

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL  
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI  
SALA PRIMERA LABORAL

MAGISTRADA PONENTE: MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA

<b>PROCESO</b>	<b>ORDINARIO</b>
<b>DEMANDANTE</b>	<b>RICARDO FERNÁNDEZ VÁSQUEZ</b>
<b>DEMANDADOS</b>	<b>LABORATORIOS BAXTER S.A.</b>
<b>PROCEDENCIA</b>	<b>JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CTO DE CALI</b>
<b>RADICADO</b>	<b>760013105 003 2016 00119 02</b>
<b>SEGUNDA INSTANCIA</b>	<b>APELACIÓN AMBAS PARTES</b>
<b>TEMAS Y SUBTEMAS</b>	<b>- Unidad de contrato – Unidad de empresa - Descuentos ilegales - Indemnización Moratoria</b>
<b>DECISIÓN</b>	<b>REVOCA PARCIALMENTE y CONFIRMA</b>

**SENTENCIA No.195**

Santiago de Cali, veintiocho (28) de julio de dos mil veintidós (2022)

En atención a lo previsto en el decreto 806 de 2020 convertido en legislación permanente a través de la Ley 2213 de 2022, una vez discutido y aprobado en la SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL el presente asunto, según consta en Acta N°009 de 2022, se procede a dictar SENTENCIA en orden a resolver los RECURSOS DE APELACIÓN interpuestos por las apoderadas judiciales de AMBAS PARTES, contra la Sentencia No. 203 del 4 de octubre de 2017, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali.

**ANTECEDENTES**

El señor **RICARDO FERNÁNDEZ VÁSQUEZ** presentó demanda ordinaria laboral en contra de **LABORATORIOS BAXTER S.A.**, con el fin de que: **1)** Se declare la existencia de unidad de empresa entre **LABORATORIOS BAXTER S.A.** y **CORPORACIÓN BAXTER INTERNATIONAL INC.** **2)** Que se declare que entre la sociedad **LABORATORIOS BAXTER S.A.** y el DEMANDANTE existió un único contrato de trabajo iniciado desde el 10 de abril del 2000 hasta el 15 de septiembre de 2015. **3)** Que se declare que la cláusula denominada “*bono de mera liberalidad de traslado*”, establecida en el documento de ofrecimiento del cargo “*PLANING & REPORTING MANAGER*” y el acuerdo de relocalización establecido en el documento denominado “*APPENDIX A – RELOCATION REPAYMENT AGREEMENT*”, son violatorios de los principios contenidos en los artículos 26 y 53 CN y 13 CST. **4)** En consecuencia, se condene a **LABORATORIOS BAXTER S.A.** a pagar la suma de \$11.150.486 descontada de la liquidación final del contrato por concepto de salario integral. **5)** Igualmente, solicitó el reconocimiento y pago de la indemnización establecida en el artículo 65 CST, así como la indexación de las sumas resultantes. **6)** Por último, solicitó que se declare que no adeuda suma alguna a la demandada por concepto de traslado desde Miami – Estados Unidos a Bogotá D.C. **7)** Se condene a la demandada al pago de costas y agencias en derecho.

Notificada en debida forma la DEMANDADA, dentro del término de traslado, la sociedad **LABORATORIOS BAXTER S.A.** formuló DEMANDA DE RECONVENCIÓN pretendiendo: **1)** Declarar que la sociedad asumió los costos de traslado del señor **RICARDO FERNÁNDEZ VÁSQUEZ** desde la ciudad de Miami – Estados Unidos hasta Bogotá D.C. que ascendieron a la suma total de USD 53.597,11. **2)** Declarar que de conformidad con la oferta realizada el 28 de enero de 2014 al demandante, este aceptó el 31 de enero del mismo año lo siguiente: “(...) *B. Bono de mera liberalidad de traslado por valor de \$15.000.000 de pesos Colombianos a pagarse una sola vez en nómina del mes siguiente de la fecha de inicio. En caso de retirarse antes de un año de servicio deberá devolver el 100% del bono y en caso de retirarse antes de 2 años, deberá devolver el 50% del mismo (...)*”, así como lo relacionado con el acuerdo de relocalización que estableció: “(...) *Este acuerdo requiere que usted reembolse a la Empresa una parte del costo invertido en su traslado en el caso que se termine la relación laboral en el primer año y/o segundo año de su traslado (siempre y cuando no se termine debido a una reestructuración o eliminación del puesto de trabajo o por decisión unilateral y sin justa causa por parte de la Empresa, es decir, que para efectos que opere el reembolso de los gastos de relocalización, se deberá estar ante una causa imputable al Empleador (...)*”.

En virtud del principio de economía procesal en consonancia con los artículos 279 y 280 de la ley 1564 de 2012, Código General del Proceso, no se estima necesario reproducir los antecedentes fácticos relevantes y procesales, los cuales se encuentran en la demanda visible a folios 3 a 14 Archivo 01 ED, así como en la contestación a la demanda obrante a folios 79 a 101 Archivo 01 ED. De igual forma, se observan los relacionados con la DEMANDA DE RECONVENCIÓN vertida a folios 175 a 179 Archivo 01 ED, y la respectiva contestación de folios 187 a 192 Archivo 01 ED.

### SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Surtido el trámite de primera instancia, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia No. 203 del 4 de octubre de 2017, declaró entre **LABORATORIOS BAXTER Estados Unidos** y la sociedad **LABORATORIOS BAXTER S.A.** existió unidad de empresa. En consecuencia, declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo iniciado el 10 de abril del 2000 que finalizó el 18 de septiembre de 2015. No obstante, absolvió a la demandada de las pretensiones incoadas en su contra por el señor **RICARDO FERNÁNDEZ VÁSQUEZ**.

Luego, respecto de la demanda en reconvencción, condenó al señor **FERNÁNDEZ VÁSQUEZ** a pagar a **LABORATORIOS BAXTER S.A.** la suma de \$47.377.705 por concepto del 50% del bono de mera liberalidad de traslado y los gastos de relocalización de Estados Unidos a Colombia en los que incurrió la demandada.

Como sustento de su decisión, expuso la Juzgadora que estaba por fuera de la discusión que el DEMANDANTE suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con **LABORATORIOS BAXTER SA** el 10 de abril del 2000, vínculo en virtud del cual el demandante desempeñó el cargo de *coordinador de inventarios cíclicos*, mismo que terminó por mutuo acuerdo el 29 de abril de 2012, para pasar seguidamente a laborar en **BAXTER INTERNATIONAL INC.** en Miami - Estados Unidos; pero posteriormente, ante ofrecimiento realizado por **LABORATORIOS BAXTER S.A.**, regresó a laborar en la ciudad de Bogotá D.C. en febrero de 2014, previa oferta de varios beneficios, tales como un bono de mera liberalidad por valor de \$15.000.000 y gastos de relocalización consistentes en que la empresa costeara los gastos de traslado desde Miami hasta Bogotá D.C., beneficios aceptados por el trabajador el 31 de enero de 2014; no obstante, anotó que, el actor presentó carta de renuncia el 15 de septiembre de 2015, aceptada por la entidad el 18 de septiembre de la misma anualidad.

En punto de la unidad de empresa, expuso que, conforme el artículo 194 CST y del certificado de existencia y representación legal de la demandada en el que se precisa el establecimiento de la sucursal para desarrollar negocios de carácter permanente en Colombia, Laboratorios Baxter al tener su domicilio principal en Estados Unidos, y la sociedad **LABORATORIOS BAXTER S.A.** tener la calidad de sucursal de esta en la ciudad de Cali, ello le implicaba analizar si existía un predominio económico de Baxter Estados Unidos sobre la sucursal o filial de Cali, y si desplegaban actividades similares o conexas.

Frente a estos últimos aspectos, especificó que, en el interrogatorio rendido por el representante legal de la demandada, este aceptó que la accionada presenta informes financieros a la matriz en Estados Unidos, tanto en Miami como Chicago, sumado que reciben apoyo tecnológico y mercadeo de aquella, situación corroborada por Dorian Infante Trujillo, analista de nómina de la empresa entre 2000 y 2012, teniendo a su cargo la función de realizar la nómina de los empleados, liquidaciones, conciliaciones, presupuestos y cuentas de nómina, señalando que esta sociedad debía presentar informes financieros, administrativos y comerciales a la empresa matriz ubicada en Estados Unidos.

Luego, respecto de la similitud de actividades, expuso que del objeto social de la demandada podía establecerse que, pese a no contar con el certificado de existencia de Laboratorios Baxter de Estados Unidos, podía constatarse que, para desplegar su objeto social, la demandada prestaría sus servicios con compañías de Baxter o empresas que tuvieran objeto o propósito similar, incluida Baxter International Inc., en donde laboró el demandante, acotando que la actividad desarrollada en Estados Unidos por la sociedad matriz está ligada al objeto de **LABORATORIOS BAXTER S.A.** en Colombia, cumpliéndose así con los presupuestos legales para declarar la unidad de empresa entre la entidad principal, Laboratorios Baxter – Estados Unidos, con predominio económico sobre su sucursal o filial en Colombia, además de presentarse similitud en las actividades desplegadas, esto es, producción y prestación de servicios de salud, razón por la cual concluyó que la prestación de servicios entre el actor y la demandada, luego en Laboratorios Baxter – Estados Unidos, para regresar después a la primera hasta el año 2014, se dio con una sola empresa.

Indicó que el demandante ingresó a laborar a la accionada el 10 de abril del 2000, y renunció voluntariamente al cargo de analista financiero en abril de 2012, esto para continuar trabajando con la sociedad principal, LABORATORIOS BAXTER ESTADOS UNIDOS, debido a que aceptó una oferta realizada por esta, por lo que, al ser llevado a laborar en Miami, consideró con ello que no se había dado una desvinculación de la empresa en la que desempeñaba funciones. A renglón seguido expuso que, en enero de 2014 **LABORATORIOS BAXTER S.A.** presentó al actor una oferta aceptada por este el 31 de enero de 2014, ello para trabajar en la ciudad de Bogotá a partir del 17 de febrero de ese año, en el cargo de *gerente de planificación de informes* con un salario integral equivalente a \$12.916.667, circunstancias que dijo la Juez, permiten computar el tiempo laborado por el actor en el extranjero en razón a que su desvinculación de la demandada en 2012, y la inmediata vinculación a Laboratorios Baxter Estados Unidos representaron la continuidad en el servicio, a pesar de haber presentado carta de renuncia, pues lo ocurrido en realidad fue un traslado dentro de la misma empresa, motivo que la llevó a concluir la existencia de un único contrato desde el 10 de abril del 2000 hasta el 18 de septiembre de 2015.

Aunó a lo anterior afirmó que en el ofrecimiento realizado al demandante y aceptado por este el 31 de enero de 2014 (Anexo A – Descripción de Beneficios), la accionada no desconoció la antigüedad de aquel en la empresa, ya que en el citado documento indicó el reconocimiento del tiempo laborado por Laboratorios Baxter – Miami y Baxter Colombia, teniendo como fecha de ingreso el 10 de abril del 2000.

En cuanto a las cláusulas esbozadas desde la demanda (bono mera liberalidad y gastos de relocalización), recordó, previa citación de la carta de ofrecimiento de beneficios,

aceptados por el demandante, el contenido de los artículos 13 y 43 CST, en lo relativo a las condiciones y derechos mínimos del trabajador y la posibilidad de reclamar los salarios y prestaciones causados con ocasión del contrato de trabajo, así como la ineficacia de aquellas cláusulas que contraríen estos postulados, al tenor del artículo 109 CST, que estipula que no producen ningún efecto las disposiciones reglamentarias que desmejoren las condiciones del empleado planteadas en la ley, convenciones, pactos, reglamentos o laudos arbitrales, siendo claro que no es posible pactar condiciones inferiores a las mínimas establecidas en la legislación laboral, pues de hacerse son ineficaces y la Ley las tiene por no escritas.

Hecha la anterior acotación, precisó el *A quo* que al firmar el demandante el ofrecimiento para desempeñar el cargo de *Gerente de Planificación de Informes* a partir del 17 de febrero de 2014 en **LABORATORIOS BAXTER S.A.**, en el cual se incluían los beneficios de bono de mera liberalidad y gastos de relocalización, estos no afectaban las condiciones mínimas de sus derechos, por el contrario, resaltó que, con el acuerdo entre las partes, los beneficios sobrepasaban lo estipulado por la ley laboral.

Que en relación con los acuerdos que debía cumplir el DEMANDANTE, referentes, el primero, al *bono de mera liberalidad* recibido por \$15.000.000 para el que se estipuló que en caso de retirarse antes de un (1) año debía reembolsar el 100% de ese importe, y si ello ocurría antes de dos (2) años, el monto de la devolución sería del 50%; y el segundo, concerniente a los *gastos de relocalización* por valor de USD 53.597,11, que también debía reembolsar una parte de esta suma en caso de retirarse antes del primer o segundo año, resalta que no existió prueba de inconformidad por parte del DEMANDANTE, ya que, por el contrario, firmó en señal de aceptación las condiciones plasmadas, y en interrogatorio aceptó conocer todo lo ofrecido por la demandada antes de trasladarse a Colombia.

Por consiguiente, expresó que lo aceptado por el trabajador tiene plena validez, al no estar afectado por alguno de los vicios del consentimiento, pues de hecho se evidencia la libertad y conciencia del trabajador al aceptar lo ofertado por la DEMANDADA, no existiendo pruebas que permitan conducir a la ineficacia de tales cláusulas, tesis reforzada con el Jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. A partir de ello reiteró que, al aceptar las circunstancias ofrecidas para laborar en la ciudad de Bogotá, tenía conocimiento que debía permanecer en la compañía durante un periodo mínimo de dos (2) años, para que no hubiera lugar a reembolsar dinero alguno, pues así lo establecían las nuevas condiciones que cobraron validez una vez aceptada la oferta por parte del trabajador, situación que, como lo aceptó en el interrogatorio, olvidó al momento de renunciar, implicando así, la obligatoriedad de cumplir con lo acordado, conforme lo ha considerado la Sala de Casación Civil de la CSJ.

En virtud de lo anterior, manifestó la Juzgadora, eran improcedentes las pretensiones de la demanda, y en su lugar, sí tenía vocación de prosperidad lo solicitado por la pasiva en la **DEMANDA DE RECONVENCIÓN**, por lo que el demandante debía cancelar la suma de \$7.500.000 equivalentes al 50% del *bono de mera liberalidad del traslado*, y \$39.877.705 como *gastos de relocalización de Estados Unidos a Colombia*, para un total de \$47.377.705, causados con ocasión a la terminación del contrato por decisión unilateral del propio trabajador, quien incumplió así con lo establecido en la oferta contentiva de los beneficios señalados, aceptada por aquel; beneficios que en caso de retirarse antes del plazo determinado estaba obligado a reembolsar en el porcentaje estipulado, según el momento de la desvinculación, situación acaecida el 18 de septiembre de 2015, esto es, transcurrido un año y siete (7) meses de haber arribado a Colombia.

Frente a este último tópico, expuso que no hubo discusión sobre el monto de los gastos de traslado, según reporte detallado y traducido que obra en el expediente. Por último, ordenó que las sumas a pagar a la demandada se deben cancelar de manera indexada, y que tales valores no se hallan afectados por prescripción.

## RECURSOS DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión de primera instancia la apoderada judicial de la PARTE DEMANDANTE interpuso recurso de apelación, alegando que el *bono de mera liberalidad de traslado* establecido en el documento *Plan y Reporte Manager*, y el *acuerdo de relocalización*, contenido en el documento denominado “APPENDIX A, RELOCALIZACIÓN REPAYMENT AGREEMENT”, constituyen cláusulas ineficaces, pues a su juicio es incoherente que se concluya como válido el acuerdo realizado sobre tales aspectos, los cuales son a todas luces violatorios de los derechos fundamentales, especialmente, la libertad de profesión y oficio del artículo 26 CST, así como de la obligación legal que tiene el empleador de subsidiar y costear los gastos de traslado y retorno al lugar de origen del empleado, más cuando quedó probado dentro del proceso, que existió un solo contrato de trabajo, de acuerdo al análisis hecho por Juzgadora y las pruebas existentes, puntualmente la certificación emitida de la parte aquí DEMANDADA, donde sin ningún condicionamiento aceptó los extremos de la relación laboral desde el 10 de abril del 2000 al septiembre 18 del 2015, documento que resaltó, no fue tachado.

Adicional al análisis de unidad de empresa realizado, en su criterio, no tiene coherencia lo definido sobre los gastos del traslado, deducidos al demandante de su liquidación final por salarios y vacaciones, donde se afecta el mínimo vital del total de esos valores, sin tener en cuenta que estos son obligación establecida a cargo del empleador, conforme el numeral 8° del artículo 57 CST, disfrazados por la demandada en los acuerdos mencionados, vulnerando derechos irrenunciables del empleado, en tanto traslada los costos del retorno del actor a Colombia en cabeza del aquel, soportada en documentos no válidos.

Añadió que, entre otras cosas, en sentencias de la CSJ en las que se ha hablado de las obligaciones civiles o de los créditos, se hace la distinción de que se tratan de créditos que fenecen el carácter de garantía sobre salarios y prestaciones, a los créditos dados por el empleador, y en el particular, no se está frente a un crédito de un vehículo, vivienda o gasto suntuario para el empleado, estamos hablando de los gastos del traslado, los cuales son obligación del empleador, recordando que, de conformidad con el artículo 28 CST, el trabajador puede participar de las utilidades de la empresa pero nunca de las pérdidas, como pretende en este caso la parte demandada, al hacerlo participe de los gastos que le son propios, con lo cual deja al trabajador incluso sin su mínimo vital.

De otra parte, afirmó que resulta incoherente que el demandante salga a deber la suma de \$47.000.000 por concepto de bono de mera liberalidad y los gastos de traslado del trabajador a Colombia, oposición que extiende a la condena en costas concluida en la sentencia, deprecando que se imponga la moratoria por mala fe probada de la empresa, dada la afectación al mínimo vital, misma que no ha sido autorizada por ninguna sentencia.

A tu turno, la apoderada de **LABORATORIOS BAXTER S.A.** recurrió la decisión frente a los numerales primero y segundo de la resolutive, atinentes a la unidad de empresa declarada, tras asegurar que esta conclusión se basó en el certificado de existencia aportado únicamente respecto de la empresa demandada, sin que por ello se pudiese comparar de manera veraz, el objeto principal de ambas sociedades, anotando que una es empresa extranjera, mientras que la otra es colombiana, si tener en el proceso el certificado de la primera, y el hecho de mencionarse en alguna parte, eso no demuestra el predominio económico de la demandada con Baxter Internacional Inc.

Adicionalmente, frente a lo tomado como una confesión por parte del representante legal de la demandada, dijo que en ningún momento este aceptó de manera veraz que efectivamente la demandada dependiera económicamente de Baxter Internacional Inc., siendo uno de los presupuestos fundamentales para que se configure la unidad de empresa, e insistió en que, si no se tiene dentro del plenario un certificado de existencia y representación

no es posible determinar que sus objetos sociales sean conexos o afines, puesto que habría que traer tal documento para esa conclusión.

De otro lado, señaló que se tuvo en cuenta el dicho de la señora Dorian Infante, quien se desempeñó en el área de nómina, lo que de manera alguna la hace una persona idónea que conozca en detalle el tema financiero de la demandada. Así mismo, alegó que al declararse la unidad de empresa y un solo vínculo laboral entre la demandante y la demandada, no se tiene en cuenta la confesión del demandante, de haber suscrito dos (2) contratos de trabajo completamente diferentes, el primero terminado por mutuo consentimiento, atendiendo razones alejadas de la práctica de la demandada, como era el sentirse marginado, decisión por la que recibió la liquidación definitiva derivada de ese contrato de trabajo, y que a su regreso a Colombia hubo un nuevo contrato iniciado el 19 de marzo de 2014, a lo cual añadió que no se probó una prestación del servicio entre el año 2012, cuando terminó su vínculo laboral por mutuo acuerdo, y el año 2014 cuando inicio nuevamente su vinculación aquí en Colombia.

Finalizó su intervención anotando que no hubo valoración de pruebas al determinarse una unidad de empresa, con el desconocimiento de los vínculos laborales aceptados por el DEMANDANTE, e igualmente las actividades, el objeto social y predominio económico que debían probarse para declarar la unidad de empresa, aspecto que no tiene efectos retroactivos, conforme la sentencia mencionada de la CSJ del 30 de mayo de 1985, por lo que solicita se revoquen los numerales descritos arriba contenidos en la sentencia de primera instancia.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Mediante auto No. 263 del 11 de julio de 2022, se dispuso el traslado para alegatos a las partes, habiendo presentado los mismos los apoderados de la parte DEMANDANTE y DEMANDADA, los que pueden ser consultados en los archivos 12 y 13 del expediente digital, y a los cuales se da respuesta en el contexto de la providencia.

### **PROBLEMA JURÍDICO**

De los recursos de apelación surge para la Sala establecer en primer lugar, si es procedente declarar la unidad de empresa entre LABORATORIOS BAXTER ESTADOS UNIDOS y la sociedad **LABORATORIOS BAXTER S.A.** de cara a la vinculación laboral del señor **RICARDO FERNÁNDEZ VÁSQUEZ**, verificándose los extremos de dicha relación.

Acto seguido, la Sala estudiará la eficacia de lo pactado entre **LABORATORIOS BAXTER S.A.** y **RICARDO FERNÁNDEZ VÁSQUEZ** en punto al *bono de mera liberalidad* y *gastos de relocalización* que le fueron otorgados en razón de su traslado de Miami – Estados Unidos a Bogotá D.C. - Colombia, a fin de verificar la legalidad del descuento efectuado por la empresa en la liquidación definitiva, y lo cobrado por los gastos de relocalización.

En el evento de concluirse que el descuento efectuado por la empresa deviene ilegal deberá analizarse si procedía condenar a la demandada al reconocimiento y pago de la indemnización moratoria reglada en el artículo 65 CST.

### **CONSIDERACIONES**

Sea lo primero reseñar que en atención a lo normado en el artículo 66A CPT y SS la decisión de esta instancia se circunscribe a los asuntos materia del recurso de apelación, restricción a la competencia funcional del fallador de segundo grado, que impone el deber de decidir estrictamente dentro del marco fijado en la alzada (SL 2627-2021), con la salvedad

hecha para los derechos laborales mínimos e irrenunciables del trabajador (SL8613-2017 y SL12869-2017), según lo expuesto por la Corte Constitucional en la sentencia C-968 de 2003.

Por efectos eminentemente prácticos, la Sala estudiará primero el recurso de apelación propuesto por la demandada **LABORATORIOS BAXTER S.A.**, puesto que ataca puntualmente la unidad de empresa y contractual esbozada en la decisión de primer grado. Luego, se analizarán los argumentos planteados por el demandante.

Previo a ello, cumple precisar los supuestos fácticos que no se discuten a esta altura de la Litis:

1. Que el señor **RICARDO FERNÁNDEZ VÁSQUEZ** fue vinculado para laborar al servicio de **LABORATORIOS BAXTER S.A.** mediante contrato de trabajo a término indefinido el **10 de abril del 2000**, para ocupar el cargo de *Coordinador de Inventarios Cíclicos* (f. 15 a 17 Archivo 01 ED).
2. Que a partir del 1 de enero de 2007 el demandante fue promovido al cargo de *Analista Financiero Regional* encargado de “*Medication Delivery*” para la región, precisándose que su modalidad de remuneración sería de salario integral, con la que ya venía desde el 1 de marzo de 2006 (f. 141 y 144 Archivo 01 ED),
3. Que según consta en liquidación de prestaciones sociales el 29 de abril de 2012 finalizó por mutuo acuerdo entre las partes la vinculación entre el accionante y **LABORATORIOS BAXTER SA** Colombia. (f. 136 Archivo 01 ED).
4. Que el señor **FERNANDEZ VASQUEZ** pasó a laborar a Baxter – Miami (Estados Unidos) en abril de 2012 en el cargo de *Mkt Manager* (fls. 30 a 32 Archivo 01 ED)
5. Que estando al servicio de Baxter – Miami, Florida (Estados Unidos), el 28 de enero de 2014 **LABORATORIOS BAXTER S.A.** realizó ofrecimiento al actor para desempeñar el cargo de *Planning & Reporting Manager* en la ciudad de Bogotá D.C., previendo el inicio de sus labores en esa ciudad el 17 de febrero de 2014, con un salario integral de \$12.916.667 mensuales, y otros beneficios; esta propuesta fue aceptada por el señor **FERNÁNDEZ VÁSQUEZ** el 31 de enero de 2014, signando el documento en señal de aceptación (f. 29 a 32 Archivo 01 ED).
6. Que el accionante inició en el nuevo cargo, previo traslado acordado con la empresa, a partir del 19 de marzo de 2014 (f. 29 a 36 Archivo 01 ED).
7. Que el 15 de septiembre de 2015 el actor radicó carta de renuncia al cargo ostentado en la sociedad demandada, misma que le fue aceptada a partir del 18 de septiembre de 2015, procediéndose a realizar la respectiva liquidación de prestaciones, la que según se dejó constancia en esta, no arrojó valores en favor del trabajador, al aplicarse el descuento de lo pagado por concepto de gastos de relocalización (f. 18, 20 y 37 Archivo 01 ED).
8. Que en respuesta a derecho de petición relacionado con el pago de la liquidación final, presentado por el actor el 19 de octubre de 2015, la empresa emitió respuesta el 29 de octubre de la misma anualidad, informando al peticionante que en razón de la renuncia materializada el 18 de septiembre de ese año, la entidad hizo efectiva la cláusula del acuerdo de relocalización, en virtud de la cual debía asumir el 50% de los costos de traslado, invitándole a acercarse a las instalaciones para llegar a un acuerdo de pago por la suma restante adeudada por este concepto, esto es, \$39.877.705 (f. 42 a 43 Archivo 01 ED).

## DE LA UNIDAD DE EMPRESA

La recurrente pasiva se duele de la unidad de empresa concluida en sede de primera instancia, argumentando que no están dados los presupuestos legales y jurisprudenciales para arribar a esta determinación, toda vez que en el expediente no obra certificado de existencia de la sociedad extranjera a efectos de comparar su objeto social con la entidad colombiana, aunado a que tampoco se constata de las pruebas el predominio económico de BAXTER INTERNACIONAL INC., aunado a que el demandante aceptó haber suscrito dos (2) contratos de trabajo con la demandada, uno entre los años 2000 y 2012, y el otro de 2014 a 2015, aspectos por los que considera procedente la revocatoria de la sentencia en este aspecto.

Pues bien, a fin de desatar el primer problema planteado en la alzada, lo primero que debe recordar la Sala es que, en la materia estudiada, el artículo 194 CST establece:

*“(...) ARTÍCULO 194. DEFINICIÓN DE EMPRESAS.*

*1. Se entiende como una sola empresa, toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades similares, conexas o complementarias y que tengan trabajadores a su servicio.*

*2. En el caso de las personas jurídicas existirá unidad de empresa entre la principal y las filiales o subsidiarias en que aquella predomine económicamente, cuando, además, todas cumplan actividades similares, conexas o complementarias; pero los salarios y prestaciones extralegales que rijan en la principal al momento de declararse la unidad de empresa solamente se aplicarán en las filiales o subsidiarias cuando así lo estipule la respectiva convención colectiva de trabajo, o cuando la filial o subsidiaria esté localizada en una zona de condiciones económicas similares a las de la principal, a juicio del Ministerio o del juez del trabajo. (...)”*

Así mismo, el artículo 260 del Código de Comercio presupone lo siguiente:

*“(...) Una sociedad será subordinada o controlada cuando su poder de decisión se encuentre sometido a la voluntad de otra u otras personas que serán su matriz o control ante, bien sea directamente, caso en el cual aquélla se denominará filial o con el concurso o por intermedio de las subordinadas de la matriz, en cuyo caso se llamará subsidiaria. (...)”*

En contraste con ello, la Jurisprudencia Especializada Laboral en el extenso de sus pronunciamientos, sostuvo en Sentencia SL6228-2016 que:

*“(...) en los términos del art. 194 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el art. 32 de la L. 50 de 1990, cuando la declaratoria de unidad de empresa recae sobre personas jurídicas, no basta la existencia de una unidad de explotación económica, y la ejecución de actividades similares, conexas, o complementarias, sino que también se requiere contar con la prueba del predominio económico de la sociedad principal sobre las filiales o subsidiarias, para el caso a través de las personas jurídicas y no por medio de sus socios individualmente considerados. En cambio, en materia comercial, conforme al art. 260 del C.Co. y la Ley 222 de 1995 arts. 26 y 28, los elementos que obligatoriamente deben concurrir para la existencia del grupo empresarial son la subordinación, dependencia o control societario, y además la unidad de propósito y dirección.*

*En este orden de ideas, no siempre que se esté en presencia de un grupo empresarial conformado por una sociedad principal o matriz y varias subordinadas, necesariamente hay unidad de empresa, ya que se hace indispensable verificar en todos los casos el factor del predominio económico o relación de dependencia económica que exige el mandato laboral, que lo comprende tanto la participación*

*accionaria como el control financiero y administrativo entre las sociedades, común y reciproco, que lleve a inferir que las subsidiarias se encuentren directamente sometidas a la controlante, además que todas ellas deben cumplir actividades similares, conexas o complementarias. (...)*”.

Es así como, en armonía con la normativa y la Jurisprudencia aplicable, para predicar la existencia de unidad de empresa, deben verificarse dos (2) circunstancias, estas son, la similitud de actividades o el desarrollo de funciones conexas, y el predominio económico que emane de la matriz hacia la filial o subsidiaria.

Bajo ese entendido, al revisar el certificado de existencia y representación legal de la demandada (f. 53 a 58 Archivo 01 ED), se encuentra registrado al momento de su constitución que: “(...) ESTABLECIMIENTO DE LA SUCURSAL: *QUE LA SOCIEDAD "BAXTER LABORATORIES OF COLOMBIA LTD." COMPANIA ORGANIZADA DE CONFORMIDAD CON LAS LEYES DEL ESTADO DE DELAWARE, ESTADOS UNIDOS DE NORTE AMERICA, CON DOMICILIO PRINCIPAL EN LA CIUDAD DE WILMINGTON, CONDADO DE NEW CASTLE Y CON OFICINAS PRINCIPALES EN NORTON GROVE, ILLINOIS, ESTADOS UNIDOS DE NORTE AMERICA, TIENE ESTABLECIDA UNA SUCURSAL PARA DESARROLLAR NEGOCIOS DE CARACTER PERMANENTE EN LA REPUBLICA DE COLOMBIA (...)*”.

De igual forma, esta consignado como objeto social principal que: “(...) *Es desarrollar, manufacturar y mercadear productos y servicios que salven y sostengan la vida de los pacientes con desordenes inmunológicos, enfermedades contagiosas, enfermedad renal, trauma y otras condiciones médicas crónicas o agudas, proporcionar servicios médicos. Y otros servicios similares y relacionados para cumplir con el objeto de la sociedad. (...)*”.

Igualmente señala que: “(...) *la compañía prestará entre otras actividades las siguientes: (I) servicios de administración de empresas a compañías baxter o entidades que tengan objeto o propósitos similares; negocios de terceros, incluyendo la representación de terceros con quienes la compañía no este o este económicamente involucrada y compañías subsidiarias directa o indirectamente de baxter internation inc. (...)*”. (Subraya y Negrilla de la Sala).

Sin embargo, al emprender el análisis a efectos de constatar la existencia de la unidad de empresa entre **BAXTER ESTADOS UNIDOS** y **LABORATORIOS BAXTER S.A. Colombia**, según lo declarado por la Juez de primer grado, se enfrenta la Sala con el primer escollo, el cual, como lo expuso la parte demandada en su alzada, parte del hecho de no haberse aportado al plenario el documento que certifique, tanto la existencia y naturaleza de la persona jurídica extranjera, como la forma de constitución y las actividades desarrolladas por aquella, a efectos de establecer la similitud o conexidad establecida por la Jurisprudencia para predicar que se está ante la mencionada unidad.

Tal circunstancia, a juicio de la Sala, impide verificar si, efectivamente, **LABORATORIOS BAXTER S.A.** cumple realmente actividades similares, conexas o complementarias como subsidiaria de Baxter Estados Unidos o **BAXTER INTERNATIONAL INC.** en orden a verificar si en el asunto subyace la deprecada unidad de empresa.

Además de lo anterior, para la definición del punto se hacía menester la vinculación de un tercero que no había sido traído a juicio, por lo que en línea con lo antelado, se dispuso por esta instancia la notificación de la citada entidad a través de auto de ponente de fecha 8 de marzo de 2018, a efectos de que fuese parte del proceso o alegara lo que a bien tuviese (f. 5vto Archivo 07 ED); sin embargo, ello resultó infructuoso, pese a los múltiples esfuerzos en ese sentido (Archivo 07 ED y Archivos 01 a 07 ED Híbrido Tribunal), de allí que para avanzar en la decisión, y dado que materialmente, ninguna pretensión distinta a la

declaratoria de unidad de empresa derivaba de tal vinculación, se ordenó seguir adelante con la definición de la litis, en consideración a los principios de eficiencia y prevalencia del derecho sustancial sobre lo meramente formal, artículo 228 CN.

Lo preponderante aquí es que, el proceso no cuenta con los elementos de juicio que lleven establecer a ciencia cierta la **existencia y representación** de **Baxter International Inc.**, parámetro primigenio e infaltable para seguidamente pasar a definir su intervención dominante respecto de la demandada y la conexidad de actividades entre sí, y de esa manera, definir la existencia de unidad o no, como fue planteado en la demanda, tópico frente al cual, resáltese, la PARTE DEMANDANTE no se esforzó por acreditarlo, o por lo menos esa diligencia no aflora en el plenario, premisa que no pasa desapercibida en cuanto a mostrar su real interés en el proceso, lo que podría encontrar como explicación el hecho de no reivindicar en su favor crédito o consecuencia jurídica alguna en cabeza de Baxter International Inc., pues ni siquiera reclama la declaratoria del contrato de trabajo con esta, sino únicamente con **LABORATORIOS BAXTER S.A.**, de la que sí solicita se fulmine condena en su contra, es decir, más allá de plantear la existencia de la unidad de empresa entre ambos entes, no alega efecto material alguno en contra de aquella como matriz, condena, solidaridad o cualquier otro efecto patrimonial.

Frente al escenario descrito, lo que procedía no era decidir el proceso declarando la unidad de empresa como lo hizo la Juez de instancia, sino que, en virtud a la imposibilidad de constatar la naturaleza de **Baxter International Inc.**, conforme la dificultad de acceder incluso al documento legal que soporte su existencia jurídica, el cual no se encuentra ni siquiera en el Registro Único Empresa – RUES ([www.rues.org.co](http://www.rues.org.co)), según búsqueda efectuada por la Corporación, declararse inhibida para resolver el punto atinente a la unidad de empresa, pues la situación no alcanzaba a superarse con las potestades del artículo 83 CPLSS, al tratarse de un ente extranjero.

Ahora bien, sobre la posibilidad de dictar sentencia inhibitoria en virtud a la falta de prueba sobre la existencia legal de la pasiva, es del caso aclarar que pese a la pacífica Línea Jurisprudencial concerniente a que al momento de Juzgar determinado asunto debe procurarse al máximo la emisión de fallos inhibitorios, el precedente también ha aceptado la existencia de casos en que no hay solución distinta, según las particularidades del litigio. Así quedó dicho en Sentencia SL135-2018, decisión que rememoró lo dispuesto en la SL4607-2017 donde se dijo:

*“(…) Lo anterior cualifica la administración de justicia, e imposibilita que su ejercicio se limite a una perspectiva formal, lo que conlleva a que las diferencias sometidas a la jurisdicción sean resueltas de fondo, para de esta forma, otorgar certeza y titularidad sobre los derechos reclamados; de allí que una providencia inhibitoria atenta contra el derecho al acceso a la administración de justicia, siendo admisible tan solo cuando el juez no cuenta con otra alternativa señalada en el ordenamiento jurídico aplicable, situaciones que en todo caso, deben ser extraordinarias.*

*Ese contexto cobra mayor relevancia en los juicios del trabajo, ya que tienen por finalidad la «de lograr la justicia en las relaciones que surjan entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social», según lo dispone el artículo 1º del Código Sustantivo del Trabajo, y además, goza de una protección especial del Estado, en tanto «que los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones» (artículo 9º ibídem).*

*Así lo ha señalado esta Corporación, que en sentencia de casación CSJ SL 9318 2016 radicación 45931, que reiteró la CSJ SL580-2013, 21 ag 2013, rad. 43604, al respectó dijo:*

*No obstante, para esta Corte, los fallos inhibitorios dejan en suspenso la materialización del derecho sustancial y constituyen un pronunciamiento formal que no satisface las aspiraciones de los sujetos procesales, quienes lejos de resolver su controversia se ven*

sometidos a su indefinición, lo que sin lugar a dudas contraría la más vital de las aspiraciones de la justicia, cual es lograr la paz social.

**También tiene dicho la Corte Constitucional que «las providencias judiciales inhibitorias únicamente pueden adoptarse cuando, ejercidas todas las atribuciones del juez y adoptadas por él la totalidad de las medidas procesales para integrar los presupuestos del fallo, resulte absolutamente imposible proferir decisión de fondo» (sentencia de C-666/1996).**

[...]

Así las cosas, la legislación procesal laboral en su artículo 28, modificado por el artículo 15 de la Ley 712 de 2001, impone al juzgador la obligación de revisar cuidadosamente la demanda, con el objeto de inadmitirla, si ésta no reúne los requisitos señalados en el artículo 25 del mismo ordenamiento, norma que se debe entender complementada con lo dispuesto en el artículo 26 ejusdem, en atención a que señala los anexos de las que se debe acompañar, entre ellos, «4. La prueba de la existencia y representación legal, si es una persona jurídica de derecho privado que actúa como demandante o demandado».

Igualmente, el artículo 31 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, relativo a la forma y requisitos de la demanda, indica que la misma debe contener, entre otros aspectos, «6. Las excepciones que pretenda hacer valer debidamente fundamentadas», y en su parágrafo 1º, contiene los anexos de los que se debe acompañar, entre ellos, «(...) 4. La prueba de su existencia y representación legal si es una persona jurídica de derecho privado», estipulando, en su parágrafo 3º, la posibilidad de devolverla si no reúne las condiciones exigidas por la ley. (...)”

De ahí que, advierte la Sala, se está ante una circunstancia procesal que no permite emitir una decisión de fondo frente a un pedimento puntual - no frente a la totalidad del proceso como tal -, como quiera que no fue posible en el transcurso del litigio lograr la vinculación y prueba de la existencia legal de **Baxter International Inc.** En consecuencia, habrá de revocarse el numeral primero de la parte resolutive de la decisión confutada, para en su lugar, declararse inhibida la Sala para resolver sobre la unidad de empresa reclamada entre aquel ente y la demanda **LABORATORIOS BAXTER S.A.**

Es válido resaltar que, con lo asumido en precedencia no se vulnera el objetivo de impartir justicia y desatar de fondo de las controversias del *sub-lite*, toda vez que, se itera, en consonancia con lo pretendido desde el gestor, el meollo del asunto radica en la causa litigiosa promovida por el señor **FERNÁNDEZ VÁSQUEZ** en contra de la **LABORATORIOS BAXTER S.A.**, frente a la cual alega, subsisten diferencias al momento de la desvinculación, por las que reclama condena, deprecando entonces la declaratoria de responsabilidad, más allá de la temática analizada previamente sobre la unidad de empresa, tema que adquiere un papel antagónico en el proceso, sin que pueda desviarse la atención en torno a que el objetivo principal es obtener el reembolso de lo descontado de la liquidación definitiva de prestaciones sociales por la demandada, sin imputar responsabilidad a otro ente del mismo conglomerado empresarial, y al mismo tiempo verificar si, contrario a lo estipulado en la demanda, el actor no terminó siendo deudor de la sociedad accionada, circunstancia que pasará a ser estudiada a continuación.

## **DE LA UNIDAD CONTRACTUAL.**

Esgrimido lo anterior, lo verdaderamente relevante en ese aspecto tiene relación con el hecho de haberse cumplido la relación laboral en un solo vínculo que comenzó en el año 2000 y finiquitó en el 2015, según lo aducido por el DEMANDANTE, situación declarada en primera instancia por el *a-quo*, quien admitió que el vínculo laboral entre las partes se sostuvo desde el 10 de abril del 2000 hasta el 18 de septiembre de 2015, aspecto frente al cual la demandada alega que el actor en realidad solo tuvo dos (2) contratos, uno que estuvo vigente desde el 10 de abril del 2000 hasta el 29 de abril de 2012, y el segundo, iniciado el 19 de marzo de 2014 y finalizado el 20 de septiembre de 2015, sin que en su concepto se

hubieren probado las labores desplegadas para la compañía desde el 30 de abril de 2012 hasta el 18 de marzo de 2014.

Sin embargo, las pruebas recaudadas dan al traste con estos argumentos, primero, porque dentro del curso de su vinculación inicial a la empresa, en interrogatorio de parte absuelto por el actor (Min. 01:03:40 a 01:36:10 Archivo 02 ED), aquel puso en contexto su situación particular, manifestando que en el año 2012 la compañía le ofreció un cargo directo en una de sus filiales en Estados Unidos (Baxter Export Corporation – ofrecimiento por escrito que reposa a folios 27 a 29 Archivo 01 ED), por lo que era necesario renunciar al contrato en desarrollo para ese momento con **LABORATORIOS BAXTER S.A.**, al no ser manejado como traslado o expatriado, siendo esa la tercera ocasión en la que le ofrecían un cargo fuera del país, por lo que aceptó esa nueva posición.

Posteriormente, dijo, en el año 2014, estando en Estados Unidos recibió una nueva oferta para regresar a Colombia, respetando el periodo trabajado desde el año 2000 hasta esa fecha, con una serie de gastos y beneficios, que finalmente aceptó.

En relación con lo anterior, la testigo Dorian Infante Trujillo (Min. 1:38:11 a 1:52:35 Archivo 02 ED), encargada de nómina que elaboró la liquidación del actor en el año 2012, afirmó que durante ese año el demandante fue promovido al cargo de *gerente de marketing*, dándose por culminado su contrato vigente en ese momento por mutuo acuerdo entre las partes, **para que este fuese trasladado a laborar en Estados Unidos**, aclarando que, generalmente los contratos no se terminaban, sino que la empresa cancelaba las prestaciones causadas en Colombia.

Lo expuesto tanto por el demandante como por la testigo encuentran respaldo en varios de los documentos arrimados al *dossier*, entre estos, la certificación laboral emitida por la Gerente de Recursos Humanos de la pasiva el 24 de septiembre de 2015 (f. 23 Archivo 01 ED), donde dijo “(...) *El Suscrito Gerente del Departamento de Recursos Humanos de Laboratorios Baxter S.A., se permite informar que el señor Ricardo Fernández Vásquez, identificado con la cédula de ciudadanía No. 94.507.851, laboró en compañía durante el periodo comprendido entre Abril 10 de 2000 y septiembre 18 de 2015, su último cargo desempeñado fue el de Gerente de Planeación Financiera (...)*”, aspectos los cuales denotan que, pese al retiro del demandante de BAXTER COLOMBIA en el 2012, ello se dio así para legalizar su relación en Colombia, y continuar laborando en el extranjero al servicio de filiales de dicha compañía, reconociendo la empresa la trayectoria del empleado desde sus inicios en el año 2000.

Lo anterior, pese al contenido de la documental visible a folios 112 Archivo 01 ED, que corresponde al certificado emitido por la supervisora de nómina de la entidad el 16 de mayo de 2016 en el que consignó en cuanto al tiempo de labores del demandante lo siguiente:

El Departamento de Recursos Humanos de Laboratorios Baxter S. A Colombia, se permite informar que el señor RICARDO FERNANDEZ VASQUEZ, identificado con cédula de ciudadanía N° 94.507.851, laboró en la compañía durante el período comprendido entre Abril 10 de 2000 y Septiembre 20 del 2015. Con un último salario devengado \$13.407.500.

A continuación se describen los cargos desempeñados durante el tiempo laborado en la compañía.

Fecha Inicio	Fecha Final	Cargo	Ciudad
10/04/2000	30/11/2006	Finance Analyst	Cali - Colombia
01/12/2006	29/04/2012	Sr Financial Analyst	Cali - Colombia
19/03/2014	20/09/2015	Manager Planning & Reporting	Bogota - Colombia

En constancia de lo anterior, se firma en Santiago de Cali el dieciséis (16) de Mayo del 2016.

Cordialmente,

  
LUZ ENITH CARDENAS  
SUPERVISOR DE NOMINA

Nathalie T.  
Tel. 444 7353 Cali

Frente a esta certificación habría que denotar que no desdice sobre lo anotado con antelación por la misma entidad, en punto a que la vigencia del vínculo con el accionante se surtió entre los años 2000 y 2015, pues no alcanza a desvirtuar este documento las evidencias reseñadas, que informan que, durante el vacío anotado en esta última certificación, se desempeñó el accionante en la sede de EE. UU. – Miami, lugar desde donde fue trasladado nuevamente a Colombia – Bogotá D.C., en el 2014.

Y es que en efecto, lo que termina por reforzar la idea primaria, esto es, la prestación de servicios con BAXTER desde el 2000 hasta el 2015 es precisamente el ofrecimiento realizado por la demandada el 28 de enero de 2014, cuando el actor desempeñaba funciones en Miami – Estados Unidos, pues dentro del apéndice de beneficios, al tratar el acápite de **relocalización**, se dejó plasmado por la accionada (f. 36 a 37 Archivo 01 ED): “(...) **De acuerdo a su trayectoria en Baxter Miami y Baxter Colombia para efectos legales de las prestaciones de antigüedad dada su calidad de empleado, se le reconocerá como fecha de ingreso el 10 de abril de 2000.** (...) **En caso de terminación de la relación laboral en su nueva asignación en Baxter Colombia objeto de esta carta oferta, por decisión unilateral de Baxter Colombia, sin que exista una justa causa para ello, se le reconocerán a usted las indemnizaciones de Ley que como empleado le correspondieran, por todo el tiempo de su trayectoria en Baxter, contado desde el 10 de abril de 2000 (...)**”, (Negrilla y subrayas fuera de texto). Sin mayor elucubración o análisis se extrae de lo antelado, que la empresa reconoce que el trabajador laboró de manera ininterrumpida desde el año 2000 hasta 2015, admitiendo que su vinculación en EE UU en el 2012 se dio en la misma compañía o grupo para el que venía laborando en Colombia desde el año 2000; y de la cual fue nuevamente trasladado a Colombia en el 2014, para desempeñar labores en la ciudad de Bogotá; pues de ninguna otra forma podría hablarse de un traslado o un “ofrecimiento de traslado”, sino fuera porque iba a pasar dentro de la misma corporación a laborar en otro lugar.

Además, no le asiste razón a la demandada al poner de presente la existencia de dos vínculos interrumpidos con esta empresa, entre el 10 de abril de 2000 y el 29 de abril de 2012, y el segundo, entre el 19 de marzo de 2014, y el 20 de septiembre de 2015, cuando por la forma como se dieron las cosas, emerge con claridad que la liquidación del contrato para el 29 de abril de 2012 correspondió a un “*corte de cuentas*” o liquidación de las prestaciones bajo las condiciones de la legislación colombiana, para dar claridad a las que se continuarían causando en adelante, bajo la legislación del país en el cual seguiría prestando su servicios el trabajador, pues subsiguiente a este evento el actor fue trasladado a Baxter – Miami, causando sus derechos laborales según la normativa de ese país.

Situación que se evidencia, reitérese, al recibir nuevamente un ofrecimiento para laborar en Colombia, movimiento tratado como un traslado, y no como un nuevo contrato,

ofrecimiento en el que medió acuerdo de relocalización con beneficios como los anotados en acápites precedentes. Luego, se reitera, que no se entendería como se ofrece un traslado, sino es porque va a pasar a continuar laborando en la misma empresa, en otra ciudad, y en este caso, en país diferente; cayendo de su propio peso frente a estas evidencias, que en efecto se trató de una sola vinculación, la surtida con esta sociedad entre el 2000 y 2015.

Son las anteriores razones suficientes para mantener la declaratoria del contrato de trabajo desde el 10 de abril del 2000 hasta el 18 de septiembre de 2015, confirmándose la decisión en este tópico.

### **DE LA LEGALIDAD DEL DESCUENTO Y COBRO REALIZADO POR LABORATORIOS BAXTER S.A.**

La PARTE DEMANDANTE insistió en la declaratoria de ineficacia de los acuerdos relativos a la devolución del *bono de mera liberalidad*, y los *gastos de relocalización* cubiertos por la demandada en su traslado desde Miami – Estados Unidos a Bogotá D.C., tras considerar que aquellos eran vulneratorios de las garantías mínimas del trabajador, más cuando, por ejemplo, los citados gastos de traslado son una obligación a cargo del empleador, según lo dispuesto en el numeral 8° del artículo 57 CST, lo que a la postre desencadenó los descuentos ilegales que impidieron el pago del importe de la liquidación definitiva de prestaciones.

Frente a ello, la Juez de primera instancia argumentó que, ante el ofrecimiento de la empresa, mismo que incluía ciertos beneficios, el acuerdo sobre la devolución no afectó sus derechos mínimos, pues las estipulaciones allí superaban las condiciones mínimas protegidas por la ley laboral, máxime que no encontró prueba de inconformidad por parte del trabajador, el que aceptó haber acordado tales aspectos.

En efecto, la postura del extremo activo de la contienda se encamina a denotar que el descuento realizado en la liquidación final del contrato de trabajo por parte de **LABORATORIOS BAXTER S.A.**, deviene en ilegal, pues alega que el clausulado por el cual se autorizó el descuento de lo pagado, tanto por el bono de mera liberalidad como por los gastos de relocalización, son ineficaces.

De acuerdo con lo anterior, lo primero a relieves por la Sala es que, en materia de prohibiciones sobre deducciones o descuentos por el empleador, el numeral 1° del artículo 59 CST consagra como una de ellas:

*“(…) **Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:***

*a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400;*

*b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice (…).”*

Por su parte, el artículo 149 CST modificado por el artículo 18 de la Ley 1429 de 2010, dispone:

***“1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o***

**compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnizaciones por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisiones de alimentos y precio de alojamiento.**

2. *Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional, o la parte del salario declarada inembargable por la ley, o en cuanto el total de la deuda supere al monto del salario del trabajador en tres meses (...)*” (Subraya y Negrilla de la Sala).

Nótese entonces que, del articulado en cita, surgen tres (3) escenarios en los cuales el patrono puede efectuar descuentos imputados a los salarios y prestaciones de su empleado, como son: 1) Los autorizados por decisión del Juez del Trabajo, entendiéndose que la intervención de este propende hacia la protección de los derechos del trabajador; 2) **Los autorizados por el propio trabajador según el caso en particular, siempre que ello no afecte el salario mínimo legal o convencional, tampoco la porción considerada inembargable, y cuando la deuda no exceda en tres (3) veces el salario. Dicha autorización debe constar por escrito.** 3) Los descuentos autorizados por la Ley (Art. 113, 150, 151, 152 y 400 CST).

Respecto de los descuentos efectuados en la liquidación final del contrato, que es sobre los cuales nos ocuparemos en esta providencia, ha dicho la Jurisprudencia Especializada Laboral que, las deducciones no autorizadas por el trabajador son ilegales mientras se hagan en vigencia de la vinculación, pero una vez finiquitada esta, no es posible predicar lo mismo, toda vez que justo en ese momento desaparece la garantía de crédito para empleador, como son el salario y las prestaciones del subordinado, caso en el cual, las partes pasan “al plano de la autonomía de la voluntad o de la libertad contractual”.

De esa manera lo rememoró la Sala de Casación Laboral de la CSJ en la Sentencia SL860-2020, en la que recordó la Sentencia emanada dentro del Rad. 27282 del 5 de noviembre de 2008, donde precisó:

*“(…) Las restricciones al derecho de compensación del empleador mediante la prohibición de descuentos sin autorización **tiene carácter protector plenamente justificado durante la vigencia del contrato de trabajo**, es decir, cuando está en pleno vigor la dependencia y subordinación del trabajador en relación con el empleador.*

*Pero para el momento de terminación del contrato la subordinación desaparece, como también fenece el carácter de garantía que los salarios y prestaciones sociales ofrecían para los créditos dados por el empleador al trabajador y otorgados para el cabal desarrollo del objeto del contrato de trabajo por suministro de equipos, materiales o de las sumas entregadas para su adquisición, o para el bienestar del trabajador bajo la forma de anticipos de salario, o de préstamos para solucionar necesidades de seguridad social, ora por vivienda, salud, o calamidad doméstica”.*

*La consecuencia razonable de que los créditos laborales consolidados o de los que se tuviere la expectativa de que se van a generar por la subsistencia del vínculo laboral futuro, se hubieren ofrecido como garantía de pago de dinero es que valgan como tales y por tanto **obren sin restricciones en el momento límite de su eficacia, esto es para cuando se ha de liquidar el contrato de trabajo y se clausura la posibilidad de la causación de más salarios o prestaciones sociales (...)**”.*(Negrillas y subrayas fuera de texto).

En ese sentido, para entender en mayor medida la discusión propuesta desde la demanda, cumple hacer un recuento de varias cuestiones fácticas que nos traen hasta este punto. En efecto, la primera de estas circunstancias parte del ofrecimiento que, encontrándose al servicio de Baxter – Miami, le hizo **LABORATORIOS BAXTER S.A.** el 28 de enero de 2014 que fue del siguiente tenor (f. 33 a 34 Archivo 01 ED):

*“(…) Es para Baxter un placer confirmar oficialmente el ofrecimiento para el cargo **Planning & Reporting Manager**, con base en la ciudad de Bogotá, su primer día de labores, su primer día de labores será el 17 de febrero de 2014. Nuestra oferta incluye un paquete de compensación total que consta de los siguientes elementos:*

*A. **Salario Integral** \$12.916.667 mensuales.*

*B. **Bono de mera liberalidad de traslado** por valor de \$15.000.000 de pesos Colombianos a pagarse una sola vez en la nómina del mes de siguiente de la fecha de inicio. En caso de retirarse antes de un año de servicio deberá devolver el 100% del bono y en caso de retirarse antes de 2 años, deberá devolver el 50% del mismo.*

*(…)*

### **RELOCALIZACIÓN**

*Baxter le apoyará en su traslado desde Miami, Estados Unidos a Bogotá, Colombia de acuerdo a la política de Baxter para transferencias internacionales y de relocalización. Un consultor asignado a Baxter, le auxiliará durante su mudanza y relocalización.*

*Baxter ha desarrollado un programa que beneficiará su traslado. Le pedimos firme el acuerdo de transferencia antes de comenzar con el proceso de transferencia. Esperamos una participación activa con el consultor asignado por la Empresa para completar lo antes posible el cambio de la manera más eficiente para Usted. Este acuerdo requiere que usted reembolse a la Empresa una parte del costo invertido en su traslado (siempre y cuando no se termine debido a una reestructuración o eliminación del puesto de trabajo o por decisión unilateral y sin justa causa por parte de la Empresa, es decir, que para efectos que opere el reembolso de los gastos de relocalización, se deberá estar ante una causa imputable al empleado (...)).*

Dicha proposición, se observa, fue aceptada en los citados términos por el demandante el 31 de enero de 2014, conforme aparece el documento suscrito en señal de aprobación por la citada persona (f. 34 Archivo 01 ED).

Luego, en relación puntual con el tema de la relocalización reposa acuerdo “**APPENDIX A – RELOCATION REPAYMENT AGREEMENT**, que traduce Anexo A – Acuerdo de Pago de Reubicación (f. 38 a 39 Archivo 01 ED), en el cual se acordó:

*“Baxter Healthcare Corporation (la “Compañía”) ha comprometido recursos sustanciales para proveer un programa de reubicación de calidad para sus empleados, para aliviar preocupaciones comúnmente asociadas con la reubicación.*

*En consideración de los pagos realizados a mí, o suministrados a un tercero directamente a mi nombre, y mi aceptación de dichos pagos, yo, Ricardo Fernández, (“Empleado”) comprendo, estoy de acuerdo, y prometo que si mi empleo con la Compañía terminase por cualquier motivo por parte mía o de la Compañía (excepto por medio de una reducción de fuerza laboral y/o eliminación de cargo para le cual*

yo soy elegible para cesantías bajo el Plan de Cesantías de Baxter) (en adelante referido como una “Terminación”):

- Le devolveré a la Compañía el monto total de los pagos de reubicación que me fueron suministrados o que fueron entregados a un tercero directamente a mi nombre, y si mi empleo se Termina dentro de un año del más tarde de los siguientes eventos: (i) mi ejecución de este Acuerdo, (ii) mi fecha efectiva en el cargo para el cual yo he recibido los pagos de reubicación, o (iii) la última fecha en la cual yo recibí reembolso por cualquier pago de reubicación realizado bajo este Acuerdo.
- Le devolveré a la Compañía el cincuenta por ciento (50%) del monto total de los pagos de reubicación que me fueron suministrados o que fueron entregados a un tercero directamente a mi nombre, y si mi empleo se Terminara después del primer año pero dentro de los dos años del más tarde de los siguientes eventos: (i) mi ejecución de este Acuerdo, (ii) mi fecha efectiva en el cargo para el cual yo he recibido los pagos de reubicación, o (iii) la última fecha en la cual yo recibí reembolso por cualquier pago de reubicación realizado bajo este Acuerdo. (...)”.

Efectivamente a folios 48 a 51 Archivo 01 ED reposa la relación de los gastos derivados del traslado del demandante hasta Bogotá D.C., con traducción visible a folios 252 a 257 Archivo 01 ED el cual reporta un total de **USD53.597,11.**

Sobre la aplicabilidad y los pormenores de tales beneficios, se resalta lo dicho por **RICARDO FERNÁNDEZ VÁSQUEZ** en su interrogatorio (Min. 01:03:40 a 01:36:10 Cd. f. 205), que, al recibir la carta de ofrecimiento para el cargo de finanzas, suscribió la aceptación de las condiciones allí ofrecidas, cancelándosele un bono de traslado de \$15.000.000 para correr con los gastos de reubicación, con la condición de devolverlo si decidía retirarse en uno (1) o dos (2) años, aspecto sobre el que dijo “lastimosamente cuando yo me retiré de la compañía no me acordaba de ese documento, pero si existía”, al paso que también aceptó haber firmado el anexo A que consistió igualmente en las condiciones de relocalización, para posteriormente el 15 de septiembre de 2015 presentar renuncia al cargo. Por último, indicó no haber presentado reparos frente a lo ofrecido al mencionar que en las empresas hay rangos salariales, beneficios y posiciones no negociables.

De igual forma, se escucharon los testimonios de Julián Humberto Torres Salazar (Min. 1:53:17 a 2:24:30 Archivo 02 ED) y Ana Lucía Bustamante Estrada (Min. 02:25 a 28:00 y 00:01 a 02:10 Archivo 03 ED). El primero, Gerente de Relación de Recursos Humanos, quien expuso en torno al punto estudiado, que las condiciones para la firma del contrato con el demandante en 2014 concernían a un salario integral, más beneficios extralegales de gerente, entre los que resaltó un bono de traslado por \$15.000.000 que tenía una cláusula por si este decidía retirarse, la cual consistía en devolver el 100% del dinero si se iba antes del primer año, y el 50% si lo hacía antes de culminar el segundo año, lo que no aplicaría si la decisión de despedirlo fuese de la empresa. Manifestó que el demandante aceptó en su momento sin coacción esta estipulación, explicando que la empresa oferta las condiciones antes del traslado, y en el evento de no ser aceptadas, continua con el proceso de selección.

En cuanto a los gastos de traslado, dijo que los mismos eran ejecutados a través de una firma denominada “Aires”, que fungía como asesor de traslados internacionales, la cual asumía los gastos y efectuaba el recobro a Baxter, aduciendo que también había un condicional en relación con estos emolumentos en caso del retiro del trabajador, por lo que le fueron descontados de la liquidación final.

Por su parte, la testigo Bustamante Estrada, Directora de Recursos Humanos de Baxter, explicó ante el Estrado que durante su último vínculo, la compañía le ofreció unos beneficios extralegales al actor, y este los aceptó, pero que esto se hallaban condicionados a que de llegar a retirarse antes de dos (2) años, debía regresar parte de esos dineros que le habían dado, como eran el bono de \$15.000.000 y el de relocalización; precisando que los primeros dineros fueron entregados en la primera nómina, y los conceptos de relocalización en varios capítulos, pues como el empleado no vivía en Colombia, se le dio un viaje para conocer el país en búsqueda de vivienda, tiquetes de avión, alimentación, hotel, alquiler de vehículo, parqueadero, lavandería, el “trasteo”, bodegaje de los enseres en Estados Unidos, asesor para conseguir casa, asesor para la declaración de renta y USD10.000 en efectivo, para un total de USD53.000, beneficios todos aceptados por el demandante, resaltando que al momento de su retiro le fue condonado un 50% de lo adeudado, por haber transcurrido más de un (1) año desde el traslado.

Así, las pruebas documentales y testimoniales rememoradas muestran que, al percibir el cúmulo de beneficios ofrecidos por la sociedad accionada **(bono de mera liberalidad y gastos de relocalización)**, una vez trasladado el trabajador al nuevo cargo en Colombia, surgió como contraprestación para el interesado, en retribución a dicho beneficio, el compromiso de permanecer en la entidad ejerciendo funciones, durante un periodo mínimo de dos (2) años subsiguientes, so pena de verse abocado a reintegrar a **LABORATORIOS BAXTER S.A.**, el importe de lo recibido por estos dos (2) conceptos así: el 100% de lo recibido por cada uno de estos beneficios, si la finalización de la relación laboral por renuncia del demandante se daba dentro del primer año; el 50% de lo percibido por tales conceptos, si el retiro por voluntad unilateral del empleado se efectuaba después del primer año y antes de transcurrido el segundo año.

Lo anterior, explicó la testigo Ana Lucía Bustamante Estrada, fue una asunción de gastos realizada por la empresa en virtud del perfil que requería suplir dentro de su planta de personal, para el cual el demandante era competente, conforme las destrezas que el empleo requería, al paso que exigió el compromiso de permanecer determinado periodo en ese puesto.

Puestas las cosas de ese modo, en el presente asunto no existe duda en torno a que, **LABORATORIOS BAXTER** pagó al señor **FERNÁNDEZ VÁSQUEZ**, entre otras cosas, el *bono de mera liberalidad* equivalente a \$15.000.000, así como los *gastos de relocalización* por valor de USD 53.597,11, según lo aceptado por este al momento de rendir interrogatorio de parte y en la contestación de la demanda de reconversión (f. 195 a 201 Archivo 01 ED), con ocasión de la **aceptación** por el actor del empleo y las condiciones ofrecidas con miras a desempeñar funciones de *Planning & Reporting Manager* en la ciudad de Bogotá D.C., lo que conllevó a su traslado desde la ciudad de Miami – Estados Unidos, donde laboraba también para Baxter.

A partir de ahí, teniendo entonces que el demandante inició funciones en el nuevo cargo el **19 de marzo de 2014** (f. 112 Archivo 01 ED), en virtud de lo estipulado en los acuerdos citados en precedencia, aquel debía permanecer en la empresa por un periodo de dos (2) años a fin de no verse compelido a reembolsar suma alguna por concepto de los rubros mencionados que le fueron pagados; lapso que de ese modo se extendía hasta el **19 de marzo de 2016** (f. 33 a 37 Archivo 01 ED), condición que, como se sabe, no fue cumplida, toda vez que el accionante presentó renuncia el **15 de septiembre de 2015**, aceptada por la empresa a partir del día **18 de los mismos mes y año** (f. 22 y 41 Archivo 01 ED), lo que dio pie a que la accionada activara la cláusula de reintegro acordada en su favor, procediendo a hacer efectivo el descuento de una parte de lo adeudado del importe de la liquidación del accionante, por valor de \$11.150.846, puntualmente por los gastos de relocalización (f. 126 Archivo 01 ED).

En ese sentido, discriminado el origen tanto del descuento como de lo pactado en relación con el reembolso de los beneficios inicialmente concedidos, el primer punto verificado con la remembranza anterior es que, aquello provino, si bien no del concilio específico de las partes, si de la adherencia **libre y voluntaria** del demandante a las condiciones que revestían la posibilidad de traslado desde Miami – Estados Unidos a Bogotá D.C., que incluía una serie prerrogativas económicas condonables en cierto medida, previa asunción de un compromiso sometido a una condición extintiva como lo era su permanencia dentro de la empresa durante periodo mínimo, sin que exista prueba en el expediente relacionada con que el actor hubiese sido constreñido, engañado, coaccionado u obligado a someterse el régimen presupuestado para aceptar este ofrecimiento.

De igual forma, el actor tampoco desconoció, ni siquiera en la demanda, no saber las condiciones y compromisos que asumía con la aceptación de las escenarios económicos del traslado, cuestión incluso explicada con suficiencia en su interrogatorio, donde aclaró que conocía los pormenores de lo aceptado, e incluso dijo que al momento de renunciar, simplemente olvidó lo acordado, infiriéndose que era conocedor de la responsabilidad que asumía con su empleador por el reconocimiento del citado bono y el pago de los gastos de relocalización, enmarcados, principalmente, en la permanencia en el empleo por un periodo definido, en los términos explicados en líneas anteriores.

Ante estas circunstancias, al margen de la disertación efectuada por la apoderada del demandante, no es dable desconocer la voluntad de las partes, esto es, la existencia de unos parámetros y exigencias ciertas para la concesión de las prebendas dinerarias ofertadas por la empresa, con ocasión al traslado del lugar de trabajo, y la intención volitiva del demandante encaminada a aceptar los mismos, se reitera, admitiendo y conociendo los compromisos que implicaban la concesión de estos, caso en el que debe extractarse el verdadero propósito de las partes en consonancia con las obligaciones contraídas de cada lado, todo con el fin de, itera la Corporación, hacer imperar la voluntad de los contrayentes del acuerdo. En esos términos lo ha precisado la Sala de Casación Laboral de la CSJ en Sentencia SL2854-2021, al memorar decisión de la Sala de Casación Civil Rad. 11001 31 03 042 2007 00067 01 del 23 de marzo de 2012 en la cual se dijo:

*“(...) la operación interpretativa del contrato parte necesariamente de un principio básico: **la fidelidad a la voluntad, a la intención, a los móviles de los contratantes. Obrar de otro modo es traicionar la personalidad del sujeto comprometida en el acto jurídico**, o en otros términos, adulterar o desvirtuar la voluntad plasmada en él. Por lo mismo y con el objeto de asegurar siempre el imperio de la voluntad, las declaraciones vagas, confusas, oscuras o inconsonantes deben ser interpretadas, ya que todo proceso del querer persigue un fin. (...) Mas es sabido que la interpretación implica de suyo un proceso intelectual, en el cual confluyen circunstancias, factores, nociones y conceptos de distintos órdenes que pesan todos en la mente del juzgador, en la medida personal que éste les asigne. (...)”* (Subraya y Negrilla de la Sala).

En este punto, huelga anotar que, en efecto, la legislación laboral se caracteriza por su amplio carácter proteccionista de la parte más débil de la relación laboral, que es el trabajador, procurando siempre, mediante acciones afirmativas, prohibiciones a los empleadores y principios, la mejor posición del laborante. No obstante, es diáfano que, en situaciones como la estudiada, no puede anteponerse la barrera protectora de la normativa laboral para eximir al trabajador de las obligaciones y consecuencias pecuniarias a las que se obligó, en tanto que dicho ámbito surge de unos **mínimos inviolables e irrenunciables** (Art. 25, 48 y 53 CN), los cuales no se ven transgredidos en este caso, máxime que, se repite, no se avizora una intención de defraudar los intereses del trabajador que pudiera, de esa manera, advertir la ineficacia de su contenido.

Así se colige de lo considerado, por ejemplo, en Sentencias como la T-891 de 2013:

“(…) Pues bien, esa protección que recibe el salario mínimo se da por distintas vías<sup>1</sup>. Una de ellas es su carácter de irrenunciabilidad. **Así, el artículo 53 Superior establece que el legislador debe prever ciertos principios inquebrantables a la hora de regular derechos laborales.** Uno de ellos es el de la **“irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales”** y **“remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo”**. Lo anterior significa que el legislador reglamenta derechos laborales, debe definir cuales entiende como irrenunciables los cuales gozarán de una protección especial por parte de todos los órganos del Estado. Uno de ellos es el salario mínimo<sup>[45]</sup>.

La protección relativa a la irrenunciabilidad del salario mínimo implica entonces que por más presiones que existan o que por su propia iniciativa, el trabajador no podrá renunciar a su derecho. **Este principio busca proteger al trabajador para “evitar que su determinación quede librada a las fuerzas de la oferta y la demanda, como si fuese una mercancía o un simple factor de producción, sino también llegar a afectar su núcleo esencial, atentándose de esta manera contra los derechos fundamentales” del trabajador. Dicho de otra forma, se protege al trabajador de su propia voluntad.**

En muchos casos, la voluntad de los trabajadores se ve alterada por sus condiciones económicas las cuales ocasionan que su móvil para adquirir distintas obligaciones financieras se vea alterado por presiones socioeconómicas que lo llevan a tomar decisiones precipitadas. Por ello, el salario mínimo “refleja el sentido reivindicatorio y proteccionista que para el empleado tiene el derecho laboral. De suerte que los logros alcanzados en su favor no pueden ni voluntaria, ni forzosamente, por mandato legal, ser objeto de renuncia obligatoria”. (Subraya y Negrilla de la Sala).

Bajo ese panorama, para la Sala, si bien el componente obligatorio de lo acordado con la empresa estaba direccionado a reintegrar una suma dineraria al decidir su desvinculación en un periodo claramente determinado, lo cierto es que ambas circunstancias, conforme se entiende del cuerpo del convenio, no eran imposiciones exorbitantes o lesivas para este, pues al demandante le bastaba con cumplir el tiempo de permanencia mínimo, para que lo otorgado fuese totalmente condonado, desligándose de cualquier compromiso o consecuencia económica. Y *contrario sensu*, también podía optar por reembolsar lo reconocido por la empresa, y evitaba así el deber de permanecer durante el tiempo de vinculación mínima acordado, características que asomaban como opciones para hacerle el quite a lo convenido.

En cuanto a la razonabilidad del monto o importe de los rubros objeto de reintegro, pese a que no fue objeto de reparo el justiprecio de estos, se amerita su análisis por el efecto tuitivo o protector del derecho laboral, que no admite la imposición de cargas desproporcionadas al trabajador, punto frente al cual se advierte lo siguiente: en lo que respecta al *bono de mera liberalidad*, este se fijó en \$15.000.000,00 de pesos colombianos, suma tasada por el empleador a su libre arbitrio - por tratarse precisamente de una suma reconocida por mera liberalidad -, y que se advierte cercana al salario ofrecido al trabajador en su nueva labor (**Salario Integral** \$12.916.667 mensuales); y en lo relativo a los *gastos de localización*, se establece que el importe de estos se tasó acorde a las erogaciones que demandó el accionante de la empresa para su traslado, que incluyó rubros como: viaje para conocer el país en búsqueda de vivienda, tiquetes de avión, alimentación, hotel, alquiler de vehículo, parqueadero, lavandería, “trasteo”, bodegaje de los enseres en Estados Unidos, asesor para conseguir casa, asesor para la declaración de renta y USD10.000 en efectivo, para un total de USD53.597,11 (f. 252 a 257 Archivo 01 ED), denotándose que al momento del retiro le fue condonado un 50% de lo adeudado por este concepto, por haber transcurrido más de un (1) año desde el traslado (f. 46 a 47 Archivo 01 ED). Es así como no se observan desproporcionadas las sumas cuyo reembolso se reclama por el empleador, amén que devienen del acuerdo de voluntades pactado en forma expresa sobre estos *ítems*.

Nótese entonces que la tesis propuesta por la PARTE DEMANDANTE desconoce la **noción conmutativa** de lo acordado por las partes, por virtud de la cual, la demandada reconoció una serie de gastos y prebendas derivados de la aceptación de la relocalización,

beneficiando con ello al demandante, quien menguaba en cierta medida las erogaciones consecuenciales al cambio de sitio de trabajo, mientras que, de su parte, se atribuía el compromiso de quedarse en la entidad por el término estipulado; o al no estar de acuerdo con este, tenía la posibilidad de reembolsar lo cancelado o parte de ello, acorde con el momento del finiquito, compromiso monetario **que se aceptó expresamente en caso de que el contrato culminara, entre otras cosas, por su decisión de renunciar** (f. 33 a 34 y 35 a 37 Archivo 01 ED). Tales contraprestaciones mutuas, a juicio de la Sala, no representan una transgresión o abuso por parte de la demandada, y mucho menos, una renuncia a garantías mínimas del lado del trabajador.

Y es que no puede perderse de vista el carácter retributivo que enmarca el aspecto sinalagmático del acuerdo, resaltándose que, en el actual asunto, se reitera, al actor le fueron reconocidos beneficios económicos, esperando en contraprestación a esto, como la actuación más relevante, la permanencia en **LABORATORIOS BAXTER S.A.** por un periodo determinado, convenio sobre el cual había claridad **desde el inicio de la oferta**, en la que se estipuló con claridad que en el evento de retirarse de la compañía antes del cumplimiento del plazo, debía reintegrar lo recibido o un porcentaje por los rubros bonificación de mera liberalidad y gastos de relocalización.

Es sumamente relevante indicar que el descuento materia de disputa, activado por la renuncia del demandante aceptada a partir del **18 de septiembre de 2015, cuando el compromiso de permanencia iba por lo menos hasta el 19 de marzo de 2016**, se hizo efectivo una vez culminado el contrato de trabajo, de conformidad con el criterio jurisprudencial vigente (f. 22 y 41 Archivo 01 ED), cuando las garantías propias de la relación laboral habían fenecido, contexto en el cual, solo quedan vigentes, como lo sostuvo la Juez de instancia, las obligaciones en un ámbito civil, que de ningún modo tiene la connotación de exonerar al actor de su pago frente a quien propició las condiciones para beneficiarlo económicamente, del porcentaje adeudado por el bono de mera liberalidad que le fuera entregado, y los gastos de relocalización, valores sobre los cuales no hubo reparo concreto alguno.

Luego, tampoco tiene asidero lo esbozado por la parte actora al decir que en aplicación del numeral 8° del artículo 57 CST que reza: “(...) *Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios **lo hizo cambiar de residencia**, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. (...)*”, constituye una obligación para el empleador de asumir los gastos de traslado del trabajador, toda vez que, no puede olvidarse que la normativa está consagrada, según su estructura semántica, para aquellos eventos en que el patrono disponga, esto, en aplicación del *ius variandi*, unilateralmente, el cambio de sede del sitio de trabajo, supuesto que dista del componente factico de la controversia estudiada, como quiera que el regreso del demandante a Colombia se da en el marco de la aceptación del ofrecimiento realizado para ocupar la vacante del cargo de **Planning & Reporting Manager** ofertada para la ciudad de Bogotá, que implicaba conforme quedó dicho atrás, que se viera beneficiado con otros emolumentos que a su vez planteaban ciertos compromisos, siendo de su resorte **aceptar o no**, tanto que en la misma carta de folios 33 a 34 Archivo 01 ED quedó dicho: “(...) *Esperando que resulte de su interés el anterior ofrecimiento, quedamos a sus órdenes para aclarar cualquier duda (...)*”, lo que trasluce en que no fue una imposición de su patrono en uso de la facultad de modificar las condiciones contractuales que diera lugar a asumir las obligaciones económicas enrostradas en el recurso.

Precisamente, sobre el *ius variandi* anotó la Sentencia SL21655-2017 que: “(...) *La Sala sobre el particular, ha aclarado que el ius variandi es **la facultad del empleador para realizar los cambios necesarios en cuanto al sitio de trabajo, la cantidad, calidad de la producción y su organización**; al tiempo que no es una atribución arbitraria e ilimitada del empleador en relación con el trabajador y está limitada a realizar las modificaciones necesarias para mejorar las*

*condiciones laborales, pero no puede afectar la dignidad ni los derechos del trabajador (CSJ SL16964-2017). Esta potestad, entonces, es legítima en la medida en que resulta necesaria para que el empresario pueda organizar y dirigir el recurso humano en aras de optimizar el resultado de la empresa (CSJ SL4427- 2014, SL12593-2017). (...)*”.

El anterior planteamiento cobra fuerza si se tiene en cuenta lo dicho por el testigo Julián Humberto Torres Salazar, Gerente de Relaciones de Recursos Humanos, que dentro de su declaración dejó en claro, en el mismo sentido de la carta de ofrecimiento, que la empresa simplemente hacía un ofrecimiento de determinadas condiciones antes del traslado, y de no aceptarlas el trabajador, continuaría con el proceso de selección para proveer la vacante, aspecto que sin duda está lejos de ser una imposición del empleador que lo lleve a asumir ineludiblemente el costo del traslado del trabajador, pero que al igual, tampoco impedía realizar un acuerdo con tal finalidad, como en efecto ocurrió.

Siendo del caso igualmente reseñar, para ahondar en razones, sobre el contenido de la obligación ínsita en el citado numeral 8° del artículo 57 CST, que ella se diluye cuando el finiquito de la relación deriva de la voluntad del trabajador, como aconteció en el *sub-lite*.

Con base en todo lo expuesto, para la Sala deviene en acertada la decisión del *A quo*, en relación con la eficacia de lo acordado entre las partes, el consecuencial descuento realizado al trabajador.

A tono con lo antelado, no hay lugar a analizar la indemnización moratoria reclamada en la apelación por el extremo activo, pues dependía en todo caso de tener como ilegales los descuentos realizados.

## **DE LAS SUMAS RECLAMADAS EN RECONVENCIÓN**

Lo expuesto en precedencia dejan sin piso también la inconformidad que por pasajes de su recurso hizo notar la PARTE DEMANDANTE con respecto a la condena impuesta por virtud de \$7.500.000 como saldo adeudado de la devolución de lo reconocido por el *bono de mera liberalidad* y la suma de \$39.877.705 por concepto de los gastos de *relocalización*, ambos rubros que el propio demandante se comprometió a reintegrar a la empresa en el caso de llegar a dimitir antes de transcurrido el periodo pactado en cada uno de los citados acuerdos.

Frente a tal decisión la Sala no tiene reparo, pues además de lo ya expresado arriba, valido resulta acotar que, al escudriñar el componente obligacional envuelto en la concesión de cada uno de los beneficios, en el caso del demandante, quien aceptó libremente las prebendas propuestas por la empresa, asumió su condición de beneficiario de dichas prerrogativas, a sabiendas de las implicaciones de reembolso que en determinado momento debía llegar a asumir, esto gracias a los rasgos de conmutatividad del acuerdo, autorizando a la empresa, incluso, a *“tomar las acciones legales para recuperar dichos montos, incluyendo usar los servicios de una agencia de cobranzas”* (f. 39 Archivo 01 ED), pacto que contó con el consentimiento libre y voluntario del demandante, o al menos no hay prueba de lo contrario en el legajo, lo que de contera impone respetar lo convenido en el marco de la autonomía de la voluntad de las partes, sin que pueda pretender ahora desligarse de su compromiso de reembolsar el saldo adeudado por tales conceptos a la entidad, como bien lo concluyó la Juez de primer grado, debiendo confirmarse también la decisión inicial en este punto.

Finalmente, en lo atinente a la condena en costas fulminada en contra del demandante, es menester indicar que al tenor de lo dispuesto en el artículo 365 CGP, este concepto tiene naturaleza netamente procesal, y su imposición está atada a las resultas del proceso, puesto que en este momento se define cual extremo de la Litis es acreedor o deudor de las mismas, y en el presente proceso, la Juez de instancia determinó esta carga en su contra, como quiera

que resultó absuelta la accionada en la demanda inicial ante la improcedencia de sus pretensiones, y en consecuencia, no hay lugar a modificar la decisión confutada en este aspecto.

Así las cosas, de acuerdo con lo expuesto, habrá de revocarse el numeral primero de la sentencia de primer grado en cuanto a la declaratoria de unidad de empresa, y se confirmará en lo demás la decisión confutada. Sin costas en esta instancia dada la falta de prosperidad de los recursos.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

### RESUELVE

**PRIMERO: REVOCAR** el numeral primero de la Sentencia la Sentencia No. 203 del 4 de octubre de 2017 proferida Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, para en su lugar, **DECLARARSE** inhibida la Sala para decidir respecto de la unidad de empresa solicitada entre **LABORATORIOS BAXTER S.A. y Baxter International INC.**, conforme las razones expuestas en la parte considerativa de este proveído.

**SEGUNDO: CONFIRMAR** en lo demás la Sentencia recurrida.

**TERCERO: Sin COSTAS** en esta instancia.

### NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,

**MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**  
SE SUSCRIBE CON FIRMA ELECTRONICA  
Ley 527 de 1999, artículo 7º. Decreto 2364 de 2012

Firma digitalizada para  
uso judicial



**FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA**  
FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA



**CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA**  
SALVO VOTO



Rama Judicial  
Consejo Superior de la Judicatura  
República de Colombia

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

**MAGISTRADA PONENTE: MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**

**SALVAMENTO DE VOTO**

Para el suscrito lo normado en el art.57.8 del C.S.T es una clara exteriorización del mandato tuitivo propio en toda la legislación social, pues le establece de modo particular a los trabajadores colombianos, con atención de los principios del mínimo de derechos y garantías y de la irrenunciabilidad consagrados en la ley<sup>[1]</sup>, de poder contar con los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar sus servicios se le hizo cambiar de residencia, que es lo que se cree opera en este evento, lo que fue causado desde que el reclamante cambio de domicilio de Bogotá a la ciudad de Miami, y no de esta a la capital Colombiana.

Importa precisar que la terminación o renuncia del trabajador dada al regreso de Miami y tiempo después en la ciudad de Bogotá, para nada desnaturaliza la concepción de derecho mínimo irrenunciable, pues el mandato legal del art.57 citado, se considera, coloca en vilo el derecho ahí consagrado solo si precede renuncia del trabajador, lo que aquí no ocurre, pues se laboró en la ciudad de Bogotá por un tiempo hasta cuando en la nueva etapa se renunció.

No se desconoce en esta reflexión jurídica la presencia de un caso nítido de hermenéutica laboral<sup>[2]</sup>, suscitado precisamente por el contexto de la situación estudiada, la necesitada lectura a una norma del tipo laboral, que ciertamente puntualiza el suceso que le da origen, y a renglón seguido, postula su restricción, pues de modo sencillo creo el derecho, “*si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia*”, y a la hora de restringirlo solo apuntó: “*salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador*”, de ahí que la estructuración de ese derecho ocurre solo con ese suceso, el cambio de domicilio para la prestación del servicio, punto en específico donde se genera ese beneficio legal, perdiéndose solo con la renuncia de esa etapa laboral, por lo cual la concreción voluntaria bilateral o no, de uno igual o semejante a la hora del regreso o venida del trabajador, no lo cercena ni su condición de derecho mínimo.

Así las cosas, lo que aquí se alega como propio de la contractualidad o como concesión bilateral construida por las partes a raíz del hecho del regreso del trabajador - gastos razonables de regreso a su patria a otro cargo de la empresa, sin discusión de su estimación- en nada elimina lo que preceptúa la legislación nacional como derecho mínimo, y como lo que es, no podría estar sometida a la restricción vista de renuncia al año o dos, que es lo que predica la sala mayoritaria, como suceso jurídico invalidante de los derechos anhelados., el que se le traslada a una nueva sede funcional.

**“ARTICULO 21. NORMAS MAS FAVORABLES.** En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.”

**“NÚMERO DE PROCESO: 93515**  
**NÚMERO DE DE PROVIDENCIA: AL2178-2022**  
**CLASE DE ACTUACIÓN: RECURSO DE CASACIÓN**  
**TIPO DE PROVIDENCIA: AUTO**  
**FECHA: 11/05/2022**

**PONENTE:** LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ **PROCEDIMIENTO LABORAL > RECURSOS > GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA** - El grado jurisdiccional de consulta: i) No es un recurso ordinario o extraordinario, sino un mecanismo de revisión oficioso que se activa sin intervención de las partes, ii) Opera por ministerio de la ley para proteger los **derechos mínimos**, ciertos e indiscutibles de los trabajadores y la defensa de la justicia efectiva y iii) Al ser un control integral para corregir los errores en que haya podido incurrir el fallador de primera instancia, no está sujeto al principio de non reformatio in pejus.”

**“ID:** 286844

**NÚMERO DE PROCESO:**  
**CLASE DE ACTUACIÓN:**  
**TIPO DE PROVIDENCIA:** SENTENCIA  
**FECHA:** 09/11/1968

**PONENTE:** EDMUNDO HARKER PUYANA- es principio fundamental en el **derecho** laboral que las disposiciones legales solo contienen el **mínimo** de **derechos** y garantías consagrados en favor de los trabajadores; y que por sobre esté **mínimo** las partes pueden convenir libremente el otorgamiento de prestaciones y beneficios que los superen, sin otras restricciones que las señaladas por el orden público y las buenas “costumbres.

**“ID:** 287300

**NÚMERO DE PROCESO:**  
**CLASE DE ACTUACIÓN:**  
**TIPO DE PROVIDENCIA:** SENTENCIA  
**FECHA:** 01/02/1973

**PONENTE:** JOSÉ EDUARDO GNECCO CORREA  
**TEMA: BONIFICACIÓN VOLUNTARIA** - El Código Sustantivo del Trabajo según lo preceptúa el artículo 13, contiene el **mínimo** de **derechos** y garantías consagrados en favor de los trabajadores, que no puede ser afectado o desconocido en forma alguna. Pero sobre ese **mínimo** pueden los trabajadores”

El Magistrado,



**CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA**

**Firmado Por:**  
**Maria Nancy Garcia Garcia**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 010 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: **dd9e65746e07ceaf227e0b2ddd3d6091faad14c16b35f1675e578b17dd322697**

Documento generado en 27/07/2022 03:23:14 PM

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