

**REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA JUDICIAL****JUZGADO NOVENO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI****Audiencia de Juzgamiento N° 307****Expediente 76001410500620180061401**

En la ciudad de Santiago de Cali (V), dentro de la hora de las once y treinta minutos de la mañana (11:30 A.M.) del día treinta (30) del mes de octubre del año dos mil veinte (2020), la suscrita Juez Novena Laboral del Circuito de Cali, se constituye en audiencia y declara abierto el acto, con el fin de proferir la siguiente,

**SENTENCIA N° 307****Santiago de Cali (V), octubre treinta (30) del año dos mil veinte (2020).**

La señora **SANDRA PATRICIA QUIÑONES**, identificada con la cédula de ciudadanía 31.713.869, instauró demanda ordinaria laboral de única instancia contra la señora **NUNCIA PICO HERNÁNDEZ** y la empresa **DAYFOOD ALIMENTACIÓN INTELIGENTE S.A.S.**, representada legalmente por el señor **VÍCTOR MANUEL BLANCO ARANGO**, o por quien haga sus veces, con el fin que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo, desde el 14 de agosto de 2013 hasta el 05 de septiembre de 2018, el cual fue terminado sin permiso del Ministerio del Trabajo el 21 de junio de 2018, y como consecuencia de lo anterior, se ordene el pago del auxilio de cesantía, intereses de cesantía, prima de servicio y vacaciones, causadas en forma proporcional desde el 21 de junio de 2018 hasta el 05 de septiembre del mismo año. Así mismo, el pago de la indemnización de 180 días de salario prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, de la indemnización por despido injusto que corresponde al período faltante para el vencimiento del contrato, esto es, desde el 21 de junio de 2018 hasta el 05 de septiembre del mismo año, la cual asciende a la suma de \$2.057.270, y la indemnización moratoria por falta de pago conforme al artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, desde el 21 de junio de 2018 hasta que se verifique el pago.

Siendo ampliamente conocidos por las partes y por el Juzgado, los hechos con los cuales se fundamentan las anteriores pretensiones, así como los de la contestación de la demanda y las excepciones propuestas, resulta innecesario entrar a hacer referencia nuevamente a tales piezas procesales, pero serán tenidas en cuenta las argumentaciones allí expuestas, y las pruebas aportadas, para efecto de resolver el litigio y se hará mención puntual a lo allí expresado en ellas, en el momento oportuno (Artículo 280 del Código General del Proceso).

El conocimiento del proceso correspondió al Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali, quien una vez recaudado el material probatorio profirió la Sentencia 251, el 15 de octubre de 2020, mediante la cual absuelve a la demandada y a la litisconsorte necesaria por la parte pasiva, de todas las pretensiones de la demanda, fundamentándose en que el despido fue injusto y le fue cancelada correctamente la correspondiente indemnización, pero como no se demostró que para el momento del despido, la actora presentara condiciones de debilidad manifiesta, no había lugar al pago de la indemnización de 180 días de salario, ni al pago de cesantías, intereses de cesantía, prima de servicio y vacaciones por el tiempo faltante para la terminación del contrato, como tampoco a la imposición de la sanción moratoria establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Surtido el trámite en segunda instancia, y al no observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede el Despacho a decidir la consulta de la citada sentencia, previas las siguientes,

### **CONSIDERACIONES**

Debe resolverse si la demandante tiene derecho al pago de las acreencias laborales reclamadas.

Para ello debe tenerse en cuenta, que como no fue objeto de discusión que la vinculación de la actora se dio mediante contrato de trabajo a término fijo y que este finalizaba el 05 de septiembre de 2018, habiendo terminado el contrato el 21 de junio de 2018, en forma injusta, la indemnización por despido, corresponde al tiempo faltante para la terminación del contrato, esto es, por los salarios devengados a partir del 21 de junio de 2018 hasta el 05 de septiembre del mismo año.

Aclarado lo anterior, lo que debe establecerse es si para la fecha del despido, la actora presentaba condiciones de debilidad manifiesta que obligaran al empleador a solicitar el correspondiente permiso ante el Ministerio de Trabajo para el despido de la actora, pues de ello dependerá la imposición de la indemnización de 180 días de salario consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y el pago de las prestaciones reclamadas por el tiempo faltante para la terminación del contrato.

En cuanto a la sanción moratoria establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo, se examinará su procedencia luego de aclarar los anteriores aspectos.

Finalmente, de ordenarse los pagos reclamados, deberá examinarse la responsabilidad que le pueda asistir a la litisconsorte necesaria por la parte pasiva DAYFOOD ALIMENTACIÓN INTELIGENTE S.A.S., por haber sido empleadora de la demandante antes de la sustitución de empleadores que se presentó en este caso, a partir del 30 de enero de 2018.

En ese orden, se procede a verificar lo relacionado con la indemnización por despido injusto.

En la demanda se reclama el pago de la suma de \$2.057.270 por concepto de indemnización por despido injusto, que corresponde al salario devengado por la actora desde el 21 de junio de 2018 hasta el 05 de septiembre del mismo año, tiempo faltante para la terminación del contrato.

En el hecho cuarto de la demanda se afirma que el salario devengado por la actora fue de \$781.242. Al contestar la demanda, la accionada NUNCIA PICO HERNÁNDEZ admite que es cierto el salario devengado.

Conforme a lo anterior, como la demandante laboró hasta el 21 de junio de 2018, y el contrato de trabajo finalizaba el 05 de septiembre de ese mismo año, el tiempo faltante para la terminación del contrato es de 75 días, por tanto, la indemnización despido asciende a la suma de \$1.953.105.

En la liquidación definitiva del contrato, firmada por la actora, aparece que por concepto de indemnización por despido se le canceló la suma de \$2.005.188, que corresponde a 77 días. Como la indemnización por despido fue cancelada correctamente no hay lugar a ordenar pago alguno por este concepto.

Ahora, en cuanto al pago de 180 días de salario por no haber solicitado permiso para el despido ante el Ministerio del Trabajo, conforme lo establece el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, debe entonces determinarse, si para el momento de la terminación del contrato de trabajo la accionante presentaba condiciones de debilidad manifiesta, y por tanto, se encontraba amparada por el fuero de estabilidad laboral reforzada consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y de ser así, si esa fue la causa del despido, pues de ello dependerá acceder al estudio de tal pretensión y las demás que dependen del éxito de la misma.

Así las cosas, en lo que se refiere al **ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA AL MOMENTO DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**, y por no haber solicitado el respectivo permiso ante la Oficina del Trabajo, es preciso recordar, que cuando se despide a un trabajador en estado de debilidad manifiesta, sin solicitar la respectiva autorización del Ministerio del Trabajo, el despido se torna ineficaz, toda vez que éste se encuentra amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada, conforme a la Ley 361 de 1997, que en su artículo 26 establece:

**“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás**

**prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”**

Sobre el tema es importante precisar, que cuando se despide a un trabajador en estado de debilidad manifiesta, sin solicitar la respectiva autorización del Ministerio del Trabajo, ha sido reiterada la jurisprudencia, especialmente la constitucional, en cuanto hace relevancia en el tema de la estabilidad laboral reforzada, al afirmar que no importa la naturaleza del contrato en el que se enmarca la relación laboral en la que participa un trabajador en situación de discapacidad, porque su fin es asegurar que el trabajador en estado de debilidad manifiesta no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo poniendo en riesgo su propio sustento y el de su familia; por ello el término pactado para la duración de la labor contratada, pierde toda su relevancia cuando es utilizado como causa legítima por el empleador para ocultar su posición dominante y arbitraria en la relación laboral ejerciendo actos discriminatorios contra personas particularmente vulnerables y en condiciones de debilidad manifiesta. Así es, que tal deber constitucional limita o restringe la autonomía empresarial y privada, imponiendo cargas solidarias de garantizar la permanencia, no indefinida, pero si acorde con la situación de debilidad sufrida por el trabajador.

En efecto, si bien en el ejercicio de la voluntad de las partes y en el desarrollo de la actividad empresarial los patronos pueden optar por la modalidad contractual de limitar por tiempo definido sus contratos y someterlos al cumplimiento de la labor u obra, esta facultad se ve delimitada por normas constitucionales que tutelan el derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada, para aquellos grupos de especiales condiciones.

Con todo, esta estabilidad no supone que el trabajador sea inamovible, pues una vez se presenten causales objetivas, como situaciones de indisciplina, ineficiencia y bajo rendimiento, que autorizan a la terminación unilateral del contrato de trabajo, deben ser observadas las reglas propias del debido proceso que son exigibles a los particulares, garantizándose concretamente el derecho a la defensa, que exige del empleador informar los motivos que originaron el despido y reconoce al trabajador la posibilidad de controvertir las razones aludidas, pero en todo caso, si el trabajador se encuentra en una situación de protección especial, debe mediar autorización de la autoridad del trabajo, con la finalidad de garantizarle una mayor protección al trabajador en el marco del ejercicio a la estabilidad laboral reforzada, está aceptado por jurisprudencia que es en el empleador en quien recae la carga de probar que la razón del despido no tiene ninguna conexión con la situación de debilidad manifiesta en que se encuentra el trabajador con discapacidad.

Así, se ha dicho que el despido que recae sobre un trabajador en tales condiciones de vulnerabilidad, hace recaer sobre el empleador una presunción de despido sin justa causa que revierte la carga de la

prueba y obliga a dicho empleador a demostrar la existencia de argumentos objetivos y razonables que evidencien la necesidad de la ruptura de la relación laboral, es decir, que éste debe acreditar la ausencia de conexidad entre la condición del sujeto y la terminación del contrato de trabajo, y así, se ha presumido que cuando un empleador despida sin justa causa y sin permiso del Ministerio de Trabajo a un trabajador en condiciones de debilidad manifiesta, el motivo del despido fue tal situación, de forma tal, que dicha presunción revierte la carga de la prueba y obliga al empleador a justificar la causa de la desvinculación esgrimiendo una razón objetiva diferente al vencimiento del plazo y a la situación de debilidad.

En el mismo sentido, respecto al tipo de vinculación laboral, se ha sostenido que si bien dependiendo de la modalidad de contrato pueden existir causas objetivas para el despido de un trabajador, cuando se trate de personas que gozan de estabilidad laboral reforzada, dichas causales no son suficientes si no se cumple con las cargas contenidas el artículo 26 de la ley 361 de 1997 y la comprobación de una causal objetiva, afirmándose que si bien la expiración del plazo pactado en los contratos a término fijo o la terminación de la obra o labor contratada, es una causa objetiva para terminar el contrato de un trabajador, cuando opere la estabilidad laboral reforzada no es posible aplicar esta regla, en otras palabras, en los casos en los que una persona ha suscrito un contrato laboral, y se encuentra cobijada por el principio de estabilidad laboral reforzada, la expiración del plazo no es razón suficiente para justificar el despido de la persona sin que medie la autorización de la Oficina del Trabajo.

Sobre este particular, también se ha expresado, que si bien se distingue entre el tipo de vinculación laboral y las condiciones contractuales del trabajador, ello no parece ser razón suficiente para negar la protección laboral reforzada a los trabajadores, es decir, la estabilidad laboral reforzada es una garantía del trabajador en condición de vulnerabilidad independientemente del tipo de contrato laboral que tenga, porque existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad, derivado de las normas constitucionales e internacionales relativas a la protección de este grupo poblacional y materializado en las obligaciones puntuales establecidas por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que proscriben la posibilidad que un empleador pueda despedir unilateralmente un trabajador en situación de discapacidad teniendo como justificación sus circunstancias funcionales especiales, pues estaríamos frente a una discriminación y para evitar caer en un trato que a todas luces devendría en una violación al derecho a la igualdad y no discriminación, se ha incluido como requisito sine qua non para el despido o la terminación del contrato de trabajo con una persona en situación de discapacidad, la autorización para ello por parte de la oficina del trabajo, quien intervendrá para verificar que la discapacidad no es el fundamento del despido. En conclusión, la carga de la prueba de demostrar que la decisión de terminar el contrato laboral, no importa cuál sea su naturaleza, a término indefinido, fijo o por obra o labor, no tiene como causal la situación de discapacidad del trabajador, recae directamente sobre el empleador.

El antes mencionado artículo 26 de la Ley 361 de 1997, incluye la obligación de indemnizar con 180 días de salario al trabajador con discapacidad que ha sido despedido sin contar con la autorización de la Oficina de Trabajo. Siendo reiterada la jurisprudencia en considerar esa indemnización como una sanción para el empleador y no como una alternativa para obviar el control de la oficina del trabajo.

La jurisprudencia Constitucional, en Sentencia SU-049 de febrero 02 de 2017, ha establecido las reglas que determinan la aplicación de la estabilidad laboral reforzada, señalando el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, y establece que la garantía de estabilidad laboral reforzada protege a aquellos trabajadores que padezcan algún tipo de limitación física o psicológica que no les permita realizar su trabajo regularmente, independientemente del tipo de vinculación, para que su relación laboral no sea terminada en razón a esa limitación, en consecuencia, son beneficiarios del artículo 26 de la ley 361 de 1997, por lo que se impone al empleador, si quiere efectuar el despido, demostrar, en razón de la inversión de la carga de la prueba, una causa objetiva, no discriminatoria, además de solicitar autorización a la oficina del trabajo y pagarle una indemnización de 180 días de salario.

Efectuadas las anteriores precisiones de orden legal y jurisprudencial, y teniendo en cuenta las pruebas allegadas al plenario, en este caso concreto, se observa que conforme se afirma en los hechos de la demanda, la actora desempeñó labores de operaria de aseo, tales como barrer, trapear, limpiar y lavar implementos de cafetería a órdenes de su empleadora, y se afirma también que debido a tales actividades presentó varios cuadros clínicos desde el año 2013, tales como (M545) lumbago no especificado, (M798) otros trastornos especificados de los tejidos blandos, (M624) contractura muscular, (R522) otro dolor crónico, (F412) trastorno mixto de ansiedad y depresión, de los cuales era concedora la empleadora, y señala también que el 29 de marzo de 2017, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez mediante dictamen 31713869-3997, estableció que sufre una pérdida de capacidad laboral del 25.37%, de origen común; además que al momento del despido tenía recomendaciones médicas laborales como evitar movimientos repetitivos, retorcer, halar, empujar, evitar exposición a temperaturas extremas, no realizar levantamiento de carga sin ayudas adecuadas hasta 3 kilogramos, evitar tiempos prolongadas en posturas estáticas y/o forzadas y no manipulación de elementos corto punzantes entre otros.

Frente a lo manifestado por la actora, la demandada manifiesta que la trabajadora estuvo incapacitada durante 809 días, que equivalen casi la mitad de toda la relación laboral, desde junio de

2014 hasta el 25 de abril de 2017, cuando Medicina del Trabajo de la EPS S.O.S., manifestó que la paciente había logrado la mejoría médica máxima y que debía ser reintegrada.

Dentro de las pruebas documentales aportadas, se encuentra dictamen emitido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, el 29 de marzo de 2017, en el cual se establece que la actora sufre una pérdida de capacidad laboral del 25,37%, por enfermedad de origen común, con fecha de estructuración el 20 de octubre de 2015 y se consigna en el dictamen como diagnóstico motivo de calificación “SÍNDROME DE TÚNEL CARPIANO”.

Obra también un documento denominado “EVALUACIÓN DE SITUACIÓN DE TRABAJO PARA VERIFICACIÓN DE RECOMENDACIONES MÉDICO – LABORALES”, en el que se concluye lo siguiente: **“El cargo de servicios generales que desempeña la trabajadora, presenta actividades que se desarrollan en posición bípeda, donde puede auto-administrar su ritmo de trabajo y puede tomar pausas y descansos cuando lo requiera. Actualmente la trabajadora no realiza actividades que impliquen movimientos repetitivos o manejo de cargas. Las tareas propias del cargo no requieren fuerza manual alta, ni manipula cargas. Se evalúan las actividades del cargo como barrer, trapear, limpiar y lavar los utensilios en cocina, encontrando actividades que pueda realizar teniendo en cuenta el tiempo y la cantidad de fuerza manual que deba aplicar para cumplir con las recomendaciones médicas. Se encuentra que la colaboradora puede barrer las dos áreas de la cafetería, de manera suave, movimientos cortos y de acuerdo a su propio ritmo de trabajo, puede realizar la labor una hora en la mañana y otra en la tarde. No se recomienda trapear ya que esta actividad exige mayor fuerza manual al estregar y al lavar el trapeador, lo cual podría generar aumento de síntomas en miembros superiores. La colaboradora puede limpiar las mesas de los comedores, manejando una postura de confort en hombro, codo y muñeca, realizando movimientos de un lado hacia el otro y o en forma circular, puede tomar pausa activa y estirar mientras realiza la actividad, cambiando de extremidad para no sobrecargar el mismo brazo. Se recomienda realizar la actividad máximo 2 horas, de manera no continua. Igualmente, la trabajadora puede descomidar los platos y ayudar a lavarlos, por un máximo de horas teniendo la posibilidad de realizar pausas activas.”**

Y en el mismo documento se emiten como recomendaciones médico laborales las siguientes: **“evitar movimientos repetitivos como retorcer, halar, empujar, evitar exposición a temperaturas extremas, no realizar levantamiento de cargas sin ayudas adecuadas hasta 3 kilogramos, evitar tiempos prolongados en posturas estáticas y/o forzadas y no manipulación de elementos como punzantes”**. Además, como recomendaciones específicas de acuerdo con la valoración del puesto, se recomienda: **“realizar la actividad de barrer 1 hora máximo, 2 veces al día, cambiando de tarea. Puede realizar la limpieza de las**

mesas teniendo en cuenta la postura de confort de evitar rotaciones en miembros superiores, con aplicación de fuerza leve y rotando de extremidad durante la tarea, realizar pausa activa durante 10 minutos, descansar y luego retomar la actividad. Se recomienda realizar pausas y descansos a necesidad de la trabajadora por lo menos cada hora. Realizar pausa con énfasis en miembros superiores. Aplicar recomendaciones en su vida cotidiana. Tener en cuenta que la colaboradora puede realizar algunas actividades del cargo evaluado como se muestra en el informe, pero con aplicación máxima de 1 hora 2 veces al día y con la posibilidad de realizar pausa y descanso cuando lo necesite". Se observa que el citado documento aparece suscrito por la Fisioterapeuta LESLY RODRÍGUEZ, Especialista en Salud Ocupacional, y también aparece firmado por la actora con fecha 10 de junio de 2017.

Y obra otro documento fechado el 21 de abril de 2017, dirigido por la Dependencia Técnica de Medicina del Trabajo de la EPS S.O.S., mediante el cual se informa a la actora lo siguiente: **"la mencionada usuaria presentó incapacidad por 809 días continuos hasta el 25-04-2017 radicado en nuestro sistema ya alcanzó la mejoría médica máxima (MMM), por lo anterior se genera la responsabilidad de reintegrar el trabajador"**

Así las cosas, de los documentos relacionados se logra establecer que la demandante estuvo incapacitada durante 809 días, desde junio de 2014 hasta el 25 de abril de 2017, cuando Medicina del Trabajo de la EPS S.O.S., manifestó que la paciente había logrado la mejoría médica máxima y que debía ser reintegrada, debido a la patología de síndrome de túnel carpiano que padece y por la cual fue calificada su pérdida de capacidad laboral por parte de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez con un 25,37%, por enfermedad de origen común, con fecha de estructuración el 20 de octubre de 2015, y luego de ser reintegrada se le efectuaron recomendaciones médico laborales, es decir, que una vez fue reintegrada a sus labores en abril de 2017 hasta el 21 de junio de 2018, fecha de terminación del contrato, la accionante prestó sus servicios laborales con ciertas restricciones laborales, aunque para la fecha del despido no presentara incapacidad médica, sí desarrollaba su actividad laboral bajo tales recomendaciones, las que no eran desconocidas por su empleadora, ni habían desaparecido dada la patología de síndrome de túnel carpiano que le produjo una pérdida de capacidad laboral del 25,37%.

De modo que, queda claro el estado de debilidad manifiesta que presentaba la accionante al momento del despido injustificado, y por ello debe concluirse, teniendo en cuenta los citados lineamientos legales y jurisprudenciales, que en este caso, no estaba en cabeza de la empleadora la decisión de terminar el contrato de trabajo, pues atendiendo la condición de salud de la actora, se le imponía la obligación de solicitar el respectivo permiso ante la autoridad competente para proceder a su desvinculación, por tratarse de una persona amparada por la protección laboral reforzada, pues el hecho que la accionante

no presentara en ese momento una incapacidad médica, la ausencia de esta no demeritaba su latente estado de debilidad manifiesta, toda vez que este si bien se hace más evidente cuando se presenta una incapacidad o alguna discapacidad para ejercer normalmente la actividad laboral, igual acontece cuando se presenta una condición de salud que impide a la persona ejercer normalmente su actividad laboral, pues por tal condición se presenta también el estado de debilidad manifiesta, como sucedió en el caso de la accionante.

Por lo tanto, contrario a lo que consideró el Juez A Quo, la demandante por la patología que presenta, con las recomendaciones laborales ya indicadas, si estaba amparada por el fuero de estabilidad laboral reforzada, que obligaba a la empleadora a solicitar el respectivo permiso ante el Ministerio de Trabajo para proceder al despido, y como no lo hizo, procede en este caso ordenar el pago de la indemnización de 180 días de salario prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, razón por la cual deberá revocarse la sentencia consultada para ordenar el pago de tal indemnización, que asciende a la suma de **\$4.687.452**, teniendo en cuenta que la actora devengaba el salario mínimo legal mensual vigente para el año 2018, que es de \$781.242.

Lo que no procede, es el peticionado pago de cesantías, intereses de cesantía, prima de servicios y vacaciones que se causaron presuntamente desde el 21 de junio de 2018 hasta el 05 de septiembre del mismo año, lapso que corresponde al tiempo que faltaba para cumplir el plazo del contrato de trabajo a término fijo, puesto que no se peticionó el restablecimiento del vínculo laboral, que permitiera ordenar el pago de salarios y prestaciones a partir de esa fecha, pues tales pagos no hacen parte de la indemnización por despido que ya fue cancelada, y tampoco procede la imposición de la sanción moratoria establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo para el caso que a la terminación del contrato el empleador no cancele los salarios y prestaciones adeudadas, situación que no se da en esta eventualidad, a la finalización del contrato.

El pago de la indemnización de 180 días de salario deberá ser asumido por la empleadora NUNCIA PICO HERNÁNDEZ, toda vez que esta es una obligación que surge después de la sustitución de empleadores que se dio con la empresa DAYFOOD ALIMENTACIÓN INTELIGENTE S.A.S., conforme lo prevé el artículo 69 del Código Sustantivo del Trabajo, por tanto, dicha empresa también demandada deberá ser absuelta por el pago ordenado.

Finalmente debe anotarse, que la demandada NUNCIA PICO HERNÁNDEZ, al descorrer el traslado de la Acción instaurada en su contra, para justificar la terminación del contrato de trabajo a la actora, anexó escrito dirigido al Colegio Liceo Francés Paul Valery, presentado ante esa institución educativa el 30 de mayo de 2018, en el cual les informa sobre la terminación del contrato de prestación de servicio de alimentación y en este les manifiesta lo siguiente:

“En cumplimiento de la Cláusula Quinta del contrato suscrito con ustedes, me permito informar que no podré continuar con la prestación del servicio de alimentación a toda la comunidad del Colegio Liceo Francés para el año 2018/ 2019, por lo tanto, manifiesto que no tengo la intención de prorrogar el contrato.

Lo anterior, debido a que administrativa y operativamente no estoy recibiendo las condiciones necesarias para continuar prestando el mejor servicio que siempre me ha caracterizado, tales como las condiciones de las instalaciones actuales, oportunidad de respuesta para el cumplimiento de las buenas prácticas de manufactura para garantizar la inocuidad de los alimentos que se brinda a los estudiantes o la dotación básica de menaje necesario en el momento del servicio.”

Al respecto, considera esta instancia, que tal documento por sí solo no demuestra hasta cuándo pudo haber prestado tales servicios la demandada NUNCIA PICO HERNÁNDEZ a esa institución educativa y menos aún que sirva como soporte para obviar el permiso que debía obtener de la Oficina del Trabajo para despedir a la demandante, quien presentaba condiciones de debilidad manifiesta por la conocida patología y por la cual realizaba sus labores bajo ciertas recomendaciones laborales.

Las consideraciones expuestas sirven también como fundamento para declarar NO PROBADAS LAS EXCEPCIONES propuestas por la demandada NUNCIA PICO HERNÁNDEZ.

Suficientes son las anteriores consideraciones, para que el **JUZGADO NOVENO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI (V)**, Administrando Justicia en nombre de la **REPUBLICA DE COLOMBIA** y por Autoridad de la Ley,

#### **RESUELVA**

**1º.- REVOCAR** la sentencia número 251 del 15 de octubre de 2020, proferida por el Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali, y en su lugar, **DECLARAR NO PROBADAS** las **EXCEPCIONES** propuestas oportunamente por la demandada **NUNCIA PICO HERNÁNDEZ**.

**2.- CONDENAR** a la demandada **NUNCIA PICO HERNÁNDEZ**, mayor de edad, vecina de esta ciudad y de condiciones civiles conocidas en el proceso, a **PAGAR DENTRO DE LOS CINCO (05) DÍAS** siguientes a la fecha de esta sentencia, a favor de la señora **SANDRA PATRICIA QUIÑONES**, igualmente mayor de edad y residente en este municipio, la suma de **\$4.687.452**, por concepto de **INDEMNIZACIÓN DE 180 DÍAS DE SALARIO ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 26 DE LA LEY 361 DE 1997**.

**3.- ABSOLVER** a la señora **NUNCIA PICO HERNÁNDEZ**, de las demás pretensiones incoadas en la demanda.

**4.- ABSOLVER** a la accionada **DAYFOOD ALIMENTACIÓN INTELIGENTE S.A.S.**, de todas y cada una de las pretensiones reclamadas en la demanda.

**5.- SIN COSTAS** en esta instancia.

Las costas de la primera instancia deberán ser tasadas por el A – Quo.

**6°.- DEVUÉLVASE** el expediente al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE.

No siendo otro el objeto de la presente audiencia, se termina y se firma por la titular del Despacho, como aparece.

La Juez,

LIGIA MERCEDES MEDINA BLANCO

