fueron adversas frente a la demandada SERVICIOS EMPRESARIALES PLUS S.A.S se condenará en costas a las demandantes y a favor de SERVICIOS EMPRESARIALES PLUS S.A.S señalándose como agencias en derecho la suma de medio salario mínimo mensual legal vigente a la fecha que deberá reconocer cada una de las demandantes en favor de esta última.”

Para adoptar tal determinación arguyó que, de los medios de convicción allegados al plenario, se desprendía que las demandantes ejecutaron labores de auxiliares de servicios generales en favor del HOSPITAL FRANCISCO DE PAULA SANTANDER E.S.E., pues fueron vinculadas a través de diferentes contratos de prestación de servicios para cumplir funciones de mantenimiento preventivo a las instalaciones físicas, relacionadas con el aseo, limpieza y desinfección, así:

La señora ANA MILENA VELASCO FLOR entre el 1º de mayo y el 3 de junio de 2010; desde el 16 de agosto al 31 de diciembre de 2011 y entre el 1º de enero de 2012 al 31 de enero de 2013.

Con AIDA LISCANO RACINES entre el 1 de mayo hasta el 31 de julio de 2010 y del 16 de agosto de 2011 al 31 de enero de 2013.

Con MARIA EUFEMIA MUÑOZ GIRONZA desde el 3 de mayo hasta el 2 de julio de 2010 y desde el 16 de agosto de 2011 hasta el 31 de enero de 2013.

Que para esos períodos se demostraron los elementos de unas verdaderas relaciones laborales de conformidad con el Decreto 2127 de 1945. Por ende, estableció que, para esas calendas, se suscitaron contratos de trabajo realidad entre cada una de las accionantes y la Empresa Social del Estado.

Que con posterioridad a dichos interregnos y en los extremos temporales indicados en la parte resolutive del fallo, se constaron vínculos laborales entre las promotoras de la acción y NEGOCIOS DE SERVICIOS S.A.S. y QUILISERVICIOS S.A.S., respectivamente. Agregó que para esos últimos intervalos operó la solidaridad de la E.S.E., al ser beneficiaria de la obra ejecutada por las actoras.

Frente a las pretensiones condenatorias, referentes al reintegro de las trabajadoras por debilidad manifiesta o de manera subsidiaria, la indemnización por despido sin justa causa precisó que las señoras ANA MILENA VELASCO FLOR y AIDA LISCANO RACINES suscribieron contratos de transacción con sus respectivas empleadoras, terminando por mutuo acuerdo las relaciones laborales. Por tanto, resulta improcedente acoger dichos requerimientos.

Finalmente, y respecto a MARIA EUFEMIA MUÑOZ GIRONZA se vinculó con NEGOCIOS DE SERVICIOS S.A.S. entre el 1º de febrero de 2013 y el 31 de junio de 2016 mediante contrato a término indefinido que terminó por transacción y desde el 1º de agosto de 2016 al 30 de abril de 2019 bajo la misma modalidad contractual que terminó por decisión unilateral, habiendo aceptado en el interrogatorio de parte que su empleador no le quedó debiendo valor alguno por prestaciones.

Acotó que la actora con su historia clínica demostró que durante 6 años tuvo padecimientos de salud que involucran una afectación sustancial en el desempeño de sus funciones, con periodos de incapacidad, recomendaciones de la ARL, reubicaciones y calificada el 17 de marzo de 2016 por la Comisión Laboral de la EPS SANITAS con patologías de origen laboral, de las cuales el empleador tuvo conocimiento; por lo tanto, debía solicitar autorización del Ministerio de Trabajo, lo cual omitió. Que el empleador no demostró la existencia de una justa causa para la terminación del contrato de trabajo; en consecuencia, devenía procedente acceder al reintegro. Finalmente, aludió que no operaba la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T. y se interrumpió la prescripción teniendo en cuenta la fecha de terminación del contrato de trabajo, de la reclamación de sus derechos laborales y de la presentación de la demanda.

#### **4. Recursos de apelación.**

##### **4.1. Apelación parte demandante.**

La parte actora solicita revocar la decisión en cuanto declaró la inexistencia de las obligaciones solicitadas como pretensiones principales y subsidiarias respecto a las señoras ANA MILENA VELASCO FLOR y AIDA LISCANO RACINES, al no acogerse la tesis de que el Hospital a través de la contratación de estos servicios generales enmascaró la subordinación frente a las demandantes, a través de meros intermediarios con apariencia de contratistas independientes. Pues la figura de contrato de prestación de servicios como contratos comerciales busca desentenderse de la subordinación del hospital con las actoras, con quienes antes contrataba directamente y decidió tercerizarlo. Pues la terminación de los contratos a través de convenios de transacción eran una forma habitual del contratista para terminar los contratos a su conveniencia, afectando la buena fe de las demandantes, quienes no estaban debidamente asesoradas, acordaban con la promesa de seguir siendo contratadas, quienes tenían fuero de estabilidad laboral también por su edad.

##### **4.2. HOSPITAL FRANCISCO DE PAULA SANTANDER-CAUCA E.S.E.**

Reiteró los argumentos de la contestación respecto a la facultad de la ESE para contratar con empresas, para suplir el personal con el que no cuenta para cumplir sus funciones, pero no tiene injerencia en la contratación del personal ni en el pago de las acreencias laborales, ni en la terminación de los contratos. Y que las relaciones laborales no terminaron por una decisión discriminatoria, sino por una transacción libre y espontánea de las extrabajadoras y en el caso de la señora MUÑOZ GIRONZA terminó porque NEGOCIOS DE SERVICIOS SAS dejó de

prestarle sus servicios al Hospital, por lo tanto, la extinción del vínculo laboral si tiene una causa justificada. No existe solidaridad porque el Hospital contrató a una empresa encargada de proveer algunas actividades y realizar el trabajo necesario en la referida área y la demandada no quedó debiendo valor alguno a las demandantes.

#### **4.3. QUILISERVICIOS S.A.S. y NEGOCIOS y SERVICIOS S.A.S.**

Alega que la sentencia desconoce la prescripción como fuente extintiva de las obligaciones, pues hizo alusión en la parte considerativa pero no se refirió a ella en la resolutive; ya que hubo diferentes contratos de trabajo en diferentes lapsos de tiempo, por lo que existía prescripción respecto a algunos contratos de trabajo y por otra parte no todas las empresas participaron al mismo tiempo en los contratos cuyos derechos se reclaman.

Respecto a la estabilidad laboral reforzada en contratos a término indefinido es procedente ordenar la reinstalación laboral, siempre que subsistan las causas que dieron origen a la existencia del contrato de trabajo, frente a QUILISERVICIOS la causa es el contrato que existió con el Hospital demandado y al no existir causa material que motive la vinculación de fuerza de trabajo, pues desaparece la causa que originó el contrato laboral con las demandantes. Tampoco existe un dictamen de pérdida de capacidad laboral que determine que la señora MARIA EUFEMIA MUÑOZ tenía un grado de incapacidad laboral moderada que le hiciera acreedora a la estabilidad laboral reforzada y que impusiera al empleador la obligación de pedir autorización al Ministerio del Trabajo para despedirla; tampoco se prueba ese estado de discriminación laboral que es el que conlleva a la aplicación de la protección de estabilidad laboral, máxime que se les dio la oportunidad de reintegrarse a sus labores en el Centro de trabajo del departamento del Meta, porque no existía fuente de trabajo en el municipio de Santander de Quilichao. Que el juez no puede imponer un reintegro donde no hay fuentes de trabajo, porque ello implicaría que el Hospital suscriba un contrato comercial con QUILISERVICIOS para que esta empresa reintegre nuevamente a la actora. Alega que al término de la relación laboral las condiciones de salud no impidieron que la trabajadora cumpliera sus funciones. Respecto a la solidaridad no debe extenderse a NEGOCIOS Y SERVICIOS S.A.S. sino solamente a QUILISERVICIOS S.A. que fue la última persona jurídica con la que existió la relación de trabajo y no hay relación causal con el Hospital, porque su objeto social es muy diferente al de las empresas.

#### **5. Trámite de segunda instancia**

## 5.1. Alegatos de conclusión

Los apoderados judiciales de las partes, previo traslado para alegatos de conclusión en aplicación del artículo 13 de Ley 2213 de 2022, guardaron silencio en el término conferido para ello.

### III. CONSIDERACIONES DE LA SALA

#### 1. Cuestión preliminar.

Precisa la Sala que en el *sub-lite* no es materia de discusión en segunda instancia por ninguno de los recurrentes, lo determinado por la *A quo* en el numeral cuarto de la parte resolutive de la sentencia que se revisa, esto es, la existencia de los siguientes contratos de trabajo:

*EL HOSPITAL FRANCISCO DE PAULA SANTANDER y ANA MILENA VELASCO FLOR entre el 1º de mayo y el 3 de junio de 2010; desde el 16 de agosto al 31 de diciembre de 2011 y entre el 1º de enero de 2012 al 31 de enero de 2013; con AIDA LISCANO RACINES entre el 1º de mayo y el 31 de julio de 2010 y del 16 de agosto de 2011 al 31 de enero de 2013; y con MARIA EUFEMIA MUÑOZ GIRONZA desde el 3 de mayo al 2 de julio de 2010 y desde el 16 de agosto de 2011 hasta el 31 de enero de 2013.*

*NEGOCIOS DE SERVICIOS S.A.S con ANA MILENA VELASCO FLOR, desde el 1º de febrero de 2013 al 17 de enero de 2015 mediante contrato a término indefinido; con AIDA LISCANO RACINES a través de contrato a término indefinido desde el 1º de febrero de 2013 al 15 de febrero de 2016; con MARIA EUFEMIA MUÑOZ GIRONZA desde el 1º de febrero de 2013 al 31 de junio de 2016 y desde el 1º de agosto de 2016 al 30 de abril de 2019 con contrato a término indefinido.*

*QUILISERVICIOS S.A.S: Con ANA MILENA VELASCO FLOR desde el 18 de noviembre de 2015 al 15 de septiembre de 2017 y del 16 de septiembre de 2017 al 28 de febrero de 2019 con contrato a término indefinido; con AIDA LISCANO RACINES a través de un contrato a término fijo dese el 16 de febrero de 2016 al 15 de septiembre de 2017 y posteriormente con contrato a término indefinido desde el 16 de septiembre de 2017 hasta el 30 de abril de 2019.*

#### 2. Problemas jurídicos.

En virtud de los argumentos expuestos por los recurrentes, le corresponde a esta Sala de Decisión Laboral, establecer:

2.1. ¿Procede el reintegro de la actora MARIA EUFEMIA MUÑOZ GIRONZA por la garantía de estabilidad laboral reforzada por salud tal como lo determinó la *A quo*?

2.2. De ser afirmativa la respuesta al anterior cuestionamiento: ¿Es viable condenar al HOSPITAL FRANCISCO DE PAULA SANTANDER E.S.E. como deudor solidario de las obligaciones impuestas?

2.3. ¿Opera el reintegro de las demandantes ANA MILENA VELASCO FLOR y AIDA LISCANO RACINES, bajo la garantía de estabilidad por salud aun cuando sus contratos de trabajo terminaron por mutuo acuerdo?

### 3. Respuesta a los interrogantes planteados.

La respuesta al primer interrogante es **afirmativa**. Se acreditan los presupuestos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la interpretación que frente a dicha materia ha emitido la Corte Constitucional. La señora MARIA EUFEMIA MUÑOZ GIRONZA para la data del finiquito del contrato de trabajo con NEGOCIOS DE SERVICIOS S.A.S., era titular de tal garantía en virtud de los padecimientos que afectaban sustancialmente el ejercicio de sus funciones. La empleadora tenía conocimiento de sus afecciones y recomendaciones laborales. Sin embargo, no contaba con el permiso del Ministerio del Trabajo para la terminación del vínculo laboral. Finalmente, no logró desvirtuar la presunción de que el despido se debió a su condición de salud. En consecuencia, es procedente el reintegro.

Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

#### 3.1. Estabilidad laboral reforzada por salud

La Constitución Política de 1991, en sus artículos 13, 47 y 54, garantiza y protege el derecho fundamental al trabajo para las personas que tienen minusvalía física, sensorial o psíquica. En desarrollo de estos preceptos, la Ley 361 de 1997, consagró la estabilidad laboral de esta población. En su artículo 26, se establece:

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

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado **por razón de su limitación**, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás **prestaciones e indemnizaciones** a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.” (La expresión limitación debe entenderse como “discapacidad” o “en situación de discapacidad”. Fallo C – 458 de 2015)”.*

Por su parte, la jurisprudencia de las Altas Cortes no ha sido ajena a esta temática. La Corte Constitucional y la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de

Justicia, tienen criterios divergentes en cuanto a la discapacidad que protege la citada norma, pero que pueden, a juicio de esta Sala de Decisión Laboral, complementarse al momento de analizar la aplicación de la estabilidad ocupacional reforzada en cada caso en concreto.

En efecto, la **Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral**, cobija con dicha protección a las personas que, conforme con esa normativa, se consideran como limitadas o en condición de discapacidad. Éstas son aquellas que tienen una pérdida de capacidad laboral con el carácter de moderada, igual o superior al 15%<sup>5</sup>. En reciente fallo SL5700-2021 del 1° de diciembre de 2021, radicación No. 89595, la mentada Corporación reiteró tal criterio y recalcó que no toda afección de salud es merecedora de la protección foral, solo aquella relevante; esto, bajo el convencimiento de la importancia de no desdibujar la finalidad de la garantía instituida por el legislador.

Asimismo, en providencia SL1360-2018, se sostuvo que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada. En la citada providencia, se refirió también que:

a) La prohibición establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima;

b) Si en el juicio laboral, **el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas**, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de salarios, prestaciones insolutas y la sanción de 180 días de salario; y

c) La autorización del Ministerio del Trabajo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar. Es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso, el Inspector debe validar que se haya agotado las etapas de rehabilitación, readaptación, reinserción y reubicación. La omisión de ese deber implica la ineficacia del despido.

Por su parte, la **Corte Constitucional** en sentencia SU – 049 de 2017, estableció que la estabilidad laboral fijada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que sea relevante determinar ni el tipo

---

<sup>5</sup> Sentencias del 25 de marzo de 2009, radicación No. 35606; 16 y 24 de marzo de 2010, radicaciones 36115 y 37235; del 3 de noviembre de 2010, radicación No. 38992; del 7 de septiembre de 2016, radicación No. 51865; del 25 de enero de 2017, radicación No. 45314; SL5181 del 27 de noviembre de 2019, radicación No. 68610, entre otras.

de limitación que se padezca, ni el porcentaje o nivel de la misma. En sentencias T – 041 de 2019 y T – 187 de 2021, reiteró que dicha regla debe ser aplicada de encontrarse acreditados los siguientes presupuestos:

***“(i) el trabajador presenta padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones; (ii) el empleador conoció tal condición en un momento previo al despido; (iii) no existe autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y (iv) el empleador no logró desvirtuar la presunción de despido injusto”.***

La mentada presunción a juicio de la Alta Corporación Constitucional tiene su razón de ser: *“en el hecho de que, generalmente, el nexo causal entre este evento y la condición de discapacidad es muy difícil de probar. Por ende, esa carga no le corresponde asumirla a quien tiene la calidad de sujeto de especial protección constitucional porque ello sería negarle su derecho a la estabilidad laboral reforzada”* (T – 420 de 2015).

En consecuencia, para esta Sala de Decisión Laboral, la interpretación de la Corte Constitucional resulta más favorable para los derechos de los trabajadores que reclaman la garantía de la estabilidad laboral reforzada por salud. Por tanto, para los casos en donde no se demuestre una pérdida de capacidad laboral, con el carácter de moderada, igual o superior al 15%, deviene procedente analizar la situación fáctica bajo los presupuestos de la jurisprudencia constitucional. Lo anterior, en aplicación del principio de favorabilidad consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política de 1991.

### **3.2. Caso en concreto.**

La *A quo* determinó la viabilidad del reintegro de la demandante MARIA EUFEMIA MUÑOZ GIRONZA por acreditarse los presupuestos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997; orden que recayó de manera solidaria en el HOSPITAL FRANCISCO DE PAULA SANTANDER E.S.E. y NEGOCIOS DE SERVICIOS S.A.S.

Por su parte, el apoderado judicial de esa última sociedad y QUILISERVICIOS S.A.S., reprochó en su alzada que no se acredita con la demanda y los medios probatorios que, al finiquito del contrato de trabajo, la accionante se encontrare amparada bajo la garantía de estabilidad laboral reforzada por salud. Que el empleador no tenía conocimiento del estado de salud de la trabajadora. Asimismo, que la orden de reintegro se impuso frente a NEGOCIOS DE SERVICIOS S.A.S., siendo que QUILISERVICIOS S.A.S., fue la última empleadora. Que no se tuvo en cuenta la prescripción como fuente extintiva de las obligaciones, que, no se probó la discriminación pues si existió una justa causa para dar por terminada la vinculación

laboral como fue la terminación de la contratación entre el empleador y el Hospital, que la juez no tuvo en cuenta que la empresa no tiene como reubicar a la actora y se le ofreció otra sede en otro departamento, pero ella no aceptó y que la solidaridad no debe extenderse a NEGOCIOS Y SERVICIOS S.A.S. sino solamente a QUILISERVICIOS S.A. que fue la última persona jurídica con la que existió la relación de trabajo y no hay relación causal con el Hospital porque su objeto social es muy diferente al de las empresas.

En tal virtud, procede la Sala a analizar en principio, si en autos se acreditan los presupuestos legales y jurisprudenciales reseñados en precedencia, que permitan determinar si la actora MARIA EUFEMIA MUÑOZ GIRONZA, al finiquito de la relación laboral, era beneficiaria o no de tal garantía.

Al plenario se allegó la siguiente prueba documental<sup>6</sup> que no fue objeto de tacha ni desconocida por las partes:

- Epicrisis del 24 de mayo de 2013 del HOSPITAL FRANCISCO DE PAULA SANTANDER consigna como diagnóstico SINDROME DE MANGUITO ROTATORIO M751 y en el resumen de la evolución: *dolor local y limitación funcional de hombro derecho, limitación funcional marcada.*<sup>7</sup>
- Epicrisis del 28 de junio de 2013 del HOSPITAL FRANCISCO DE PAULA SANTANDER consigna como diagnóstico SINDROME DE MANGUITO ROTATORIO M751 y en el resumen de la evolución: *Paciente con trabajo crónico en aseo y servicios generales y la actividad repetitiva induce el dolor progresivo de hombros y manos, ahora con mayor compromiso y limitación funcional, RM lesión de manguito rotatorio hombro derecho.*<sup>8</sup>
- Historia clínica 30/01/2015 de la FUNDACION IDEAL diagnóstico principal TRAUMATISMO DE TENDON DEL MANGUITO ROTATORIO DEL HOMBRO y en evolución: *Paciente con POP de reaprio manguito rotador + tenotomía bíceps braquial derecho, en proceso de rehabilitación viene hoy a control médico. Refiere mejoría del dolor y movilidad de hombro derecho. Refiere parestesias en mano derecha y limitación para la flexión de pulgar izquierdo. Ef: AMAS en hombro derecho, abducción 120, flexión 120°, túnel (-) mano derecha. Engatillamiento de pulgar izquierdo. Dolor al palpar tendón flexor de pulgar izquierdo. Paciente con buena evolución clínica en POP de hombro derecho, debe continuar con fisioterapia, se programa para infiltración de dedo en gatillo mano izquierda.*<sup>9</sup>

<sup>6</sup> Págs.366-412.01ExpedienteCuadernoUno-expediente digital.

<sup>7</sup> Pág.36601ExpedienteCuadernoUno-expediente digital.

<sup>8</sup> Pág.36701ExpedienteCuadernoUno-expediente digital.

<sup>9</sup> Pág.36801ExpedienteCuadernoUno-expediente digital.

- Notificación de la Calificación de Origen del Evento en Primera Oportunidad EPS SANITAS del 17 de marzo de 2016 para los diagnósticos de SINDROME TUNEL DEL CARPIO BILATERAL, SINDROME MANGUITO ROTADOR BILATERAL, EPICONDILITIS MEDIAL Y LATERAL BILATERAL y TENOSINOVITIS DE QUERVAIN DERECHA; todos de origen laboral.
- Historia clínica MI IPS del 11 de enero de 2017, diagnóstico principal: G560-SINDROME DEL TUNEL CARPIANO, diagnóstico secundario: M770-EPICONDILITIS MEDIA M531-SINDROME CERVICOBANQUIAL, causa externa: enfermedad profesional, recomendaciones: Incapacidad por 10 días a partir del 12 de enero de 2017 dx sx de TUNEL CARPIANO ENFERMEDAD LABORAL, observaciones: debe evitar movimiento repetitivo, de tirar y empujar o levantar objetos de más de 5 kg hasta nueva valoración por fisioterapia.<sup>10</sup>
- Historia clínica MI IPS del 21 de enero de 2017 con diagnóstico principal: G560-SINDROME DEL TUNEL CARPIANO y diagnóstico secundario: M770-EPICONDILITIS MEDIA M531-SINDROME CERVICOBANQUIAL, causa externa: enfermedad profesional, recomendaciones: se da prórroga de incapacidad por 10 días a partir del 22 de enero de 2017 hasta el 31 de enero de 2017.<sup>11</sup>
- Medicina Física y Rehabilitación ARL COLMENA del 30 de enero de 2017 tiene dictamen de Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca de: 29/04/2016 con origen laboral de los diagnósticos de TUNEL DEL CARPIO BILATERAL, SINDROME MANGUITO ROTADOR BILATERAL, EPICONDILITIS MEDIAL Y LATERAL BILATERAL y TENOSINOVITIS DE QUERVAIN DERECHA, tratamiento quirúrgico en mano derecha, se indica valoración por medico ocupacional ARL, trabajo con recomendaciones medico laborales
- Historia clínica SANITAS 28/02/2017 con diagnóstico EPICONDILITIS MEDIA (M770), bilateral, confirmado repetido, causa externa: enfermedad general.<sup>12</sup>
- Historia clínica SANITAS 07/04/2017 con diagnóstico EPICONDILITIS MEDIA (M770), bilateral, confirmado repetido, causa externa: enfermedad general. Plan de manejo: se expide incapacidad durante 2 días desde el 07/04/2017 hasta el 08/04/2017 (M770 Epicondilitis media).<sup>13</sup>
- Historia Clínica Hospital Francisco de Paula Santander 2 de noviembre de 2017, diagnóstico principal M751 SINDROME DE MANGUITO ROTATORIO, otros

<sup>10</sup> Pág.370.01ExpedienteCuadernoUno-expediente digital.

<sup>11</sup> Pág.372.01ExpedienteCuadernoUno-expediente digital.

<sup>12</sup> Pág.373.01ExpedienteCuadernoUno-expediente digital.

<sup>13</sup> Pág.374-375-376.01ExpedienteCuadernoUno-expediente digital.

diagnósticos SINDROME DEL TUNEL CARPIANO, EPICONDILITIS LATERAL, HIPERTENSION ESENCIAL PRIMARIA, se encuentra incapacitada hoy acude para renovar prórroga de incapacidad, la cual se vence el día de hoy se expide prórroga por 15 días a partir del 03/11/2017.<sup>14</sup>

- Historia clínica Hospital Francisco de Paula Santander 17 de noviembre de 2017, diagnóstico principal M751 SINDROME DE MANGUITO ROTATORIO, otros diagnósticos SINDROME DEL TUNEL CARPIANO, EPICONDILITIS LATERAL, HIPERGLICERIDEMIA PURA, paciente se encuentra incapacitada hoy acude para renovar prórroga de incapacidad la cual se vence el día de hoy se expide prórroga por 15 días a partir del 18/11/2017.<sup>15</sup>

- Historia clínica Hospital Francisco de Paula Santander 19 de diciembre de 2017, diagnóstico principal M751 SINDROME DE MANGUITO ROTATORIO, otros diagnósticos SINDROME DEL TUNEL CARPIANO, EPICONDILITIS LATERAL, resumen y comentarios: No movilización de cargas superiores a 2 kg con una sola mano, no realizar movimientos repetitivos con dedos de las manos, no realizar agarre con aplicación de fuerza, no realizar movimientos de flexión, ni rotación a nivel de muñecas, realizar pausas activas cada 2 horas por 10 minutos, se expide prórroga incapacidad por 15 días a partir del 19/12/2017 al 02/01/2018.

- Historia clínica Hospital Francisco de Paula Santander 18 de enero de 2018, diagnóstico principal M751 SINDROME DE MANGUITO ROTATORIO, otros diagnósticos SINDROME DEL TUNEL CARPIANO, EPICONDILITIS LATERAL, TENOSNOVITIS DE ESTILOIDES RADIAL resumen y comentarios: paciente con patologías anotadas quien persiste con dolor intenso en espera de cita con medico laboral con incapacidad prolongada se expide prórroga de incapacidad por 15 días a partir del 13/01/2018 al 01/02/2018 (SIC).<sup>16</sup>

- Historia clínica Hospital Francisco de Paula Santander 2 de febrero de 2018, diagnóstico principal M751 SINDROME DE MANGUITO ROTATORIO, otros diagnósticos CERVICALGIA, DORSALGIA NO ESPECIFICADA resumen y comentarios: se prórroga incapacidad por 5 días.

- Historia clínica EPS SANITAS del 7 de marzo de 2018 diagnóstico M751 SINDROME DE MANGUITO ROTATORIO BILATERAL.

---

<sup>14</sup> Pág.381.01ExpedienteCuadernoUno-expediente digital.

<sup>15</sup> Pág.383.01ExpedienteCuadernoUno-expediente digital.

<sup>16</sup> Pág.387.01ExpedienteCuadernoUno-expediente digital.

- Historias clínicas de la CLINICA NUESTRA SEÑORA DE LOS REMEDIOS del 13<sup>17</sup> y 18 de febrero de 2018, del 15 de mayo de 2018 con diagnósticos SINDROME DEL TUNEL CARPIANO BILATERAL SEVERO IZQUIERDO MODERADO DERECHO, EPICONDILITIS MEDIA Y LATERAL BILATERAL, TENOSNOVITIS DE ESTILOIDES RADIAL (DE QUERVAN) DERECHA, causa externa enfermedad profesional. Plan: recomendaciones laborales por 6 meses a través de la ARL.
- Estudio electro diagnóstico de miembro superior del 20 de marzo de 2018 con diagnóstico clínico de SINDROME DE TUNEL CARPIANO BILATERAL: SEVERO IZQUIERDO, MODERADO DERECHO (recidiva).
- Historia clínica de la CLINICA NUESTRA DEÑORA DE LOS REMEDIOS del 19 de julio de 2018 con diagnósticos SINDROME DEL TUNEL CARPIANO BILATERAL SEVERO IZQUIERDO MODERADO DERECHO, EPICONDILITIS MEDIA Y LATERAL BILATERAL, TENOSNOVITIS DE ESTILOIDES RADIAL (DE QUERVAN) DERECHA, causa externa enfermedad profesional. Plan: recomendaciones laborales por 6 meses a través de la ARL. Nota: Dice que la empresa no cumple con las recomendaciones.
- Epicrisis Hospital Francisco de Paula Santander 5 de julio de 2018, diagnóstico principal M751 SINDROME DE MANGUITO ROTATORIO.
- Epicrisis Hospital Francisco de Paula Santander 25 de octubre de 2018, diagnóstico principal M751 SINDROME DE MANGUITO ROTATORIO.
- Historia clínica de la CLINICA NUESTRA DEÑORA DE LOS REMEDIOS del 18 de febrero de 2019 con diagnósticos SINDROME DEL TUNEL CARPIANO BILATERAL SEVERO IZQUIERDO MODERADO DERECHO, EPICONDILITIS MEDIA Y LATERAL BILATERAL, TENOSNOVITIS DE ESTILOIDES RADIAL (DE QUERVAN) DERECHA, causa externa enfermedad profesional. Plan: recomendaciones laborales por 6 meses a través de la ARL.

Igualmente, se extrae del plenario, que se expidieron en favor de la promotora de la acción, las siguientes incapacidades médicas:

<b>Incapacidades médicas</b>			
<b>Desde</b>	<b>Hasta</b>	<b>Término</b>	<b>Pág. PDF<sup>18</sup></b>
12/01/2017		10 días	370
22/01/2017	31/01/2017	10 días	372
07/04/2017	08/04/2017	2 días	375

<sup>17</sup> Pág.392.01ExpedienteCuadernoUno-expediente digital

<sup>18</sup> 01ExpedienteCuadernoUno-expediente digital.

03/11/2017		15 días	380,381
18/11/2017		15 días	383
19/12/2017	02/01/2018	15 días	385
02/02/2018	06/02/2018	5 días	389
13/01/2018	01/02/2018 (SIC)	15 días	387

Asimismo, cuenta el expediente con los testimonios de ROSMIRA GRIJALBA y MARIA FANNY SOLARTE ESPINOSA, quienes afirmaron conocer a las demandantes porque juntas laboraron en el Hospital Francisco de Paula Santander, como auxiliares de servicios generales, que correspondía al área de aseo, lavandería y cocina, labores que desempeñaron desde 2010 hasta 2019. Que igualmente, laboraron para NEGOCIOS DE SERVICIOS SAS y QUILISERVICIOS SAS. La señora Grijalba agregó que fueron coordinadas por la señora Susana Balanta e indicó que Ana Milena Velasco sufrió de fibromialgia, Aida Lizcano y María Eufemia Muñoz de túnel carpiano, manguito rotador y epicondilitis que les generó incapacidades, ellas inclusive fueron operadas y María Eufemia calificada con 17 o 25%, y desconociendo dichas situaciones fueron despedidas. Por su parte la señora Solarte Espinosa añadió que a María Eufemia la ARL la envió con médico ocupacional y la reubicaron en otro sitio del área de trabajo, pues estaba en la cocina y la enviaron a la cafetería.

Igualmente, el plenario cuenta con los interrogatorios de parte absueltos por las demandantes y la subgerente de QUILISERVICIOS S.A.S. y NEGOCIOS DE SERVICIOS S.A.S.

MARÍA EUFEMIA MUÑOZ GIRONZA, narró que prestó sus servicios en servicios generales para la E.S.E. aquí demandada desde mayo de 2010 al 31 de enero de 2013. Luego, con NEGOCIOS DE SERVICIOS S.A.S. hasta el “31” de abril de 2019, mediante contrato a término indefinido y explicó que no quiso firmar el retiro, porque tenía unas patologías y la jefe Lina le dijo, que ya no iba con la nueva empresa porque estaba muy enferma, una empresa que de la noche a la mañana cambiaba de nombre, pero con los mismos funcionarios, iguales enseres y compañeras. Que todo lo que tenía el hospital que era de Don CLELIO. Sostuvo que la señora Lina tenía conocimiento pleno de sus problemas de salud; que le hicieron una cirugía en la mano y otra en el hombro derecho, de los problemas de túnel carpiano lateral bilateral, epicondilitis lateral bilateral, tendinitis en el brazo izquierdo, porque durante sus incapacidades le pasaba sus historias clínicas y estaba enterada de su calificación. Fue reubicada en la cocina, pero cuando fue la ARL le hizo un seguimiento y unos exámenes dijo que allá no podía estar porque los utensilios, las

ollas y cacerolas eran muy grandes, entonces la enviaron a la cafetería hasta la finalización de su contrato de trabajo.

ANA MILENA VELASCO FLOR manifestó que trabajó de 2011 a febrero de 2019 en el HOSPITAL FRANCISCO DE PAULA SANTANDER E.S.E., NEGOCIOS DE SERVICIOS S.A.S. y QUILISERVICIOS S.A.S., que el último contrato a término indefinido con QUILISERVICIOS SAS, terminó el 28 de febrero de 2019, fecha en la cual, firmó transacción.

AIDA LIZCANO RACINES informó que ingresó en 2010 y el 1º de febrero de 2013 comenzó con el señor CLELIO Castro, con NEGOCIOS DE SERVICIOS en el área de lavandería, cocina, aseo y recuerda que el señor CLELIO le consignó en el Banco Davivienda aproximadamente \$3.000.000,00.

La subgerente de QUILISERVICIOS S.A.S. y NEGOCIOS DE SERVICIOS S.A.S., señora LINA MARCELA VERGARA, relató que a través de esas empresas se vincularon a las demandantes mediante contratos de trabajo.

Ahora bien, del análisis del material probatorio colige la Sala que frente a la demandante MARÍA EUFEMIA MUÑOZ GIRONZA, se cumplen los presupuestos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la interpretación que ha emitido la Corte Constitucional respecto a dicha materia (SU – 049 de 2017, T – 041 de 2019 y T – 187 de 2021), para que se proteja su derecho a la estabilidad ocupacional reforzada por salud, por cuanto:

**(i) Presentaba padecimientos de salud que involucraban afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones a la data de terminación del contrato de trabajo:**

En efecto, de los citados medios de convicción se desprende que: **a)** por lo menos desde el mes de mayo de 2013, esto es, en vigencia del contrato de trabajo declarado por el *A quo* con NEGOCIOS DE SERVICIOS S.A.S. fue diagnosticada con: SINDROME DE MANGUITO ROTATORIO M751, patología que persistió durante 2013 a 2015 y sumado a otros diagnósticos secundarios en el año 2017 como SINDROME DEL TUNEL CARPIANO BILATERAL SEVERO IZQUIERDO MODERADO DERECHO, EPICONDILITIS MEDIA Y LATERAL BILATERAL, TENOSNOVITIS DE ESTILOIDES RADIAL (DE QUERVAN) DERECHA, los cuales persistieron hasta octubre de 2018. **b)** Mediante comunicación del 17 de marzo de 2016 se le notificó la Calificación de Origen del Evento en Primera Oportunidad por parte de la EPS SANITAS para los diagnósticos de SINDROME TUNEL DEL CARPIO BILATERAL, SINDROME MANGUITO ROTADOR BILATERAL,

EPICONDILITIS MEDIAL Y LATERAL BILATERAL y TENOSINOVITIS DE QUERVAIN DERECHA; todos de origen laboral. **c)** en historia clínica del Hospital Francisco de Paula Santander 19 de diciembre de 2017, para el diagnóstico principal M751 SINDROME DE MANGUITO ROTATORIO, otros diagnósticos SINDROME DEL TUNEL CARPIANO, EPICONDILITIS LATERAL, se le hicieron recomendaciones: No movilización de cargas superiores a 2 kg con una sola mano, no realizar movimientos repetitivos con dedos de las manos, no realizar agarre con aplicación de fuerza, no realizar movimientos de flexión, ni rotación a nivel de muñecas, realizar pausas activas cada 2 horas por 10 minutos. **d)** en virtud de sus padecimientos le fueron emitidas incapacidades médicas en el curso del vínculo laboral; **f)** en atenciones médicas del 18 de febrero de 2019 en la CLINICA NUESTRA SEÑORA DE LOS REMEDIOS, se prescribieron en su favor recomendaciones laborales por 6 meses a través de la ARL.

Por ende, resulta evidente que la trabajadora MARÍA EUFEMIA MUÑOZ GIRONZA, para el 30 de abril de 2019, data de finiquito del contrato de trabajo, experimentaba dificultades sustanciales para ejecutar con normalidad las labores asignadas en condiciones regulares. Nótese que dichas patologías fueron calificadas como de origen laboral. A pesar de que la A.R.L. COLMENA no asignó un porcentaje de P.C.L., lo cierto es que los medios de convicción allegados de manera oportuna al expediente reflejan que antes y después de esa calenda, la trabajadora estaba y continuaba limitada en el ejercicio de sus funciones por las afecciones en salud en comento. Lo anterior, se ratifica con la existencia de recomendaciones laborales vigentes para la fecha de terminación de la relación de trabajo, efectuadas por el médico en salud ocupacional tratante de la IPS contratada por la A.R.L.; por ende, deviene claro que, dadas las particularidades de sus patologías, se tornó más difícil el desarrollo de sus actividades predominantemente mecánicas, en la medida en que le exigían importantes esfuerzos en sus extremidades superiores. De ello, da cuenta con suficiencia la prueba médico-científica antes relacionada.

En lo que atañe a la calificación de P.C.L., basta con acotar que de conformidad con la jurisprudencia de la Corte Constitucional, para aquellos individuos en estado de debilidad manifiesta que no tengan una calificación de pérdida de capacidad laboral o que teniéndola, no supere el 15%, el beneficio de la estabilidad laboral reforzada procede sí se logra demostrar probatoriamente que la merma en el estado de salud del trabajador estropea el normal desempeño de sus funciones (T – 099 de 2020).

En consecuencia, no le asiste razón al apoderado judicial de la empleadora, al señalar que la demandante no era beneficiaria de tal garantía. No hay duda de que

sus diagnósticos progresivos dificultaron sustancialmente el desempeño de sus oficios en el decurso del último contrato de trabajo, más allá de que las mismas puedan ser o no preexistentes a la data de inicio de la contratación de trabajo. Ello, por cuanto lo que interesa es la demostración de una limitación en salud que involucre una afectación sustancial en el ejercicio de la labor al finiquito del vínculo laboral, circunstancia que para el caso objeto de estudio, está más que probada.

**(ii) El empleador conoció la condición de salud en momento previo al despido:**

Del conocimiento de la empresa empleadora del estado de salud de la señora MUÑOZ GIRONZA, previa a la terminación del contrato de trabajo, dan cuenta las sucesivas incapacidades expedidas a la actora, pues al empleador le corresponde pagar los primeros 2 días de incapacidad.

En consecuencia, se avizora que las afecciones de salud de la promotora de la acción no eran un evento aislado y desconocido por la sociedad empleadora. En todo caso, conviene recordar, que la imposibilidad del patrono de acceder a la historia clínica de la trabajadora, por sí misma, no es prueba o indicador de que no tuviera conocimiento de la situación de salud (C.C. T – 434 de 2020). Por ende, se despachan de manera desfavorable los argumentos del recurso de apelación.

**(iii) No existía autorización previa del MINISTERIO DEL TRABAJO para efectuar el despido:**

El trabajador en condición de discapacidad o con limitaciones en salud que le impiden o dificultan sustancialmente el desarrollo de sus funciones puede ser despedido cuando incurre en una causal objetiva para la terminación del contrato. Empero, en garantía de la especial protección que les asiste a estos sujetos, el empleador tiene el deber ineludible de contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral (C.C. T – 041 de 2019).

En el presente asunto no se acreditó que NEGOCIOS DE SERVICIOS S.A.S., hubiere requerido la autorización de la autoridad de trabajo previa al despido de la citada demandante de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En consecuencia, dado que no se contaba con la respectiva autorización, en aplicación de los lineamientos jurisprudenciales en comento, deviene procedente presumir que la desvinculación de la señora MARÍA EUFEMIA MUÑOZ GIRONZA, obedeció a sus limitaciones físicas generadas por las patologías de origen laboral que le fueron diagnosticadas. Es decir, a circunstancias de discriminación por su

condición de salud. En esa medida, correspondía al empleador demostrar que el despido se produjo como consecuencia de una justa causa legal objetiva.

**(iv) La empleadora no logró desvirtuar la presunción de despido injusto:**

En la apelación NEGOCIOS DE SERVICIOS S.A.S. argumenta que la finalización del contrato laboral obedeció a la terminación del acuerdo contractual entre la E.S.E. accionada y esa sociedad.

Empero, de la revisión acuciosa del libelo introductorio y los medios probatorios recaudados, se colige por la Sala de manera indefectible, que la parte pasiva no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, toda vez que **a)** no se demuestra que el último contrato de trabajo hubiere finiquitado por mutuo acuerdo verbal y/o mediante un contrato de transacción; pues así lo manifestó la actora en su declaración y no obra en el expediente prueba que contrarie su declaración. Por tal motivo, deviene evidente que contrario a lo señalado por el recurrente, no se estructuró la confesión de la parte demandante frente a dicho aspecto.

Al no demostrarse que la relación laboral existente con esa sociedad y la señora MUÑOZ GIRONZA hubiere terminado de común acuerdo y/o mediante un contrato de transacción. Los ofrecimientos verbales que bien pudo elevar el empleador una vez finiquitado el contrato de trabajo no son razón suficiente para dar por acreditada alguna causa legal objetiva de terminación.

**b)** Respecto del argumento concerniente a que la finalización del contrato laboral obedeció a la terminación del acuerdo contractual entre la E.S.E. accionada y esa sociedad, basta con advertir que de conformidad con el artículo 62 del C.S.T., la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Al expediente no se allegó ningún medio probatorio que demuestre que la sociedad empleadora hubiere manifestado e invocado alguna de las causales dispuestas en el artículo 61 *ibíd* para dar por terminado el contrato de trabajo. Luego entonces, si las razones no fueron reveladas al momento del rompimiento del vínculo, no pueden ser expuestas ulteriormente; esto, a fin de garantizar el derecho de defensa del trabajador y el principio de buena fe que rige las relaciones laborales (SL1360-2018).

Colofón de lo expuesto, al constatarse que: **i)** al momento de la terminación de la relación laboral la trabajadora presentaba padecimientos de salud que involucraban

afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones; **ii)** el empleador tenía conocimiento de sus limitaciones; **iii)** pese a ello, el despido se realizó sin la autorización del MINISTERIO DEL TRABAJO; y **iv)** la sociedad empleadora NEGOCIOS DE SERVICIOS S.A.S. no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio; es procedente establecer que el despido operó por su condición de salud. Todo lo anterior, conlleva a deducir que la terminación del vínculo es ineficaz, siendo viable la petición de reintegro.

Lo que antecede no es óbice para indicar, que si bien la protección especial en el *sub-lite* opera por la estabilidad laboral reforzada por salud de la que es titular la demandante, lo cierto es que también trasciende a su inclusión como mujer en el ámbito laboral. Desconocer en su favor la prerrogativa del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, comportaría agravar su estado de debilidad manifiesta por sus afecciones de salud en un mercado de trabajo de difícil acceso para dicho grupo poblacional. Máxime, dados los estereotipos sociales sobre los roles de género que históricamente han involucrado a las mujeres. Tal protección en el campo laboral no aparece alejada de la legislación interna que lo regula (art. 43 C.P.), ni de los instrumentos internacionales<sup>19</sup> que lo ratifican y que desempeñan un papel importante en la consolidación de sus derechos y promueven la aplicación de la ley desde una perspectiva de género.

Finalmente, en lo que atañe al disenso de apelación relacionado con que la orden de reintegro recayó en la empresa NEGOCIOS DE SERVICIOS S.A.S., siendo que QUILISERVICIOS S.A.S., fue la última empleadora, no tiene vocación de prosperidad, habida cuenta que: **a)** en el numeral 3° de la parte resolutive del fallo de primer grado, se declaró entre otros, la existencia de un contrato de trabajo entre la actora MARÍA EUFEMIA MUÑOZ GIRONZA y NEGOCIOS DE SERVICIOS S.A.S., como último patrono, del 1° de agosto de 2016 al 30 de abril de 2019. Ello, no fue objeto de apelación por ninguna de las partes; y **b)** dicha determinación se acompasa con la certificación laboral expedida por esa sociedad donde se informa que ese vínculo se suscitó: “*desde el primero (01) de agosto de 2016 hasta el treinta (30) de abril del año 2019*”<sup>20</sup> y la relación de aportes al Sistema General de Pensiones efectuada por esa compañía en favor de la accionante. Lo anterior, denota que la citada demandante a la finalización del último contrato de trabajo estuvo vinculada con NEGOCIOS DE SERVICIOS S.A.S. Por ende, se confirmará la determinación del *A quo* frente a dicha materia.

---

<sup>19</sup> Entre ellos: Declaración Universal de los Derechos Humanos, Convenio No. 111 de la OIT, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, entre otros.

<sup>20</sup> Pág. 364. 01ExpedienteCuadernoUno-expediente digital.

El reproche de la indebida acumulación de pretensiones resulta extemporáneo. La oportunidad procesal para increpar las deficiencias del libelo introductorio se ciñe a la contestación de la demanda que comprende para la parte pasiva, la formulación de las excepciones previas (Art. 31 del C.P.T. y de la S.S.). En todo caso, no se advierte que en la decisión del *A quo* se hubieren acogido pretensiones abiertamente contrapuestas.

#### **4. Respuesta al segundo interrogante.**

La respuesta es **positiva**. En aplicación del artículo 34 del C.S.T., el HOSPITAL FRANCISCO DE PAULA SANTANDER E.S.E. es deudor solidario de las obligaciones impuestas por la *A quo* en contra de la sociedad NEGOCIOS DE SERVICIOS S.A.S. y en favor de la actora MARÍA EUFEMIA MUÑOZ GIRONZA.

Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

##### **4.1. Solidaridad del artículo 34 del C.S.T.**

El artículo 34 del C.S.T., prevé que el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

Frente a dicha figura, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha recalcado que la solidaridad se presenta cuando la actividad ejecutada por el contratista independiente cubre una necesidad propia del beneficiario y, además, cuando constituye una función directamente vinculada con la ordinaria explotación de su objeto social, que por lo mismo desarrolla éste. Para su determinación, puede tenerse en cuenta no sólo el objeto social del contratista y del beneficiario de la obra, sino también las características de la actividad específica desarrollada por el trabajador (SL14692-2017 del 13 de septiembre de 2017). Asimismo, en fallo del 1º de marzo de 2011, radicación No. 35864, precisó:

***“(...) Para la Corte, en síntesis, lo que se busca con la solidaridad laboral del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo es que la contratación con un contratista independiente para que realice una obra o preste servicios, no se convierta en un mecanismo utilizado por las empresas para evadir el cumplimiento de obligaciones laborales. Por manera que, si una actividad directamente vinculada con el objeto económico***

***principal de la empresa se contrata para que la preste un tercero, pero utilizando trabajadores, existirá una responsabilidad solidaria respecto de las obligaciones laborales de esos trabajadores.***

***“Quiere ello decir que si el empresario ha podido adelantar la actividad directamente y utilizando sus propios trabajadores, pero decide hacerlo contratando un tercero para que éste adelante la actividad, empleando trabajadores dependientes por él contratados, el beneficiario o dueño de la obra debe hacerse responsable de los salarios, prestaciones e indemnizaciones a que tienen derecho estos trabajadores, por la vía de la solidaridad laboral, pues, en últimas, resulta beneficiándose del trabajo desarrollado por personas que prestaron sus servicios en una labor que no es extraña a lo que constituye lo primordial de sus actividades empresariales.***

#### **4.2. Caso en concreto**

El apoderado judicial del HOSPITAL FRANCISCO DE PAULA SANTANDER E.S.E., reprocha la condena frente a dicha entidad como deudor solidario de las obligaciones impuestas por el *A quo*.

En tal contexto, conviene traer a colación que el objeto social de NEGOCIOS DE SERVICIOS S.A.S. según certificado de existencia y representación legal, es el: *“SERVICIO DE LAVANDERÍA HOSPITALARIA BAJO CONTRATO. SERVICIO DE ASEO Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES HOSPITALARIAS...SERVICIOS DE VALORACIÓN NUTRICIONAL A PACIENTES HOSPITALARIOS...”*<sup>21</sup>.

A su turno, se fijó como objeto de los contratos entre esa sociedad y la E.S.E. convocada al litigio, los siguientes: *“PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE LAVANDERÍA, SECADO PLANCHADO, DOBLADO DE PRENDAS HOSPITALARIAS Y PRÉSTAMO DE ROPA HOSPITALARIA”, “PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE ASEO, LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN HOSPITALARIA” y PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA LA PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE DIETAS NORMALES Y TERAPÉUTICAS DE PACIENTES*<sup>22</sup>.

Por último, de las declaraciones de ROSMIRA GRIJALBA, MARIA FANNY SOLARTE ESPINOSA, MARÍA EUFEMIA MUÑOZ GIRONZA, se extrae que según el contrato de trabajo suscrito por la actora con NEGOCIOS DE SERVICIOS S.A.S., las funciones encomendadas fueron de auxiliar de servicios generales, en lo concerniente al área de aseo, lavandería, aseo y cafetería.

---

<sup>21</sup> Páginas 12 a 16 – Archivo PDF: “01(325)CuadernoPrincipalUno” – Cdo. 1ª instancia – Expediente digital).

<sup>22</sup> Páginas 1 a 110 – Archivo PDF: “04(110)Folio708DVDAnexosCont.Hospital” – *Ibid*.

Ahora bien, el artículo 194 de la Ley 100 de 1993 prevé que la prestación de servicios de salud en forma directa por la Nación o por las entidades territoriales, se hará principalmente a través de las Empresas Sociales del Estado E.S.E. Las mismas, constituyen una categoría especial de entidad pública descentralizada, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa.

Frente al mantenimiento de la planta física hospitalaria dentro de una E.S.E., la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1334-2018 del 18 de abril de 2018, radicación No. 63727, en la que reiteró lo dicho en sentencia SL18413-2017, explicó:

*“Así las cosas, es preciso analizar qué se entiende por «mantenimiento de la planta física hospitalaria, o de servicios generales». Jurisprudencialmente, esta Sala en providencia del 21 de junio de 2004, dentro del proceso conocido con el rad. n.º 22324, explicó lo siguiente:*

*«...los ‘servicios generales’ dentro de una institución gubernamental, esencialmente están destinados para mantener las instalaciones de ella en óptimo estado de funcionamiento, su seguridad, las funciones de aseo, vigilancia y **cafetería**, así como el manejo de los demás bienes como vehículos y suministro de los elementos requeridos por las distintas dependencias que las integran».*

*Posteriormente, en sentencia CSJ SL, del 29 de junio de 2011, rad. n.º 36668, respecto al mismo tema señaló:*

*(...)*

*Por servicios generales ha de entenderse aquel elenco de actividades cuyo propósito es el de atender las necesidades que le son comunes a todas las entidades, **tales como la cocina, ropería, lavandería, costura, transporte, traslado de pacientes, aseo en general y las propias del servicio doméstico**, por citar algunas, en vía puramente enunciativa o ejemplificativa, no restrictiva o limitativa.*

*En ese mismo sentido, la Corte Constitucional en sentencia del 22 de jun. 2006, rad. T-485/06, razonó:*

*No hay una definición legal o reglamentaria que establezca qué actividades comprende el mantenimiento de la planta física, como tampoco las que integran los servicios generales. No obstante, se ha entendido que serían (i) actividades de mantenimiento de la planta física, “aquellas operaciones y cuidados necesarios para que instalaciones de la planta física hospitalaria, puedan seguir funcionando adecuadamente. Por su parte serían (ii) servicios generales, “aquellos servicios auxiliares de carácter no sanitario necesarios para el desarrollo de la actividad sanitaria.” (...) **“Dichos servicios no benefician a un área o dependencia específica, sino que facilitan la operatividad de toda organización y se caracterizan por el predominio de actividades de simple ejecución y de índole manual.” Dentro de tales***

***servicios generales se han incluido los servicios de suministro, transporte, correspondencia y archivo, la vigilancia, y cafetería”.***

Lo anterior, permite determinar que la labor ejecutada por la demandante, esto es, el aseo, luego la reubicaron en la cocina y posteriormente en la cafetería, no son ajenas a las finalidades de la Empresa Social del Estado accionada. Ello, por cuanto se encuentra a su cargo velar por el mantenimiento de la planta física hospitalaria que comprende inclusive, los servicios de cafetería. Por tanto, al cubrir la actividad desplegada por la señora MARÍA EUFEMIA MUÑOZ GIRONZA una necesidad propia de la E.S.E. beneficiaria por estar directamente vinculada con su objeto, se configura la relación de causalidad exigida en el artículo 34 del C.S.T. En consecuencia, se confirmará la sentencia apelada en dicho aspecto.

## **5. Solución al tercer problema jurídico.**

La respuesta es **negativa**. La protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, opera frente al despido unilateral por parte del empleador en razón de la limitación en salud del trabajador, más no, en el evento de la culminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo. Las actoras ANA MILENA VELASCO FLOR y AIDA LISCANO RACINES, mediante contratos de transacción con su empleadora, que no fueron objeto de nulidad en el *petitum* demandatorio y su reforma, finiquitaron las relaciones laborales de mutuo acuerdo, siendo en dicho escenario, inviable el reintegro. Por tanto, se confirmará el fallo de primera instancia frente a dicha determinación.

### **5.1. Caso en concreto.**

El juzgador de primer grado, frente a la pretensión de la demanda referente al reintegro de las demandantes ANA MILENA VELASCO FLOR y AIDA LISCANO RACINES, coligió que al haber suscrito las trabajadoras contratos de transacción con QUILISERVICIOS S.A.S., terminando por mutuo acuerdo las relaciones laborales, no devenía procedente la reincorporación bajo lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Frente a dicha decisión, el apoderado judicial de las actoras argumentó en su alzada, que en atención a lo señalado en fallo T – 535 de 2020, la estabilidad laboral reforzada es un derecho cierto, indiscutible e irrenunciable. Asimismo, enunció los principios fundamentales del Estatuto del Trabajo citados en sentencia C – 200 de 2019. En suma, argumentó que las demandantes fueron “*asaltadas*” en su buena fe para suscribir los contratos de transacción. También que, al tratarse de derechos irrenunciables, tales acuerdos debían tenerse como no escritos.

En tal virtud, procede la Sala a analizar si la decisión de primer grado, se encuentra ajustada o no a derecho. Al plenario se allegó la siguiente prueba documental:

- Contrato de transacción de derechos laborales entre ANA MILENA VELASCO FLOR del 28 de febrero de 2019. En sus antecedentes, se informa: “**CUARTO: La relación de trabajo cesó por mutuo acuerdo**”. En consecuencia: “*PRIMERO. - Las partes de manera libre y voluntaria, bajo la inexistencia de ningún error que invalide el presente acto jurídico, deciden y resuelven transar todas las obligaciones económicas laborales e indemnizaciones que eventualmente le pudieren corresponder al TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR, y cualquier otro que resulte de los antecedentes señalados*”<sup>23</sup>
- Acta de transacción de derechos laborales entre ANA MILENA VELASCO FLOR del 04 de julio de 2019, acuerdan “*PRIMERO.-Las partes de manera libre y voluntaria, bajo la inexistencia de ningún error que invalide el presente acto jurídico, deciden y resuelven transar todas las obligaciones económicas laborales e indemnizatorias que eventualmente le pudieran corresponder al TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y cualquier otro que resulte de los antecedentes señalados y especialmente respecto a la sentencia proferida el 06 de junio de 2019 le correspondió resolver al Juzgado Primero Penal del Circuito radicación No.196983104001-2019-00098-001 la impugnación interpuesta por la señora ANA MILENA VELASCO FLOR..*”
- Contrato de transacción de derechos laborales entre AIDA LISCANO RACINES del 6 de noviembre de 2019. En sus antecedentes, se informa: “**CUARTO: La relación de trabajo cesó por decisión unilateral del empleador el día 30 de abril de 2019**”. En consecuencia: “*PRIMERO. - Las partes de manera libre y voluntaria, bajo la inexistencia de ningún error que invalide el presente acto jurídico, deciden y resuelven transar todas las obligaciones económicas laborales e indemnizaciones que eventualmente le pudieren corresponder al TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR, y cualquier otro que resulte de los antecedentes señalados*”<sup>24</sup>

De los medios de convicción enunciados, colige la Sala que los contratos de trabajo de las mentadas demandantes y la empresa QUILISERVICIOS S.A.S., fueron finiquitados a través de contratos de transacción por mutuo acuerdo.

Así entonces, tal modo de terminación de la relación laboral se encuentra prevista expresamente en la ley adjetiva laboral. El literal b) del artículo 61 del C.S.T.,

---

<sup>23</sup> Pág. 178 a 179. 01 ExpedienteCuadernoUno-expediente electrónico.

<sup>24</sup> Pág. 39-41. 10ContestaciónQuiliserviciosSAS-expediente electrónico.

modificado por el artículo 5° de la Ley 50 de 1990, prevé que las partes, en su libre albedrío, pueden dar por terminado el contrato de trabajo en cualquier momento. Por tanto, las partes en la relación laboral pueden servirse de la transacción, como instrumento facultativo de resolución de conflictos, para fenecer de mutuo acuerdo tal vínculo, sin que dicha herramienta pueda asimilarse a un despido.

En efecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, de antaño, ha definido que, en materia laboral, son admisibles los contratos de transacción en virtud del artículo 15 del C.S.T., con las consabidas restricciones que imponen los derechos ciertos e indiscutibles de las leyes sociales y el principio de irrenunciabilidad (SLAL607-2017 y SL10249-2017).

Frente a este último tópico, la Corte Constitucional en el fallo citado por el recurrente por activa, T – 535 de 2020, aludió que la estabilidad laboral reforzada de las **mujeres durante la gestación y la lactancia** es un derecho cierto, indiscutible e irrenunciable. Tal pronunciamiento no es aplicable al presente asunto, toda vez que no se invoca la protección de la estabilidad por el estado de maternidad de las accionantes, sino por su estado de salud.

En efecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en fallo SL410 del 5 de febrero de 2020, radicación No. 79228, precisó:

***“Ahora, el recurrente aduce que la estabilidad laboral reforzada, prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que ampara al demandante por razón de la enfermedad que padece, es un derecho cierto e indiscutible y, por tanto, irreconciliable; sin embargo, como antes se dijo, tal alegación ha debido dirigirse por la vía directa en cuanto el análisis de dicha hipótesis implica un juicio jurídico ajeno a la senda de ataque elegida.***

***Aunado se tiene que esa prerrogativa se pregona respecto de los trabajadores en condición de discapacidad que hayan sido despedidos por el empleador en razón a su limitación, situación fáctica que no se configuró en el sub iudice en tanto el contrato de trabajo culminó por mutuo acuerdo entre las partes, conforme se plasmó en el acta de conciliación (...)***

***“Sin embargo, bien vale destacar que en la sentencia fustigada se afirma que el reintegro «es un concepto laboral susceptible de conciliación», en la medida que su consolidación no resulta certera y, por ello, admite cierto grado de debate, al punto que se somete a un litigio judicial con el fin de declarar su existencia; dicha reflexión a juicio de esta Sala no es errada frente al supuesto fáctico que el Tribunal estableció en torno a la modalidad de terminación del contrato de trabajo –mutuo acuerdo- distinta al despido, única circunstancia que a la luz del artículo 361 de 1997, eventualmente, admitiría la hipótesis del reintegro”.***

Dicho criterio ha sido sostenido de manera pacífica por la mentada Corporación en múltiples fallos: SL3144-2021, SL2320-2021, SL615-2021, SL3628-2019, etc.

Descendiendo nuevamente al *sub examine*, no se advierte que en los contratos de transacción suscritos por las señoras ANA MILENA VELASCO FLOR y AIDA LISCANO RACINES, con QUILISERVICIOS S.A.S., se hubiere renunciado con la terminación de mutuo acuerdo, a derechos ciertos e indiscutibles, en la medida que la sanción a la que hace alusión el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, necesita de algunos presupuestos para que se configure, como lo es, el hecho del despido unilateral por parte del patrono, exigencia que de manera evidente no se demuestra en el plenario.

Finalmente, conviene resaltar que si bien los acuerdos que celebran las partes para dar por terminado el contrato de trabajo, en principio, son válidos, estos pueden ser controvertidos judicialmente cuando se evidencia que se actuó sin capacidad, que la voluntad no fue libre o que recayó sobre causa u objeto ilícitos. No obstante, de la revisión del libelo incoatorio y su reforma, no se entrevé alguna pretensión encaminada a la nulidad de las transacciones bajo la configuración de vicios del consentimiento. Por ende, no es factible abordar dicho estudio so pena de transgredir el principio de congruencia. Esa regla procesal proscribire al operador judicial que en su decisión se varíe la *causa petendi*.

En todo caso, tampoco se desconocieron derechos mínimos que afectaren la validez de tales acuerdos, toda vez que las trabajadoras podían válidamente consentir una terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, así gozaran de la prerrogativa de estabilidad laboral reforzada, pues esta no concede un derecho absoluto a permanecer en un puesto de trabajo ni implica que una relación laboral no se pueda terminar (CSJ SL3144-2021).

En consecuencia, al acreditarse con suficiencia que los contratos de trabajo se terminaron por mutuo acuerdo, situación jurídica que impide, el nacimiento de la presunción del artículo 26 de la Ley 361 de 1997<sup>25</sup>, no es procedente ordenar los reintegros requeridos por las demandantes en comento. Por ende, se confirmará la sentencia de primer grado frente a dicha determinación.

Finalmente, y conforme deviene de lo consagrado en los artículos 488 y 151 del CPT y de la SS, las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en un término de tres (3) años, que se cuenta desde que la respectiva obligación se haga

---

<sup>25</sup> En idéntico sentido se pronunció esta Sala Laboral en fallos del 27/02/2020, radicación 19-573-31-05-001-2018-00025-01 y del 13/08/2020, radicación 19-573-31-05-001-2018-00053-01. M.P. Leónidas Rodríguez Cortés.

exigible. Sin embargo, el simple reclamo escrito del derecho interrumpirá la prescripción por un lapso igual. Por lo tanto, el contrato de MARÍA EUFEMIA MUÑOZ GIRONZA terminó el 30 de abril de 2019 y la demanda se presentó el 06 de marzo de 2020, por lo tanto, no operó el fenómeno de la prescripción en el presente caso y por ello, la A quo declaró no probada esta excepción.

#### **6. Costas.**

Dado el fracaso de los recursos de apelación impetrados por los apoderados judiciales de las partes, no hay lugar a condenar en costas de segunda instancia.

### **IV. DECISIÓN**

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

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** en su integridad la sentencia emitida el 30 de agosto de 2022, dentro del presente asunto, por el Juzgado Civil-Laboral del Circuito de Santander de Quilichao – Cauca, objeto de apelación, por lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.

**SEGUNDO: SIN COSTAS** de segunda instancia por no haberse causado.

**TERCERO: NOTIFICAR** esta decisión por estados electrónicos, conforme a lo señalado en el Decreto 806 de 2020, con inclusión de esta providencia. Asimismo, por edicto, el que deberá permanecer fijado por un (1) día, en aplicación de lo consagrado en los artículos 40 y 41 del C.P.T. y de la S.S.

En firme esta decisión devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

#### **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

  
*Firma válida  
providencia judicial*

**CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ  
MAGISTRADA PONENTE**

*Firma válida  
providencia judicial*

**CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA  
MAGISTRADO SALA LABORAL**

*Firma válida  
providencia judicial*

**LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES  
MAGISTRADO SALA LABORAL**