

# REPÚBLICA DE COLOMBIA



## TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

REF. ORDINARIO DE **FREDDY CALDÓN MOMPOTES**  
VS. **GENTES S.A.** y **C.I. COBRES DE COLOMBIA LTDA.**  
RADICACIÓN: **760013105 002 2008 00794 02**

Hoy veintisiete (27) de mayo de dos mil veintidós (2022), surtido el trámite previsto en el artículo 15 del Decreto 806 de 4 de junio de 2020, la **SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**, integrada por los magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO**, quien la preside en calidad de ponente, **LUIS GABRIEL MORENO LOVERA** y **CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ**, en ambiente de escrituralidad virtual y distanciamiento individual responsable por mandato de la Resolución 666 del 28-04-2022, resuelve la **APELACIÓN** interpuesta por las partes, respecto de la sentencia No. 323 dictada por el JUZGADO NOVENO LABORAL DE DESCONGESTIÓN DEL CIRCUITO DE CALI, dentro del proceso ordinario laboral que promovió **FREDDY CALDÓN MOMPOTES** contra la Empresa de Servicios Temporales -EST- **GENTES S.A.** y la sociedad **C.I. COBRES DE COLOMBIA LTDA.**, de radicación No. **760013105 002 2008 00794 02**, con base en la ponencia discutida y aprobada en Sala de Decisión llevada a cabo el **25 de mayo de 2022**, celebrada como consta en el **Acta Número** , tal como lo regulan los artículos 54 a 56 de la ley 270 de 1996 y el artículo 11 del Acuerdo PCSJA21-11840 del 26-08-2021, en ambiente preferente virtual.

En consecuencia, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, procede a resolver **la apelación de las partes** en esta que corresponde a la...

### SENTENCIA NÚMERO 159

#### PRETENSIONES

**FREDDY CALDÓN MOMPOTES** demandó a **GENTES S.A.** y **C.I. COBRES DE COLOMBIA LTDA.** para que previos los trámites de un proceso ordinario laboral de primera instancia (fls. 6-22) fuese declarada la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 18 de enero de 2005 y la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo del 17-03-2006, por no haberse solicitado permiso al Ministerio de Protección Social, conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, dada su PCL del 38,65% por accidente de trabajo ocurrido el 28-05-2005. En consecuencia, pidió la reinstalación o reubicación en la empresa y el pago de salarios y prestaciones sociales dejados de cancelar desde la terminación ilegal hasta su reinstalación o reubicación. Subsidiariamente reclamó

pago de indemnización del artículo 26 de la ley 361 de 1997, indemnización total y ordinaria de perjuicios del artículo 216 (daño emergente, lucro cesante desde desvinculación hasta que obtuvo pensión de vejez, perjuicios morales en cuantía de 100 smlmv para la esposa y 50 para cada uno de sus hijos), el pago de aportes pensionales, reajuste de cesantía, intereses a la cesantía, prima y vacaciones del 01-01-2006 al 17-03-2007, indexación y costas del proceso.

Fundamentó las anteriores pretensiones en los hechos que se enumeran en la demanda, que son de pleno conocimiento de las partes en juicio<sup>1</sup> y que en esencia giran en torno a que el demandante fue vinculado como trabajador de GENTES S.A. para laborar en misión a la usuaria C.I. COBRES DE COLOMBIA LTDA., en actividades de operario para manejar la máquina cepilladora. Que el 17 de marzo de 2006, GENTES S.A. reconoció en “Acta de Acuerdo” que el demandante superó el plazo de la contratación temporal, siendo la usuaria la empleadora directa y la EST deudora solidaria. Que el IBC a la ARL fue \$ 485.568, base de la liquidación de incapacidad permanente parcial y la cesantía, intereses a ésta, prima y vacaciones del 1-01-2006 al 17-03-2006 se liquidaron sobre \$ 412.266. Que como resultado del accidente de trabajo le fue amputada la mano derecha dominante. Que su contrato terminó de manera injusta e ilegal por estar aún incapacitado y no contar con permiso del Ministerio de la Protección Social, lo cual conocía la EST GENTES S.A. y que pese a ello, procedió a terminar el contrato por mutuo consentimiento el 17-03-2006, a pesar de contar con recomendación médica de reubicación en un cargo compatible con su estado de salud. Que el accidente de trabajo sobrevivió por falta de mecanismos de control y seguridad lo cual le ocasionó graves perjuicios a su edad de 24 años, pues las tablas de madera que utilizan para el cepillado se encontraba muy húmeda y no contó con los elementos adecuados de protección, ni capacitación por parte del Monitor de Producción DIEGO FERNANDO SALGUERO. Al terminar el contrato la empleadora omitió informar el estado de pago de las cotizaciones de seguridad social y parafiscales de los 3 meses anteriores.

La demandada GENTES S.A. se opuso a todas y cada una de las pretensiones (fls. 115-129) esgrimiendo que fue la empleadora del demandante y que la terminación del contrato de trabajo ocurrió por mutuo acuerdo entre las partes. Frente a los pedimentos subsidiarios se opuso, principalmente, por no existir culpa en la ocurrencia del accidente. Planteó las excepciones previas de cosa juzgada, prescripción e indebida notificación al demandado EST. Las excepciones de fondo planteadas fueron inexistencia del contrato de trabajo con la empresa usuaria, inexistencia del despido, fuerza mayor, suspensión de la actividad personal del trabajador en misión, transacción, inexistencia de continuada subordinación, mutuo acuerdo o mutuo consentimiento, inexistencia de las obligaciones reclamadas, inexistencia de la causa de los efectos jurídicos reclamados, buena fe, mala fe, inexistencia de los derechos reclamados, pago, inexistencia del derecho, carencia de acción, cobro de lo no debido, compensación, inexistencia de lo accesorio por inexistencia de lo principal, causa legal de terminación

---

<sup>1</sup> Fls. 1-30

del contrato de trabajo, inexistencia de culpa de las demandadas en la ocurrencia del accidente de trabajo, cosa juzgada, transacción, prescripción.

C.I. COBRES DE COLOMBIA LTDA. también se opuso a lo pretendido por el accionante, pues nunca actuó como empleadora sino como usuaria de la EST y que jamás se enteró de la incapacidad del demandante, ni fue responsable del accidente de trabajo. Propuso excepción previa de falta de integración del litis consorcio necesario con la ARL COLMENA S.A. y las excepciones de fondo de prescripción, inexistencia de la obligación, compensación y la innominada.

### **DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Segundo Laboral Adjunto del Circuito de Cali declaró no probadas las excepciones previas propuestas, lo cual fue apelado por C.I. COBRES DE COLOMBIA LTDA. y declarado desierto en segunda instancia.

Tramitado luego por el Juzgado 22 Laboral Adjunto al Juzgado 2 Laboral del Circuito de Cali, el 1º y 9º Laboral de Descongestión del Circuito de Cali, fue éste último el que profirió la sentencia No. 323 del 13 de diciembre de 2013 en la cual declaró la existencia de un contrato de trabajo entre el demandante y CI COBRES DE COLOMBIA LTDA, a término indefinido, a partir del 19 de enero de 2006, declaró no probadas las excepciones de las demandadas, declaró ilegal e inconstitucional por vulnerar la garantía de estabilidad laboral reforzada, la terminación del contrato de trabajo y que se encuentra vigente. Condenó a C.I. COBRES DE COLOMBIA LTDA. y solidariamente a GENTES S.A. a reintegrar al demandante a un cargo de igual o similar categoría al que ejercía al momento del despido, acorde con su condición física, condiciones de salud y recomendaciones del médico tratante, con el correspondiente pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir entre el 18-03-2006 y la fecha en que se haga efectiva la orden judicial. Ordenó la realización de aportes a Seguridad Social, sin perjuicio de descontar lo cancelado a la terminación del contrato. Condenó a CI COBRES DE COLOMBIA LTDA. y solidariamente a GENTES S.A. a reconocer \$ 2'448.000 por indemnización de 180 días por despido con limitación sin previa autorización del Ministerio del Trabajo. Condenó en costas a las demandadas, incluyendo agencias en derecho de \$ 2'000.000.

### **APELACIÓN**

Inconforme con la decisión, GENTES S.A. solicitó la revocatoria de la decisión porque se ampara una estabilidad laboral reforzada de quien no fue despedido sino cuyo contrato terminó por mutuo acuerdo, como se demostró con la prueba documental. Lo cual encuentra regulación diferente en el C.S.T. Que el artículo 26 de la ley 361 de 1997 tiene como finalidad impedir el despido o terminación unilateral de un contrato de trabajo sin autorización del Ministerio del Trabajo, pero no, cuando se termina de mutuo acuerdo, lo cual caería en el absurdo de tener que pedir permiso para terminar el contrato de trabajo

en el caso del literal a) del artículo 61 es decir, por muerte del trabajador que es una forma de terminación legal del contrato de trabajo diferente al despido, así como la terminación por mutuo acuerdo que fue lo acaecido en el asunto. Lo cual no requería de autorización diferente a la majestad de la libertad contractual de las dos partes del contrato de trabajo y cualquier consideración en contrario violentaría dicha libertad, como lo hizo la sentencia.

**C.I. COBRES DE COLOMBIA LTDA.** planteó su inconformidad frente a la valoración de los medios probatorios del cual se desprende que no hubo culpa patronal que pueda responsabilizar a las demandadas por los perjuicios y/o indemnizaciones ocasionadas por el accidente de trabajo, pues le correspondía al actor demostrar la culpa del empleador y los perjuicios sufridos conforme a la sentencia del 18-03-2003, rad. 19513. Que tampoco se demostró el despido a que hace alusión el a quo. Que el a quo no se refirió a la capacitación al demandante en el manejo de la máquina donde ocurrió el accidente, con respaldo en la prueba testimonial y pericial. Y tampoco a cuáles no eran las funciones del demandante.

Argumentó que el artículo 26 de la ley 361 de 1997 establece la indemnización por terminación del contrato de trabajo “por razón de su limitación física” lo que implica conocerla antes del finiquito contractual. Que la certeza sobre la ocurrencia del accidente en las instalaciones de CI COBRES DE COLOMBIA LTDA. no prueba que ese hecho originara la limitación física fijada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez (C.S.J, rad. 31791, sentencia del 15-07-2008). Que el trabajador recibió de ARP COLMENA una suma de dinero como consecuencia del accidente de trabajo y de SEGUROS DE VIDA DEL ESTADO S.A.

Que C.I. COBRES DE COLOMBIA LTDA. no ostentó la calidad de empleadora del demandante, condición que recayó en GENTES S.A. siendo usuaria de los servicios del trabajador.

Que cuando se pretende la declaratoria de la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa por parte del empleador y el pago de indemnización, cada una de las partes tiene una carga probatoria distinta. Si el demandante afirma haber sido despedido, debe probar el hecho del despido. Y el empleador demostrará la justa causa o que no está frente a un despido sino a una terminación legal del contrato de trabajo. Que en el caso no se trata de una terminación unilateral del contrato de trabajo, sino de una terminación de mutuo acuerdo, es decir operó una forma de terminación legal como lo contempla el numeral 1, literal b) del artículo 61 del C.S.T., causal legal que no se equipara a un despido, que sí requiere autorización del Ministerio del ramo. Entonces no se probó el despido.

Que la EST GENTES S.A. no estaba obligada a pedir autorización para de manera concertada con el trabajador poner fin a la relación laboral, más cuando el demandante no probó su despido. Por tanto, fue errada la apreciación del A quo al desconocer la manifestación de la voluntad de las partes para poner fin de manera bilateral y por mutuo acuerdo el contrato que las unía.

Que el a quo castiga indefinidamente por los mismos hechos a CI COBRES DE COLOMBIA LTDA., pues la condena a reintegrar al actor por un despido no probado e indemnizarlo, está proscrito en el ordenamiento jurídico.

Que la acción de reintegro no existe y debe ser creada por ley.

Por tanto solicita se revoque la sentencia de primer grado.

### **TRÁMITE DE LA SEGUNDA INSTANCIA**

Mediante auto 313 del 16 de mayo de 2014 se corrió traslado a las partes conforme al artículo 82 del CPTYSS, enviando sus alegatos CI COBRES DE COLOMBIA LTDA e insistiendo en que se absuelva a su representada, ampliando los argumentos en lo atinente al accidente de trabajo pues señala acaeció por culpa exclusiva del demandante y que como usuaria nunca fue notificada de discapacidad o PCL del trabajador en misión, en consecuencia no tenía obligación de tramitar autorización alguna ante el Ministerio del Trabajo. Que el 17-03-2006 GENTES S.A. y el demandante llegaron al acuerdo de terminar legalmente, por mutuo consentimiento, conforma al art. 61 C.S.T, modificado por el art. 5 num. 1, lit. b) de la ley 50 de 1990, lo cual fue objeto de transacción e hizo tránsito a cosa juzgada. Que nunca las demandadas despidieron al demandante, hecho que no probó. Que la inasistencia a la audiencia de conciliación fue justificada. Que en el asunto no existe respaldo probatorio de las condenas.

### **CONSIDERACIONES:**

Circunscritos al objeto de la apelación, por el mandato de la congruencia en segunda instancia [artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, adicionado por la ley 712 de 2001], le corresponde a la Sala resolver únicamente si el contrato terminó de mutuo acuerdo o no entre las partes o si hubo una terminación unilateral debidamente acreditada que justifica las condenas impuestas en orden a garantizar una estabilidad laboral reforzada por discapacidad del demandante.

Ello porque la mínima reacción argumentativa que generó en una de las demandadas la declaratoria de existencia de un contrato a término indefinido entre FREDDY ESTEBAN CALDÓN MOMPOTES y C.I. COBRES DE COLOMBIA LTDA., a partir del 19 de enero de 2006, quedó vacía de contenido impugnativo, cuando se limitó a afirmar lo siguiente: *“Es preciso señalar que C.I. COBRES DE COLOMBIA LTDA. no ostentó la calidad de empleadora del señor FREDDY CALDÓN MOMPOTES, condición que recayó en la empresa GENTES S.A., siendo mi representada la usuaria de los servicios del trabajador”*. Esto es, sin dedicarse a controvertir los supuestos de hecho y de derecho que condujeron a la A quo a concluir que: i) *“(…) el demandante prestó sus servicios a CI COBRES DE COLOMBIA LTDA, de manera continua, desde el día 18 de enero de 2005, desempeñándose como operario de la división de empaques de madera en la máquina cepilladora, recibiendo órdenes de los*

*Jefes de Planta, cumpliendo los horarios por turnos rotativos establecidos en la citada empresa y que las actividades que desarrolló tienen relación con el objeto social de la misma.*

*De acuerdo a lo acreditado en juicio, no puede concluirse que la prestación de servicios del actor a C.I. COBRES DE COLOMBIA LTDA., corresponda a ninguna de las tres situaciones previstas por la ley para que como usuaria acudiera a esta clase de contratación, porque como se analizó, fue reiterativa la prestación de servicios del actor a la demandada, sobrepasado los términos de prórroga, desde el día 18 de enero de 2005 con la demandada GENTES S.A., toda vez que habiendo superado el primer contrato e año, no podía prorrogarlo ni celebrar uno nuevo con la misma o diferente Empresa de Servicios Temporales, para la prestación de dicho servicio”.*

*Ni tampoco se cuestionó “que la prestación de servicios que ejecutaba el actor en beneficio de la demandada C.I. COBRES DE COLOMBIA LTDA. había desbordado los límites previstos por el art. 77 de la Ley 50/90, a tal punto de considerar a aquella demandada ya como su empleadora directa, toda vez que la reiteración de esa contratación va en contravía de las expresas situaciones permitidas por aquella normativa, “...genera una situación jurídica contractual diferente a la ficticiamente contratada...”, a GENTES S.A., como deudora solidaria de todas las obligaciones laborales consecuentes, en los términos puntualizados por nuestra jurisprudencia, que encaja en la situación prevista por el art. 35 CST num. 3 para diferir su responsabilidad solidaria (Sentencia 30755 del 28 de mayo de 2008, Sala Laboral C.S.J.M.P. Isaura Vargas Díaz)”*

Obsérvese que por el contrario, la apelante C.I. COBRES DE COLOMBIA LTDA. concentró sus motivos de inconformidad (fls. 1047-1052) a rebatir una condena no impuesta, aludiendo de manera incongruente con la sentencia de primera instancia, a una culpa patronal que por venir planteada como pretensión subsidiaria fue descartada por la *A quo*, al estudiar la pretensión principal de reintegro (fl.1030).

Compele entonces a la Sala dedicarse al único punto de apelación que fue convocan las demandadas debe reexaminarse por flaquear los puntos de apoyo de la sentencia de primera instancia.

### **TERMINACIÓN DE MUTUO ACUERDO – VALIDEZ EN CONTEXTO DE TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD POR ACCIDENTE DE TRABAJO**

Señalan las demandadas que el Juzgado dejó de considerar que el trabajador no fue despedido sino pasible de un modo legal de dar por terminado los contratos de trabajo, cual es el mutuo acuerdo.

Al respecto, es importante dejar en claro las siguientes premisas fácticas y jurídicas:

- El demandante sufrió un accidente de trabajo el 28 de mayo de 2005 (fls. 29-30, 212 a 216 y 588 a 592).
- El 11-02-2006 Medicina Laboral de Colmena Riesgos Profesionales determinó una PCL al trabajador del 30,35%, con F.E: 28-05-2005, de origen laboral. Esto es incapacidad permanente parcial con justificación: amputación mano derecha con prótesis funcional y estética, se encuentra en terapia para reconversión de la lateralidad y uso de la prótesis. Actualmente incapacitado (fls. 33-35, 351-354 y 581 a 583).
- El 17 de marzo de 2006 (fls. 39-40, 131 a 132, 593 a 594) la representante legal de GENTES S.A y el demandante, frente a testigos acuerdan en el punto 3 lo siguiente:

*“3. La empresa usuaria C.I. COBRES DE COLOMBIA LTDA ha informado a GENTES S.A. que las labores para las cuales solicitó al TRABAJADOR EN MISIÓN han concluido. Teniendo en cuenta esta circunstancia, la modalidad del contrato celebrado entre las partes, y lo previsto en la ley 50 de 1990 sobre empresas de servicio temporal, las partes son conscientes y así lo declaran que las causas que dieron origen al contrato de trabajo ya se han realizado y por lo tanto, por sustracción de materia, dicho contrato y por ello por mutuo consentimiento de las partes se da por terminado el contrato de trabajo en la fecha 17 de marzo de 2006”.*

Y agrega luego en el numeral 5:

*“5. A pesar de que el modo de terminación del contrato no es una decisión unilateral de ninguna de las partes, que pueda generar indemnización de perjuicios, GENTES S.A. ha decidido reconocer al TRABAJADOR EN MISIÓN la suma de \$ 449.000 por concepto de bonificación especial, con la cual además está cancelando cualquier derecho incierto y discutible que pudiera corresponderle al TRABAJADOR EN MISIÓN por cualquier concepto originado en la relación de trabajo que ha tenido con GENTES S.A. hasta la fecha en que mutuamente han decidido terminarlo”.*

- La Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca dictaminó el 6 de abril de 2006 una PCL del 38,65%, con F.E.: 28 de mayo de 2005, lo cual quedó en firme el 4 de mayo de 2006 (fls. 44 a 46, 350, 355 a 363).

Esto es, aflora de la prueba documental que la situación de discapacidad no era desconocida ni para GENTES S.A. ni para C.I. COBRES DE COLOMBIA LTDA. pues la amputación de la mano derecha fue perceptible desde el mismo día del accidente de trabajo y generó antes del pretendido acuerdo de terminación contractual, evaluaciones médicas que soportaron las secuelas del insuceso.

Por tanto, no existiendo duda del estado de salud del demandante, debe revisarse algunas discusiones que la terminación por mutuo acuerdo ha generado jurisprudencialmente, de cara a la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así:

En sentencia SL3144 de 2021 la Sala Laboral de la C.S.J. acepta -como lo expone la censura- que: *“El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo prevé varias formas de terminación del contrato de trabajo, sin embargo, la garantía del artículo 26 de la Ley 361 en comento solo opera para los casos de despido por razones de discapacidad, es decir, que se trate de la finalización del vínculo laboral por razones discriminatorias (CSJ SL1360-2018)”*. Pero matiza dicha posibilidad cuando se prueba que *“el acuerdo para la terminación del contrato de trabajo no fuere válido y en ese caso la terminación se tornaría sin justa causa”,* no siendo relevante si el trabajador *“aún está en proceso de recuperación de su estado de salud, de modo que está en estado de debilidad manifiesta, sin que sea necesario certificación o calificación alguna para ese momento; además, que en dicha garantía no incide el hecho que la calificación de pérdida de capacidad laboral se establezca con posterioridad a la terminación del vínculo laboral si la misma se deriva de un accidente trabajo que aconteció en vigencia del contrato de trabajo”* (CSJ SL1708-2021).

Y la Corte Constitucional en sentencia T-500 de 2019 en similar línea recuerda que:

*“Tratándose de trabajadores con condiciones físicas, sensoriales o psíquicas diversas, como medida de protección la Ley 361 de 1997 impone a los empleadores el deber de solicitar autorización a la autoridad de trabajo para poder proceder a la terminación unilateral del contrato laboral<sup>[74]</sup>. Si no se agota este trámite previo, se presumirá que la ruptura del vínculo obedece a motivos discriminatorios, presunción que (i) torna ineficaz el despido y (ii) castiga al patrono con el pago de una indemnización de 180 días de salario más los salarios y prestaciones dejados de percibir hasta la fecha en que el trabajador sea reintegrado.*

2.6.4. *En cumplimiento de dicha normatividad, este Tribunal ha puesto de relieve que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de que gozan los trabajadores con algún grado de limitación, comprende las siguientes garantías: “(i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el mismo pueda ser considerado eficaz. Esto último, con independencia de la modalidad contractual adoptada por las partes.”<sup>[75]</sup>*

2.6.5. *Es necesario indicar, no obstante, que un presupuesto indispensable para endilgar al empleador una actitud discriminatoria hacia al trabajador, es el hecho verificable de que aquel estaba enterado del padecimiento de este último con anterioridad a la desvinculación:*

*“Es forzoso que el empleador conozca la discapacidad del trabajador como instrumento de protección de la seguridad jurídica. Esto evade el hecho de que posteriormente en la jurisdicción se asuma intempestivamente que el trabajador es discapacitado y se le impongan al empleador diversas obligaciones que no preveía, debido a su desconocimiento de la discapacidad. Ahora bien, este deber del trabajador de informar no está sometido a ninguna formalidad en la legislación actual, de modo que atropellaría la Sala el artículo 84 constitucional si impone vía jurisprudencia algún requisito formal para efectos del ejercicio de los derechos que se desprenden de la discapacidad. De tal suerte que el deber de informar puede concretarse con la historia clínica, con frecuentes incapacidades e, incluso, con la realidad cuando ella es apta para dar cuenta de la discapacidad, en concordancia con el principio de primacía de la realidad sobre las formas.”<sup>[76]</sup>*

2.6.6. *Ahora bien: la jurisprudencia ha extendido el amparo de la estabilidad ocupacional reforzada a trabajadores que sufren determinadas enfermedades –aunque no sean catalogadas estrictamente como “discapacidades”–, así como a las personas que se hallan convalecientes o con una incapacidad temporal, en razón a que, también en estos eventos, se evidencia un estado de debilidad manifiesta que demanda protección constitucional:*

*“La concepción amplia del término ‘limitación’ ha sido acogida mayoritariamente por la jurisprudencia reciente de esta Corporación en el sentido de hacer extensiva la protección señalada en la Ley 361 de 1997 a aquellas personas que se encuentran en un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados o de invalidez.*

(...)

(...) *En cuanto a la autonomía de las partes en materia laboral, en Sentencia SL572-2018<sup>1951</sup>, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia indicó que “el consentimiento que se exige en materia laboral para la validez de los diferentes actos jurídicos debe ser libre y espontáneo y no debe adolecer de ningún vicio”. En este orden, en las relaciones obrero - patronales, se hace indispensable que el trabajador, que es la parte débil de la relación, “pueda brindar su consentimiento de manera consciente, libre, espontánea y alejada de cualquier tipo de constreñimiento, presión, engaño, error o violencia, a fin de que se pueda predicar la validez del acto jurídico que suscribe”.*

*Por lo tanto, concluye que la Cooperativa de Transporte Copetran LTDA vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada del señor Efraín Villalba Chocontá, pues la relación laboral nunca terminó, debido a que el consentimiento del accionante, al momento de suscribir el acta de terminación de contrato por mutuo acuerdo, estaba viciado bajo la noción de suscribir “aparentemente un nuevo contrato”, que tenía la misma causa y objeto.*

Ahora bien, el “Acta de Acuerdo” suscrita el 17 de marzo de 2006 cuyo valor pretender sacar a relucir las codemandadas, fue desconocido por el demandante (hecho 6), pero por sobre todo, parte de ficciones que el Juez de primer grado removió con la declaratoria de existencia de contrato de trabajo con C.I. COBRES DE COLOMBIA LTDA.

En efecto, FREDDY CALDÓN dejó de ser trabajador en misión a partir de 19 de enero de 2006 -por la mera superación del año de duración de su contrato con la EST-, tampoco estaba regido su nexo a través de un contrato por duración de la obra o labor contratada, sino a término indefinido, las causas que dieron origen a su contrato no estaban sustraídas de su realidad, por el contrario, tenían vocación de continuidad. Adicionalmente, a 17 de marzo de 2006, siendo empleador C.I. COBRES DE COLOMBIA LTDA. pierde todo efecto el acuerdo que GENTES S.A. pretendió establecer con el demandante, en el que además se pactó una “bonificación especial” por \$449.000, por demás exigua, teniendo en cuenta, las secuelas que el accidente de trabajo produjo en la capacidad laboral del demandante.

En consecuencia, no son atendibles las razones que esgrimieron las demandadas para tratar de insistir que antes que un despido había mediado entre las partes, una terminación por mutuo acuerdo del ficto contrato de trabajo que desde el 19 de enero de 2006 existía con la EST GENTES S.A.

Como tampoco es de recibo el cuestionamiento acerca de que no hay lugar al pago de la indemnización por haber incurrido en despido discriminatorio, ya que se otorgó el reintegro, toda vez, que ello resulta de la debida aplicación del artículo 26 de la ley 361 de 1997, que impone el pago de 180 días de salario concurrente con el pago de los salarios, prestaciones y demás emolumentos dejados de percibir por el trabajador.

Quedan así, estudiados todos los puntos de no conformidad planteados por las partes, los cuales al no resultar prósperos, imponen confirmar la decisión de primera instancia y devienen en infructuosas las apelaciones por pasiva, dando lugar a la condena en costas a cargo de la parte demandada y en favor de la parte demandante. En consecuencia, se fijan las agencias en derecho en \$ 1'500.000, a

cada una, las cuales serán liquidadas de forma integral por el Juzgado de primera instancia, en la forma ordenada por el artículo 366 CGP.

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

**RESUELVE:**

**PRIMERO. CONFIRMAR** la sentencia No. 323 del 13 de diciembre de 2012, proferida por el JUZGADO NOVENO LABORAL DE DESCONGESTIÓN DEL CIRCUITO DE CALI.

**SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS** a las demandadas, apelantes infructuosas y a favor de la parte demandante. Se fijan agencias en derecho en \$ 1'500.000 a cargo de cada una, las cuáles serán liquidadas de forma integral por el Juzgado de Primera Instancia, en la forma ordenada por el artículo 366 del C.G.P.

**TERCERO:** A partir del día siguiente a la inserción de la presente decisión en la página web de la Rama Judicial en el link de sentencias del Despacho, comienza a correr el término para la interposición del recurso extraordinario de casación, para ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si a ello hubiere lugar.

**CUARTO:** En caso de no interponerse casación por las partes en la oportunidad legal, por Secretaría, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

(firma electrónica)

**MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO**  
Magistrada



**LUIS GABRIEL MORENO LOVERA**  
Magistrado



**CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ**  
Magistrado

Firmado Por:

**Monica Teresa Hidalgo Oviedo**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 008 Laboral**  
**Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca**

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

Código de verificación:

**72f82a8eaa278f0553dde98cfb11fa941819876e33a066df56563a9f3bd393c7**

Documento generado en 27/05/2022 08:55:47 AM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**