

## REPUBLICA DE COLOMBIA - RAMA JUDICIAL



### JUZGADO CATORCE LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI

En Santiago de Cali, Valle, siendo las tres de la tarde del día 17 de febrero de 2022, fecha y hora señalada para la celebración de la presente diligencia, el suscrito juez Catorce Laboral del Circuito de Cali, se constituye en audiencia pública número No 66 De la cual trata el artículo 82 del Código procesal del trabajo y de la seguridad social, modificado por el 13 de la ley 1149 de 2007, y el más reciente Decreto 806 de 2020 en su artículo 15 con la finalidad de impartir el trámite de consulta de la sentencia número 059 proferida por el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas causas laborales de Cali, el día 11 de mayo de 2021, dentro del proceso Ordinario Laboral de Única Instancia promovido por la señora Leandra Pernet Tabares contra de San Rafael Clínica Naturista IPS S.A.S, radicado con el número 76001-41-05-002 - 2020-00106 - 00.

Acto seguido, el despacho procede a proferir la consulta que corresponda a la,

#### **SENTENCIA No 60**

La señora Leandra Pernet Tabares, identificada con la c.c. No 107.047, mediante apoderada judicial, promovió demanda ordinaria laboral de única instancia contra la entidad San Rafael Clínica Naturista IPS S.A.S, con fin de que se establezca que existió coacción o presión para firmar la licencia no remunerada, y el derecho al pago de los salarios durante la misma, si se configura la estabilidad laboral o protección especial de no despido y la causación y derecho al reclamo de la indemnización de 180 días.

#### **ANTECEDENTES**

La pretensión del demandante se orienta a obtener la declaratoria de existencia de coacción o presión para firmar la licencia no remunerada, y el derecho al pago de los salarios durante la misma, la configuración de estabilidad laboral o protección especial de no despido y la acusación de la indemnización de 180 días.

#### **SINTESIS DE LA DEMANDA Y SUS CONTESTACIONES**

Refiere la actora a través de su apoderada judicial que desde el 20 de agosto de 2019 celebó contrato laboral con San Rafael Clínica Naturista IPS S.A.S. para desempeñar el cargo como asesora en estilos de Vida saludables, con un contrato a término indefinido y un salario mensual de devengado de \$1.300.00. Que el día 23 de abril de 2020, mediante llamada telefónica de parte del área de gestión humana de la clínica, le solicitaran firmara y enviara por correo electrónico un modelo de solicitud de licencia no remunerada, la cual ella debía solicitar si quería continuar con su empleo después del plazo pactado en el documento. Que por medio del correo electrónico de fecha 24 de abril de 2020 enviado por la señora

Yesenia Maquilon, auxiliar de gestión humana, envió el documento denominado “licencia no remunerada”, El cual manifestaba lo siguiente:

“Que para el contrato que tiene Rafael Clínica Naturista IPS S.A.S. con Leandra Pernet Tabares y, teniendo en cuenta que el gobierno Nacional amplió asilamiento preventivo obligatorio en todo el territorio nacional mediante el decreto No 531 del 08 de abril de 2020, y el anunciado hasta el día 11 de mayo de 2020. Se resalta que, debido a la actividad económica de la empresa (medicina alternativa), no es posible desarrollar su objeto social y en consecuencia, el trabajador no podrá prestar sus servicios. Que a este acuerdo se llega con el fin de conservar los puestos de trabajo y la estabilidad de la misma, debido a que las situaciones que se presentaron fueron imprevisibles e irresistibles para las partes contratantes. Así pues, San Rafael Clínica Naturista IPS S.A.S. y, Leandra Pernet Tabares proceden a acordar conceder por parte del primero y a tomar por parte del segundo, una licencia no remunerada en el periodo comprendido entre el 27 de abril de 2020 y el 12 de mayo de 2020...”

Que teniendo en cuenta la presión ejercida por parte de la empresa al mencionar que debía firmar el acuerdo de licencia no remunerada, renunciar, suspensión del pago de vacaciones y cesantías, la demandante decidió firmar y enviar por correo electrónico el acuerdo de licencia no remunerada, la cual fue aceptada con comunicación de fecha 25 de marzo de 2020.

Que el periodo entre el 12 de abril y el 11 de mayo de 2020 no le fueron cancelados salarios y el día 11 de mayo de 2020 en las instalaciones de la empresa y le comunicaron la terminación del contrato de trabajo sin justa causa, documentos que no firmo la demandante.

Por su parte la demandada al dar contestación de la demanda, manifiesta que no es cierto que la empresa haya amenazado a la demandante o tratado de coaccionar para que firmara una licencia no remunerada. Desde el mes de marzo de 2020, una vez decretado el toque de queda desde el 21 de marzo de 2020 hasta 24 de marzo de 2020 y dadas las restricciones de conformidad con los decretos nacionales, departamentales y municipales, en donde mi representada no pudo prestar más el servicio presencial de su objeto social, se procedió a dar aplicación a los lineamientos del Ministerio de Trabajo, Circular 27 de 2020. Que, mi representada canceló a todos sus trabajadores el salario hasta el día 24 de marzo de 2020, asumiendo esta carga durante el toque de queda decretado por la alcaldía de Cali, entre el 21 al 24 de marzo de 2020 y que, debido a que a partir del 25 del mismo mes y año, por Decreto nacional 457 de 2020, se ordenó confinamiento obligatorio desde el 25 de marzo de 2020 hasta el 13 de abril de 2020 y la no prestación de servicios presencial de salud de medicina alternativa y estéticos, que es el objeto social de mi representada, mi cliente procedió a hablar con todos los trabajadores de la empresa. Conforme a lo anterior, se procedió a llamar telefónicamente a la demandante, labor que realizó el señor Gerardo Jiménez, quien le explicó la situación del empleador, dado que por la labor que ella desarrollaba en la empresa, no podía prestar sus servicios y en consecuencia, ejecutar su contrato de trabajo, que si deseaba tomar una licencia no remunerada, a lo que ella accedió sin ningún problema y manifestando que entendía la situación de su empleador, así como las circunstancias que llevaban a que ella no pudiese prestar sus servicios, como se evidencia en el correo electrónico enviado el día 24 de marzo de 2020, el cual se aporta como prueba.

La demandada se opuso a las pretensiones de la demanda, proponiendo las excepciones que denomino, inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, buena fe contractual, inexistencia de obligación de solicitar autorización al ministerio de trabajo para finalizar el contrato de trabajo y compensación de pagos.

### **DECISIÓN DE PRIMER GRADO**

El juzgado de conocimiento, mediante sentencia número 059 del 11 de Mayo de 2021, resolvió absolver a la entidad demandada de las pretensiones incoadas por la demandante.

En síntesis, fundamenta su decisión, en que no existió coacción alguna para el acuerdo en el artículo 51 del código sustantivo del trabajo para la suspensión del contrato de trabajo y que en cuanto a la estabilidad laboral reforzada no fue demostrado que al momento de la terminación de la relación laboral la señora Pernet Tabares se encontrara incapacitada o contara con recomendaciones médicas o con cualquier otro tipo de limitación que la hiciera beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada. Por lo tanto, la demandante no hace parte de la población de especial protección y en consecuencia la entidad San Rafael Clínica Naturista IPS SAS, podía dar por terminado su contrato de trabajo sin solicitar permiso previamente al Ministerio de Trabajo.

### **CONSULTA**

Como el proveído fue adverso a los intereses de la parte demandante, y no es posible interponerse recurso de apelación, el expediente fue remitido a este despacho para que se surta el grado jurisdiccional de consulta, de conformidad con lo establecido en el artículo 69 del C. P. del T. y de la S. S. modificado por el artículo 14 de la ley 1149 de 2007 y sentencia de la Honorable Corte Constitucional **C-424 de 2015**.

Mediante auto No. 952 del 25 de agosto de 2021 se corrió traslado a las partes conforme lo dispone el artículo 15 del decreto 806 de 2020, que permite la emisión de esta sentencia escrita, traslado que no fue descorrido por las partes.

El proceso en cuestión cumple con los presupuestos procesales necesarios para proferir un pronunciamiento de fondo sobre lo debatido y no se observa causal de nulidad que invalide lo actuado, se procede a decidir, previas las siguientes

### **CONSIDERACIONES**

Se procede a examinar la sentencia consultada, en el sentido de determinar si hubo o no coacción o intimidación para la firma de solicitud de licencia no remunerada con ocasión de las medidas sanitarias y de seguridad dictadas por el gobierno nacional y al pago de los salarios dejados de pagar durante este periodo.

Antes de resolver el problema jurídico planteado se debe tener en cuenta que no es materia de debate probatorio, la existencia del contrato de trabajo.

**En cuanto a la naturaleza jurídica de la pretensión. Se tiene que el artículo 51 del código sustantivo del trabajo. ARTICULO 51. SUSPENSION. El contrato de trabajo se suspende:**

1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.
2. Por la muerte o la inhabilitación del patrono, cuando éste sea una persona natural y cuando ella traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.
3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días y por razones técnicas o económicas, independientes de la voluntad del patrono, siempre que se notifique a los trabajadores la fecha precisa de la suspensión o clausura temporal, con anticipación no inferior a un (1) mes, o pagándoles los salarios correspondientes a este período.
4. Por licencia o permiso temporal concedido por el patrono al trabajador o por suspensión disciplinaria.
5. Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el patrono está obligado a conservar el puesto al trabajador hasta por treinta (30) días después de terminado el servicio. Dentro de esos treinta (30) días el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el patrono está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.
6. Por detención preventiva del trabajador o por arrestos correccionales que no excedan de ocho (8) días y cuya causa no justifique la extinción del contrato.
7. Por huelga declarada en la forma prevenida por la Ley.

Así las cosas, con la finalidad de evidenciar los fundamentos de hecho que dan sustento a sus pretensiones, la apoderada de la parte demandante aportó material probatorio al proceso:

Como quedo establecido en líneas anteriores, el a quo en su decisión negó la pretensión de la demanda en que no existió coacción o intimidación para la solicitud de licencia no remunerada solicitada por la demandante para proceder a la suspensión del contrato de trabajo y que en cuanto a la estabilidad laboral reforzada no fue demostrado que al momento de la terminación de la relación laboral la señora Pernet Tabares se encontrara incapacitada o contara con recomendaciones médicas o con cualquier otro tipo de limitación que la hiciera beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada.

## **MARCO NORMATIVO**

Código Sustantivo del Trabajo Artículo 64. Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, este artículo señala la facultad de finalización del contrato de trabajo sin justa causa siempre y cuando se reconozca y pague la indemnización correspondiente. "En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así: a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales: 1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales. 1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley, tuvieren diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, se les aplicará la tabla de indemnización establecida en los literales b), c) y d) del artículo 6o. de la Ley 50 de 1990, exceptuando el párrafo transitorio, el cual se aplica únicamente para los trabajadores que tenían diez (10) o más años el primero de enero de 1991.”

En cuanto a la a estabilidad laboral reforzada (hoy estabilidad ocupacional reforzada) consiste en el derecho que tiene todo trabajador a no ser despedido en razón de una situación de vulnerabilidad.

En Colombia las personas con una afectación a su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares cuentan con amplia protección constitucional que impone el deber al Estado y a los empleadores de garantizar su derecho a trabajar en condiciones que se ajusten a su estado de salud.

La ley establece garantías a la población en condición de vulnerabilidad, entre las cuales se encuentra la integración y permanencia en el mercado laboral, protegiendo a los trabajadores con limitaciones de salud, prohibiendo que sean despedidos sin justa causa o sin autorización del Ministerio de Trabajo con la indemnización legal de 180 días de salario.

Lo anterior, teniendo en cuenta que existe una presunción a favor del trabajador en estado de debilidad manifiesta, que supone que el despido se efectuó por causa de su limitación física y que obliga al empleador a desvirtuarla frente al Ministerio de Trabajo.

No obstante, existen dudas respecto a qué se entiende por afectación a la salud que impida o dificulte sustancialmente el desempeño de un trabajador ¿cómo determinar objetivamente la afectación y cuándo se entiende que existe una dificultad sustancial?, esto para concluir que no existe claridad sobre las obligaciones del empleador en la materia.

La Corte Suprema de Justicia, ha indicado que la protección de la Ley 361/1997 se otorga a las personas con limitaciones severas y profundas, es decir, superiores al 25% y no a quienes no alcancen dicho grado de disminución, en tanto el derecho a la estabilidad laboral reforzada es una garantía de carácter excepcional.

Sin embargo, la Corte Constitucional ha establecido que aquellas personas que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad manifiesta tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada, la cual opera para todo trabajador que por su condición de salud se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que tenga una discapacidad declarada o una calificación de pérdida de capacidad laboral.

Ahora bien, en el caso bajo estudio, considera esta agencia judicial que la decisión del a quo se encuentra ajustada a derecho, como quiera que efectivamente el fundamento se basó en que la actora fue comprensiva y colaboradora con la entidad demandada al solicitar la licencia no remunerada por el lapso establecido, no probándose coacción o intimidación alguna, tal como lo aseveran los testigos traídos al proceso por la parte demandada, los cuales fueron claros al afirmar que tal situación se dio con todo el personal de la clínica, donde algunos optaron por vacaciones, otros por licencias y demás. Tampoco se probó por la parte demandante que se encontraba inmersa en los requisitos exigidos para la estabilidad laboral reforzada y contar con fuero que le impidiera a la parte demandada dar por terminado el contrato de trabajo, con el pago respectivo de la indemnización, como efectivamente sucedió.

Bajo lo brevemente expuesto, considera esta agencia judicial que los pedimentos de la acción no están llamados a prosperar, así entonces, se impone a esta dependencia judicial confirmar la sentencia de primer grado.

Se ratifica la decisión consultada dictada por el Juzgado Segundo Municipal de pequeñas causas laborales de Cali, del día 11 de mayo de 2021, debiéndose absolver a la entidad demandada de las pretensiones, tal como correctamente lo hizo la *a quo* en su proveído.

Costas como lo expone la juez de primera instancia, porque en esta instancia no se causaron.

## **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE:**

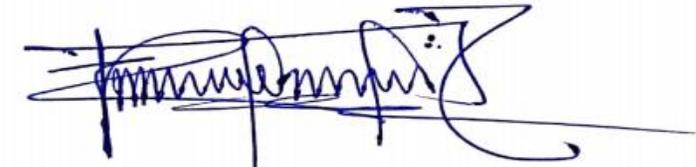
**PRIMERO.** Confirmar en todas sus partes la sentencia objeto de consulta, de origen y fecha conocidos.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia. Las de primer grado serán liquidadas por el a-quo, y estarán a cargo de la parte demandante.

**TERCERO:** Se notifica lo resuelto con la inserción de esta decisión en la página web de la Rama Judicial en el link de sentencia del despacho y se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.

No siendo otro el motivo de la presente diligencia se termina y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.

El Juez,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Javier Alberto Romero Jimenez', written over a horizontal line.

**JAVIER ALBERTO ROMERO JIMENEZ**

El Secretario, ad hoc.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jose Norberto Osorio Vargas', written over a horizontal line.

**JOSE NORBERTO OSORIO VARGAS**