



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25754 31 03 001 2020 00140 01

María Deissy Ortiz Vargas, Sorangel Osorio Mazo, Telesforo Rueda Estévez,
María Carlina arboleda Skinner, María Nelly Salazar Gallego vs. Stanton S.A.S.

Bogotá D. C., veintitrés (23) de junio de dos mil veintidós (2022).

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, resuelve la sala los recursos de apelación presentados por las partes contra la sentencia condenatoria proferida el 19 de mayo de 2022 por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Soacha - Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Prevía deliberación de los magistrados, y conforme a los términos acordados en la Sala de decisión, se profiere la siguiente,

Sentencia

Antecedentes

1.- Demanda. María Deissy Ortiz Vargas, Sorangel Osorio Mazo, Telesforo Rueda Estévez, María Carlina Arboleda Skinner, María Nelly Salazar Gallego, promovieron proceso ordinario laboral contra Stanton S.A.S., que sustentan en los hechos y pretensiones que se refieren individualmente a continuación, así:

1.1.- María Deissy Ortiz Vargas.

Dice que las partes suscribieron contrato de trabajo desde el día 12 de enero de 1994, que está vigente en la actualidad; que en la empresa demandada, existe el cargo de operaria de calzado, para el cual fue contratada, que el horario de trabajo es de lunes a viernes, de 8,00 am hasta las 6,00 pm y los sábados de 8,00.am hasta las 12 del día; que para el año 2019, le asignaron un salario



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

básico de (\$877.803.00) más horas extras, recargos, festivos y dominicales; que desde el año 2011, debido a las funciones repetitivas viene en tratamiento médico, afectándola cada día más, señala que en el año 2014 la calificaron con enfermedad de origen laboral, sin fijar el porcentaje de pérdida de la capacidad laboral, conforme a la historia clínica, de la cual es conocedora la empleadora; que durante el año 2014, fue reubicada por orden médica, hasta el día 19 de marzo del año 2020, momento en que fue declarada la emergencia mundial de salud por la COVID- 19; motivo por el cual la pasiva le suspendió el contrato de trabajo, enviándola a permanecer en su casa de habitación y le suspendió el pago del salario básico, cancelando la suma de \$245.784 mensuales; que la demandada, desde el día 19 de marzo del año 2020, le debe los salarios básicos o los faltante para completar el valor del salario básico de \$877.803.00 mensuales, desde el día 19 de marzo del año 2020, igualmente desde esa data le adeuda la prima del mes de junio; así como los incrementos salariales del (3%) sobre el salario básico; los intereses moratorios por la falta de pago completo del salario básico; que ascienden a \$5.139.176.00.

Conforme a esos supuestos facticos pide que se declare la existencia de un contrato de trabajo, a término fijo, inferior a un año, suscrito entre las partes, desde el día desde el día 12 de enero del año 1994, vigente a la fecha, el derecho a la igualdad salarial conforme al art 143 del C.S.T., que se le está vulnerando el mínimo vital, debido a la situación de salud con lo cual la empleadora está disminuyendo el salario de \$877.803.00, a la suma de \$226.00.00; que la discrimina por motivos de su salud, en consecuencia pide que se condene por los salarios dejados de percibir desde el día 19 de marzo del año 2020 hasta la fecha; indemnización del art 65 del C.S.T., intereses moratorios; incrementos salariales del 3%, conforme se les incrementó a los demás empleados; los aportes para el fondo de pensiones, sobre la base del salario real devengado, incluyendo todos los emolumentos salariales; primas de servicios de los meses de junio y diciembre vacaciones, aportes para el sistema general de la seguridad social y entidades parafiscales, indexación lo *ultra y extra petita*, costas y agencias en derecho.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

1.2.- Sorangel Osorio Mazo.

Manifiesta que las partes suscribieron contrato de trabajo desde el día 01 de enero de 1996, vigente a la fecha, en el cargo de operaria de calzado y oficios varios con un horario de trabajo de lunes a viernes de 8,00 am hasta las 6,00 pm y los sábados de 8,00.am hasta las 12 del día, con un salario básico de \$886.800 para el año 2019, más horas extras, recargos, festivos y dominicales.

Aduce que debido a las funciones repetitivas viene en tratamiento médico, afectándola cada día más, que en el año 2015, la A.R.L. le diagnostico enfermedad profesional, a su vez dio las recomendaciones laborales, que la ARL, ni la EPS, hasta este momento no la han calificado por la pérdida de capacidad laboral, la enfermedad si es de origen laboral según concepto de la ARL; que desde el año 2015, fue reubicada por orden médica, hasta el día 19 de marzo del año 2020, momento en que fue declarada la emergencia mundial de salud por el COVID-19, motivo por el cual la pasiva le suspendió el contrato de trabajo, enviándola a permanecer en su casa de habitación, suspendiendo el pago del salario básico, cancelándole la suma de \$113.000.00 quincenales, para un total de \$226.000.00 mensuales; que la demandada, desde el día 19 de marzo de 2020, le debe los salarios básicos o los faltante para completar el valor del salario básico de \$886.800, mensuales; así mismo desde esa fecha le debe la prima del mes de junio; los intereses moratorios por la falta de pago completo del salario básico, la suma de \$4.831.772..

Conforme con lo anterior pide la demandante que se declare la existencia del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, celebrado entre las partes, desde el día 01 de enero del año 1996, vigente a la fecha, que se le ha vulnerado el mínimo vital debido a la situación de salud, con lo cual la empleadora está disminuyendo el salario de \$886.800.00, a la suma de \$226.00.00 mensuales, con lo cual la empleadora la está discriminando salarialmente, en consecuencia, solicita que se condene a la demandada al pago de los salarios dejados de percibir desde el 19 de marzo de 2020, la indemnización del art 65 del C.S.T., intereses moratorios, aportes para el fondo de pensiones, sobre la base del salario real devengado incluyendo todos los emolumentos salariales; primas de servicios de los meses de junio y diciembre



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

sobre la base del salario real devengado incluyendo todos los emolumentos salariales; vacaciones, aportes para el sistema general de la seguridad social y entidades parafiscales, indexación, lo *ultra y extra petita*, costas y agencias en derecho.

1.3.- Telesforo Rueda Estévez.

Dijo el demandante que entre las partes, se suscribió un contrato de trabajo desde el día 01 de enero de 1996, vigente a la fecha, en el cargo de operador de molino y oficios varios, con un horario de trabajo de lunes a viernes de 8,00 am hasta las 6,00 pm y los sábados de 8,00.am hasta las 12 del día, con un salario básico de \$899.600.00 más horas extras, recargos, festivos y dominicales; que día 11 de julio del año 2019, debido a las funciones repetitivas, sufrió un esguinse en el hombro derecho y desde ese momento viene en tratamiento médico, afectándolo cada día más; el día 18 de mayo de 2020, le hicieron una cirugía en el hombro derecho; que debido al COVID -19 lo enviaron para la casa, pero hasta el día de hoy la empleadora no le ha cancelado el salario, tan solo le ha pagado unos auxilios por el valor de \$ 245.325.00 mensuales; que debido al COVID -19, le suspendió el contrato de trabajo enviándolo a permanecer en su casa de habitación; suspendiendo el pago total del salario básico, adeudándole desde el día 19 de marzo del año 2020, los salarios básicos o los faltante para completar el valor del salario básico de \$899.600; la prima del mes de junio; los intereses moratorios, que la pasiva le debe la suma de \$4.307.690..

En consecuencia solicita que se declare la existencia del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, desde el día 01 de enero de 1996, vigente a la fecha, que la demandada le está vulnerando el mínimo vital del trabajador, debido a la situación de salud, con lo cual le está disminuyendo el salario de \$899.600, a la suma de \$245.325, debido a su situación de salud., por lo que debe condenarse a la pasiva al pago del salario dejado de percibir desde el 19 de marzo de 2020 hasta la fecha; la indemnización del art 65 del C.S.T., intereses moratorios, aportes para el fondo de pensiones, primas de servicios de los meses de junio y diciembre, vacaciones, indexación, lo *ultra y extra petita*, costas y agencias en derecho.



1.4.- **María Carlina Arboleda Skinner.**

Informa que las partes suscribieron contrato de trabajo desde el 01 de septiembre de 1995, vigente a la fecha, en el cargo de operaria de máquina de calor y frío, en el horario de trabajo de lunes a viernes de 8,00 am hasta las 6,00 pm y los sábados de 8,00 am hasta las 12 del día, con un salario un salario básico de \$877.803 más horas extras, recargos, festivos y dominicales; que desde el año 2015, que con ocasión a las funciones repetitivas realizadas viene en tratamiento médico, afectándola cada día más; que desde 2017 la calificaron como enfermedad de origen laboral, sin dar el valor o porcentaje de pérdida de capacidad laboral, que desde el 19 de marzo de 2020, fue enviada a su casa de habitación por orden de la empleadora, debido a la declaración de emergencia sanitaria mundial de salud por el COVID-19; que la demandada le suspendió el contrato de trabajo a la actora y el pago total del salario básico, cancelándole la suma de \$113.000.00 quincenales, para un total de \$226.000 mensuales; que la demandada desde el 19 de marzo del año 2020, le está debiendo los salarios básicos o los faltante para completar el valor del salario básico de \$877.803, la prima del mes de junio, intereses moratorios, la suma de \$3.1279.458.

Conforme lo anterior, solicita se declare la existencia del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, celebrado entre la actora y la demandada, desde el día 01 de septiembre de 1995, hasta el día de hoy aún vigente, que se está vulnerando su mínimo vital debido a su situación de salud, con lo cual la empleadora está disminuyendo el salario de \$877.803 a la suma de \$226.00 mensuales, que le está vulnerando su mínimo vital, debido a su situación de salud, con lo cual la empleadora está discriminando salarialmente, en consecuencia, solicita que se condene a pagar el salario dejado de percibir desde el día 19 de marzo del año 2020 hasta la fecha; la indemnización del art 65 del C.S.T., intereses moratorios, aportes para el fondo de pensiones sobre la base del salario real devengado incluyendo todos los emolumentos salariales; primas de servicios de los meses de junio y diciembre, vacaciones, aportes para el sistema general de la seguridad social y entidades parafiscales, lo anterior sobre la base del salario real devengado incluyendo todos los emolumentos salariales; indexación, lo *ultra y extra petita*, costas y agencias en derecho.



1.5.- **María Nelly Salazar Gallego.**

Señala que, las partes suscribieron contrato de trabajo, desde el día 18 de septiembre de 1999, hasta el día de hoy aún vigente, en el cargo de operaria de calzado y oficios varios, en el horario de trabajo de lunes a viernes de 8,00 am hasta las 6,00 pm y los sábados de 8,00 am hasta las 12 del día, con un salario básico de \$877.803 más horas extras, recargos, festivos y dominicales; manifiesta que el 23 de febrero del año 2017 sufrió un accidente dentro de la ruta que los transportaba al trabajo, la ARL el 06-09-2017 dio concepto medico laboral con el fin de su reubicación del puesto de trabajo; que desde el año 2017, fue reubicada por orden médica, hasta el día 19 de marzo del año 2020, momento en que fue declarada la emergencia mundial de salud por el COVID-19; que debido a ello se le suspendió el contrato de trabajo, enviándola a permanecer en su casa de habitación, suspendiéndole el pago completo del salario básico, cancelándole la suma de \$113.000.00 quincenales, para un total de \$226.000 mensuales; que desde el 19 de marzo del año 2020, le deben los salarios básicos o los faltante para completar el valor del salario básico, prima del mes de junio, intereses moratorios, adeudándole \$5.041.834.

En consecuencia solicita se declare la existencia del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, desde el día 18 de septiembre del año 1999, aún vigente, el derecho a la igualdad salarial conforme al art 143 del C.S.T., por cuanto la demandada, está infringiendo esta norma legal, debido a que la función ejercida por los trabajadores operadores de calzado, están en las mismas condiciones de salud, son idénticas en horarios, y sitios de trabajo; que le está vulnerando el mínimo vital debido a situación de salud con lo cual la empleadora está disminuyendo el salario de \$877.803, a la suma de \$226.000 mensuales de la actora; que la empleadora la está discriminando salarialmente, por lo que debe condenarse al pago del salario dejado de percibir desde el día 19 de marzo del año 2020 hasta la fecha; la indemnización del art 65 del C.S.T., intereses moratorios, aportes para el fondo de pensiones, primas de servicios de los meses de junio y diciembre, vacaciones, aportes para el sistema general de la seguridad social y entidades parafiscales, todo ello sobre la base del salario real



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

devengado incluyendo todos los emolumentos salariales; indexación, lo *ultra y extra petita*, costas y agencias en derecho.

2.- Contestación de la demanda: Por conducto de apoderado judicial, la entidad demandada, Stanton S.A.S., dentro del término legal, contestó el libelo con oposición a las pretensiones de la demanda, salvo la existencia de los contratos de trabajo entre los demandantes y la pasiva, lo que se encuentran vigentes, así como el cargo desempeñado por cada uno de los accionantes, que perciben como salario el mínimo legal mensual vigente, más lo correspondiente a trabajo suplementario. En cuanto a los hechos, manifestó ser ciertos los que corresponden a la existencia de los contratos de trabajo a término fijo, los que están vigentes, el salario y la labor encomendada, los demás hechos aduce que no son ciertos.

En su defensa, propuso las excepciones de mérito que denominó, inexistencia de las obligaciones reclamadas, pago, compensación, buena fe, prescripción, cobro de lo no debido, inexistencia de discriminación salarial, mala fe de la parte actora, fuerza mayor y licencia no remunerada como causal de suspensión del contrato de trabajo, innominada.

3.- Sentencia de primera instancia. La titular del Juzgado Primero Civil del Circuito de Soacha, mediante sentencia proferida el 19 de mayo de 2022, resolvió:

“Primero: Declarar ineficaz los acuerdos de licencia no remunerada convenido por lo demandantes María Carlina Arboleda Skinner, María Nelly Salazar Gallego y Telesforo Rueda Estévez, como trabajadores, y la sociedad STANTOS SAS, como empleadora.

Segundo: Declarar que la suspensión del contrato de trabajo de los trabajadores María Deisy Ortiz Vargas y Sorangel Osorio Mazo, por parte de la sociedad empleadora STANTOS SAS, fue por fuerza mayor.

Cuarto: Condenar a la sociedad STANTOS SAS al pago de las siguientes sumas de dinero, dentro de los 10 días siguientes a la ejecutoria de esta sentencia por concepto de salario y prima de servicios dejados de percibir durante la licencia no remunerada, así:

En favor de María Carlina Arboleda Skinner, la suma de \$1.872.508

En favor de María Nelly Salazar Gallego, la suma de \$2.032.370

En favor de Telesforo Rueda Estévez, la suma de \$2.046.613

Quinto: Declarar la ineficacia de los otro sí, suscrito entre los trabajadores, María Carlina Arboleda Skinner, María Nelly Salazar Gallego, Telesforo Rueda Estévez, María Deisy Ortiz Vargas y Sorangel Osorio Mazo, como trabajadores, y la sociedad STANTOS SAS, entre el 1 de junio de



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

2020, en los términos el artículo 43 del CST, en concordancia con el artículo 13 de esa misma codificación, por afectar el derecho al salario mínimo legal mensual vigente de aquellos.

Sexto: Condenar a la sociedad STANTOS SAS, al pago de las siguientes sumas de dinero dentro del término de los 10 días siguientes de la ejecutoria de esta sentencia, por concepto de diferencia salarial, de acuerdo a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia así:

En favor de María Carlina Arboleda Skinner, la suma de \$4.732.382

En favor de María Deisy Ortiz Vargas, la suma de \$5.679.166

En favor de María Nelly Salazar Gallego, la suma de \$5.808.021

En favor de Sorangel Osorio Mazo, la suma de \$5.784.021

En favor de Telesforo Rueda Estévez, la suma de \$5.867.563

Séptimo: Negar la indemnización de que trata el artículo 65 del CST.

Octavo: Negar la pretensión de cotización a pensión durante el año del 2020 de las demandantes, Sorangel Osorio Mazo, María Carlina Arboleda Skinner, Telesforo Rueda Estévez y María Nelly Ortiz Vargas.

Noveno: Condenar a la sociedad ESTANTOS SAS al pago de la cotización correspondiente a pensión durante el periodo correspondido entre el 1 de abril del 2020 al 31 de mayo del 2020, respecto de la trabajadora María Nelly Salazar Gallego a su fondo de pensiones Porvenir.

Décimo: Negar las pretensiones de cotizaciones a parafiscales de cada uno de los demandantes, María Carolina Arboleda Skinner, María Nelly Salazar Gallego, Telesforo Rueda Estevez, María Deisy Ortiz Vargas y Sorangel Osorio Mazo.

Décimo primero: Condenar a la demandada STANTOS SAS, proceder a (sic) reliquidar las prestaciones correspondientes a vacaciones, cesantías e intereses a las cesantías, de cada uno de los trabajadores, atendiendo del salario efectivamente devengado durante el año 2020; para los trabajadores María Carlina Arboleda Skinner, María Nelly Salazar Gallego y Telesforo Rueda Estévez, deberá efectuar la liquidación atendiendo el periodo, la licencia no remunerada que declararon ineficaz, comprendido dentro del 13 de abril de 2020 y el 11 de junio de 2020.

El auxilio de cesantías deberá consignarlos directamente en el fondo de cesantías de cada trabajador, mientras que los intereses sobre las cesantías deberá pagarlo directamente dentro de los 10 días siguientes a la ejecutoria de esta sentencia.

Décimo segundo: Declarar no probar las excepciones de mérito, propuestas por la demandada denominadas, prescripción, inexistencia de las obligaciones reclamadas, pago compensación, buena fe, cobro de la no debido, inexistencia de discriminación salarial y mala fe de la parte actora.

Décimo tercero: Negar la taza de sospecha del testigo Alberto Aristizabal Dávila.

Décimo cuarto; Condenar en costas a la parte demandada en favor de los demandantes, se fijan como agencias en derecho la suma de \$2.000.000, la decisión queda notificada en estrados.”.

Apoyó su decisión en que::

“Nos referiremos ahora al régimen de protección laboral durante la pandemia generada por el COVID-19, debemos partir de la base que es un hecho notorio y de conocimiento público que tanto Colombia como el mundo entero en general, vivió durante el año 2020 la pandemia generada



por el SAR-CoV2, enfermedad COVID-19, cuyas consecuencias para el desarrollo social, y de las condiciones laborales en particular, aún hoy se siguen presentando, entendiendo los graves efectos que sobre la salud pública generaría la pandemia, COVID-19, a partir de marzo del 2020 el gobierno nacional dispuso diferentes medidas a fin de prevenir el contagio y la expansión del virus en el territorio nacional, entre aquellas la declaración de una emergencia sanitaria, de las medidas preventivas de pasajeros, las instrucciones para los alcaldes y gobernadores sobre las normas sanitarias, el aislamiento preventivo, aislamiento preventivo obligatorio en todo el país desde el 24 de marzo, el levantamiento de la cuarentena general o levantamiento preventivo obligatorio y hasta el 30 de agosto de 2020, se mantuvo un aislamiento preventivo con excepciones.

Respecto a la protección del empleador, durante la particular situación que atravesó el país durante el año 2020, especialmente en el mes de marzo el gobierno nacional dispuso la siguientes medidas, a través de la circular externa 018 de 2020, el ministerio del trabajo y el ministerio de salud y protección social, departamento administrativo de la función pública, dispuso acciones de contención ante el COVID-19 y la prevención de enfermedades asociadas al primer pico epidemiológico de enfermedades respiratorias, de igual manera en la circular 022 de 2020 el ministerio del trabajo dispuso la fiscalización laboral rigurosa a las decisiones laborales de empleadores durante la emergencia sanitaria, señaló que no se ha emitido autorización alguna de despido colectivo de trabajadores, ni de suspensión de contratos laborales, adicionalmente, esta entidad aclaró, que la configuración o no de una fuerza mayor, corresponde de manera funcional al juez de la República, quien determinará o no su asistencia con base a la valoración de los hechos puestos a su consideración. El decreto 488 de 2020, que dispuso Las medidas de orden laboral, entre estas autorizo, primero, el retiro de cesantías para que los trabajadores mantuvieran su fluidez constante, y segundo, el disfrute vacaciones de trabajador, por último; la circular 27 del año 2020 del Ministerio del Trabajo, sobre la prohibición a los trabajadores de coaccionar, perdón, a los empleadores de coaccionar a los trabajadores a tomar licencias no remuneradas, la circular 033 de 2020 del Ministerio de Trabajo, sobre medidas de protección al empleo a las fases de mitigación del nuevo coronavirus, COVID-19, autorizó, primero, licencia remunerada compensable, segundo, modificación de la jornada laboral en concertación a un salario y es posible modificar y acordar una remuneración inferior a la pactada originalmente, siempre y cuando se garantice el salario mínimo legal mensual vigente y los demás derechos derivados de esto, tercero, modificación de la suspensión de beneficios extralegales, y cuarto, la concertación de los beneficios convencionales; y el Decreto 770 de 2020 sobre las medidas de protección al cesante, alternativa dentro de la jornada de trabajo, primas de servicios y creó el programa de auxilio a trabajadores en suspensión contractual, el artículo cuatro fijo las alternativas a los turnos de trabajo de literal C del artículo 161 del código sustantivo del trabajo e indicó que se podrá definir la organización de turnos sucesivos que permitan operar las empresas o secciones de la misma, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana siempre y cuando este turno no exceda las ocho horas al día y 36 horas a la semana; el artículo quinto que fijó alternativa a la jornada del trabajo Durante el estado de emergencia sanitaria literal D del artículo 161 del código sustantivo del trabajo, a manera de excepción, y por mutuo acuerdo del trabajador y el empleador la jornada ordinaria semanal de 48 horas podrá ser distribuida de cuatro días a la semana, con una jornada diaria máxima de 12 horas, y el artículo sexto, de común acuerdo se podrá trasladar el primer pago de la prima, hasta el



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

20 de diciembre de 2020; las anteriores posiciones de modo general regularon, la protección y las condiciones laborales de los trabajadores del sector privado propia durante la emergencia sanitaria generada por el COVID-19. Entonces, se procederá a analizar el caso en concreto con el objeto de determinar si la sociedad demandada incurrió en transgresiones de los derechos de los trabajadores demandantes, y de esta manera comprobar si se puede proceder al estudio de las condenas por ellos solicitadas.

Nos vamos a referir entonces a la suspensión del contrato de trabajo, por la solicitud de licencia no remunerada, como quiera que las excepciones alegados por la demandada las hace consistir en los contratos de trabajo de los trabajadores se suspendieron por las licencias no remuneradas por aquellos solicitadas, durante los meses de marzo de 2020 a junio de 2020, en torno a la suspensión de contrato de trabajo, debe precisarse que conforme al artículo 51 del código sustantivo del trabajo, aquel se suspende por múltiples causas, a) por fuerza mayor o caso fortuito, b) ve por muerte o inhabilitación del empleado, cuando aquel sea una persona natural, c) por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, d) Por licencia o permiso temporal conseguido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria, e) Por el servicio militar, f) por detención preventiva del trabajador que no sea de ocho días y g) por huelga declarada legalmente; la suspensión por cualquiera de los efectos anteriormente expuestos incluso por licencia no remunerada, permiso no remunerado, tiene como efecto en los términos del artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo, la interrupción del trabajador de la obligación de prestar el servicio y para el empleador pagar los salarios y los periodos no serán tenidos en cuenta para la liquidación vacaciones, cesantía y jubilaciones.

Es entonces claro que el contrato de trabajo si puede suspenderse por licencia o permiso concedido por el empleador al trabajador, sin embargo, debe resaltarse qué tal y como lo dispuso el Ministerio de Trabajo en la C97 del 29 de marzo de 2020, antes referida, el empleador no puede coaccionar o presionar al trabajador, para que solicite una licencia no remunerada, cuando se presenten situaciones en las que en la suspensión del contrato de trabajo proviene de causas no imputables, ni al trabajador ni al empleador, la anterior postura del Ministerio de Trabajo, tiene como fundamento jurisprudencial, lo considerado por la Corte Suprema constitucional en Sentencia C-930 de 2009, en la que se estudió la efectividad de la norma relacionada con la licencia y permisos en el régimen laboral, y en ella indicó lo siguiente: “en estas condiciones en las cuál es la suspensión del trabajo no obedece a causas imputables ni al trabajador, ni al empleador, sino a las prescripciones del legislador o circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito, o interpretación sobre el alcance del derecho fundamental de asociación sindical, hacer que la carga, la asuma del trabajador ya sea económicamente, que mediante el descuento de su salario o del trabajo personal con afectación a su derecho de descanso, no resulta conforme a la Constitución; Ya que para el trabajador el salario y el descanso son derechos fundamentales irrenunciables, en tanto que hacer recaer esta responsabilidad en el empleador, no representa una carga excesiva o desproporcionada, que indica un rompimiento desmesurable del equilibrio contractual, Corte Constitucional C-930 de 2009 M.P. Jorge Ignacio Prettel”.

Además, en un reciente pronunciamiento, la Corte Constitucional destacó sobre la licencia no remunerada, la suspensión de contrato por ocasión de aquella, que respecto del contenido de la segunda figura, de acuerdo con el numeral 4 del artículo 51 del código sustantivo del trabajo, la



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

licencia no remunerada es un permiso del empleador para que su trabajador se ausente su lugar de trabajo, por un indeterminado tiempo, es decir, se trata de un permiso que no es obligatorio conceder por expreso mandato de la ley, como por ejemplo la licencia por luto o calamidad doméstica, sino que se trata un acuerdo entre las partes como consecuencia a la petición libre y espontánea del trabajador, sin necesidad de una justificación expresa y por esta razón no son remuneradas, puesto que el trabajador no presta sus servicios durante lo que dure la licencia, Corte constitucional Sentencia T 449 de 2021, M.P. Jorge Enrique Ibáñez Najar.

De modo tal, que no puede el empleador a una circunstancia que les ajena a su voluntad, llámese una disposición legal, una circunstancia de fuerza mayor o caso fortuito, trasladar la carga económica al trabajador para suspender el contrato de trabajo, coaccionando aquel solicitando una licencia NO remunerada, que fue lo que en efecto, en este caso concreto ocurrió, véase que fue el empleador STANTO SAS, que le indicó por diferentes medios, correo electrónico y mensajes por la aplicación de mensajería instantánea WhatsApp, que debían aceptarlo, lo que denominaron acuerdo licencia no remunerada, y que a la letra dice, manifestaciones, el empleado arriba mencionado ha solicitado una licencia no remunerada, que el empleador ha aceptado, el empleado comprende que la licencia no remunerada, no implica terminación del contrato de trabajo, el empleador seguirá pagando aportes a Seguridad Social en salud y pensión, si bien el empleador no pagará salario por no recibir del empleado el servicio contratado, si podrá reconocer beneficios no salariales, que este acuerdo hace parte del contrato de trabajo, por el contrario, no aparece aquí probado que los trabajadores aquí demandantes, hubieran sido quienes solicitaban la licencia no remunerada, pues no existe ninguna prueba en el diligenciamiento que dé cuenta de aquella solicitud, de lo que concluirse que tal afirmación no pertenece a la realidad. Así entonces STATON SAS, con fundamento en aquellas que, la supuesta licencia no remunerada solicitada por los demandantes, suspendió el contrato de trabajo, de aquellos en las fechas que se relacionan a continuación:

María Carlina Arboleda Skinner, entre el 13 de abril de 2020 y el 11 de junio de 2020; Marianeli Salazar Gallego del 13 de abril de 2020 y el 11 de junio de 2020, Telesforo Rueda Estévez del 13 de abril de 2020 al 11 de junio de 2020; sin embargo, más cuestionable aún es que la demandada, a quien se negaron a aceptar la licencia no remunerada, le suspendió directamente el contrato de trabajo aluciendo fuerza mayor, tal como sucedió con la señoras, María Daisy Ortis Vargas y la demandante Sorangel Osorio, claro, considera el despacho que en efecto la pandemia generada por el Covid 19, durante los meses de marzo, abril, mayo, junio de 2020, sin duda constituía una circunstancia de fuerza mayor para suspender legítimamente los contratos de trabajo, pero no por ello habilitado a la demandada para que se valiera de supuestas licencias no remuneradas solicitadas por los trabajadores, para suspenderlos, se reitera, una situación es, que el trabajador por cuenta propia y de manera libre y espontánea, solicitara una licencia no remunerada y otra muy distinta es que valiéndose de la situación de la pandemia generada por el COVID-19, la sociedad demandada presionara a sus trabajadores para que suscribieran los llamados acuerdos de licencia no remunerada, aún cuando bien podía suspender los contratos de trabajo por fuerza mayor, como en efecto lo hizo con María Daisy Ortiz Vargas y Sorangela Osorio Mazo.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Sobre la presión ejercida para suscribir por aquellos los acuerdos de licencia no remunerada, da cuenta por ejemplo, la declaración de Telésforo Ruedas Esteves, quien aceptó la licencia no remunerada por necesidad, así como la declaración de María Carlina Arboleda, quien al respecto señaló que recibió el comunicado de acuerdo de la licencia no remunerada del empleador, aunque no lo suscribió, si lo aceptó y aclaro que por qué a uno lo obligan a aceptar una licencia, donde debería ser la empresa la que le pasa a uno a la licencia y no que uno lo solicita y la tiene que aceptar, sí o sí.

Así como la declaración de María Nelly Salazar Gallego, quien señaló que asintió en las licencia no remunerada, por coacción por parte del señor Alberto Aristizábal, quien le dijo que si no aceptaba le cancelaría el contrato, asimismo el interrogatorio del representante legal de STANTOS SAS, Indicó que en efecto con quienes acordaron la licencia no remunerada, les pagaban un auxilio como bonificación adicional, siendo que de la totalidad de los empleados, únicamente diez o cinco, se negaron a aceptar aquella licencia no remunerada y con ello se procedió a suspender el contrato laboral; lo anterior también es coincidente con la declaración del jefe de personal Alberto Aristizábal Dávila, quien informó que cuando inició el aislamiento el 19 de marzo, se acordó con los trabajadores salir del vacaciones colectivas y hasta el 12 de abril, pero como se continuó el aislamiento, se acordó con los trabajadores una licencia no remunerada del 13 de abril al 31 de mayo, aunque la anterior testigo fue tachado de sospechoso, por mantener vínculo laboral con la demandada, conviene precisar que la tacha no supone entonces que la deposición del testigo sea desechada por el juez de plano, sino que conlleva a que se efectúe una análisis más exhaustivo de su dicho, encontrarse con la totalidad de las pruebas que obran en el diligenciamiento, tal y como la corte suprema de justicia lo expresado en diferentes pronunciamientos, entre ellos la sentencia SC10053 de 2014, específicamente el 31 de julio del mismo año; así entonces la declaración del testigo Alberto Aristizábal Dávila, por el solo hecho de mantener vínculo laboral con la demandada, no puede ser desechado, pues su declaración es coincidente con los medios probatorios, por lo que el despacho negara de la tacha en la parte resolutive de la sentencia.

La testigo, Erika González Amaya, también declaró que la licencia no remunerada, fue iniciada por la empresa, pues nos hizo firmar una licencia remunerada y les pagaba 260,000 pesos como bonificación, lo anterior entonces con lleva a declarar ineficaz la licencias no remuneradas aceptadas por los trabajadores, María Carlina Ah arboleda Skinner, Maria Nelly Salazar Gallego y Telésforo Rueda Estévez, a quien es el empleador coacción o para que suscribieran el mencionado acuerdo de licencia no remunerada, lo cual se encuentra además en contravía expuesto en la circular cero 027 de 2020 del Ministerio del Trabajo.

No ocurre lo mismo con la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor, de la señora María Daisy Ortiz Vargas y Sorangel Osorio Mazo, pues en efecto encuentra el despacho que la pandemia generada por el COVID-19, si comporta una situación de tales características, al respecto la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha señalado lo siguiente: “se ha explicado tanto por la doctrina como por la jurisprudencia de esta Corporación que para que un hecho determinado pueda calificarse como consecutivo de fuerza mayor o caso fortuito, y en consecuencia tener la virtualidad a eximir al deudor de la responsabilidad por el cumplimiento de sus obligaciones legales contractuales, debe ostentar dos notas esenciales, la imprevisibilidad y la irresistividad, que el hecho sea imprevisible no significa optar cosa que en los términos del normal



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

ocurrir de los sucesos, su acaecimiento sea súbito, inesperado, repentino, extraño; es decir que la probabilidad de la ocurrencia del hecho no hubiera sido poder prevista o conocida anticipadamente por el deudor, y que sea irresistible quiere decir, tanto que como es invencible, contrastable o que se impone fatalmente, y supera los designios del deudor, recuerde que este no puede evitar su acaecimiento con la diligencia y el cuidado debido, ni superar sus consecuencias.

Por ello algunos doctrina antes separan estas dos notas, de irresistibilidad y consideran el último aspecto como un elemento diferente, consistente en que le hecho haya vuelto imposible absolutamente el objeto de la obligación. Las elaboraciones jurisprudenciales de esta corporación, así como el ramo civil, como el laboral, han exigido siempre la conjunción de los mencionados elementos al punto de sostener el indefectiblemente que en ausencia del uno o cualquiera de ellos, la figura de la fuerza mayor o caso fortuito se desvirtúa, así lo precisó la Corte suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en Sentencia 4159 del 6 de agosto de 1991, Magistrado Ponente Manuel Enrique Daza Álvarez.

Entonces para el despacho es claro que la suspensión de los contratos de trabajo de la señora María Daisy Ortiz Vargas y Sorángel Osorio Mazo, en efecto se dio por una situación que concuerda fuerza mayor o caso fortuito derivado de la pandemia del COVID-19, siendo aquellos sin duda una situación del todo imprevisible e irresistible así como el aislamiento preventivo obligatorio, que fue decretado por el ejecutivo en todo el territorio nacional.

Así entonces, se concluye que el que habrá de declararse la ineficacia de las licencias no remuneradas de la señora María Carlina Arboleda Skinner, Marianelli Salazar Gallego y Telésforo ruedas Esteves, al encontrarse acreditado que no fueron producto de la voluntad libre y espontánea de las trabajadoras, por lo que deberá que el demandado cancelarles el salario que hubiesen devengado ellas entre el 13 de abril de 2020 y el 11 de junio de 2020.

Con respecto a la señora María Daisy Ortiz Vargas y Sorangel Osorio Mazo, no se reconocerá suma alguna, o por el periodo que estuvo suspendido el contrato de trabajo, es decir desde el 13 de abril de 2020 al 1 de junio de 2020, pues aquel fue producto de fuerza mayor debidamente acreditada como previamente se explicó, así entonces, se declarará no probada la excepción de fuerza mayor y licencia no remunerada como causal de suspensión del contrato de trabajo propuestas por la demandada, con respecto con respecto a María Carolina Arboleda Skinner, María Nelly Salazar Gallego y Telésforo ruedas Esteves, y probada con respecto a la demandantes María Daisy Ortiz Vargas y Sorangel Osorio Mazo.

Vamos a referirnos ahora a la excepción de prescripción, el demandado oportunamente propuso la excepción de prescripción, por lo que se hará su estudio a partir de lo dispuesto por los artículos 488 y 489 del Código Sustantivo del Trabajo, así como el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo, que se refieren a que los derechos laborales prescriben en tres años a partir de su exigibilidad, salvo que exista interrupción de la misma. El artículo 151 prevé, prescripción, las acciones que emanan de las leyes sociales, prescribirán en tres años y se contarán desde la respectiva obligación se haya hecho exigible, el simple reclamo escrito del trabajador recibido por el empleador sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero sólo por un lapso igual, así en el presente evento, es claro que la demanda fue presentada el 3 de diciembre de 2020, y que los derechos cuya reclamación se pretende, son los causados entre los meses de marzo de 2020 y la fecha de la presentación de la demanda, por lo



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

que es claro que el fenómeno prescriptivo no operó, menos aun cuando los contratos laborales con los demandantes se mantienen vigentes, en consecuencia se declarará no probada esta excepción.

Liquidación de los salarios y primas de servicios dejados de percibir por María Carolina arboleda Skinner, Marianelli Salazar Gallego y Telésforo ruedas Tévez, entre el 3 de abril de 2020 y el 11 junio de 2020, dada la ineficacia de la licencia no remunerada, entre el 13 de abril del 2020 y 11 de junio de 2020, habrá liquidarse el salario de cada uno de aquellos que hubiere devengado en aquel periodo. Vamos a tener en cuenta entonces, María Carlina Arboleda Skinner, el salario total, partiendo de la base que el salario mensual era de \$877,803 pesos, con una fecha inicial del 13 de abril al 11 de junio de 2020, el salario dejado de percibir asciende a la suma de \$1.726.346, la prima pagada descontando la licencia, \$731.641, la diferencia sobre la prima \$146,162, para un total de \$1.872.508.

Para la señora María Nelly Salazar Gallego, sobre un salario base de \$877.803, con una fecha inicial del 13 de abril de 2020 y fecha final del 11 de junio de 2020, el salario dejado de percibir también fué de \$1.726.346, la prima pagada, descontando la licencia \$571.779, la diferencia sobre la prima \$306.024, para un total de \$2.032.370.

Para el señor Telesforo Rueda Estévez, sobre un salario base de \$899.600, con una fecha inicial del 13 de abril de 2020 y fecha final del 11 de junio de 2020, el salario dejado de percibir fue de \$1.7769.213, la prima pagada, descontando la licencia \$622.200, la diferencia sobre la prima \$277.400, para un total de \$2.046.613.

Así entonces, en la parte resolutive de esta providencia se ordenará a la demandada el pago de cada uno de los anteriores valores; de los otros sí a los contratos de trabajo que fijaron como salario el 30% ordinariamente devengado, es decir salario inferior al mínimo legal vigente, encontramos probado un diligenciamiento, que entre los trabajadores demandantes y la sociedad demandada, se suscribieron los siguientes otro sí, a través de los cuales se efectuó la modificación temporal de la remuneración, en la cual se pactó una remuneración por horas y que el empleador como medida unilateral que pretende mantener un ingreso mínimo al trabajador, garantizará el pago de al menos un 30% del salario base, entonces sí o sólo, sí el trabajador no presta sus servicios a la fecha de pago del salario, el número de horas mínimo para delimitar el 30% de su salario básico se aplicará esa garantía, y qué tal medida era transitoria según las necesidades del servicio o en virtud de las circunstancias derivadas del COVID-19.

Las modificaciones celebradas fueron las siguientes, de la señora María Carlina Arboleda Skinner, con una fecha de inicio el 11 de junio de 2020 y fecha final del 31 de enero de 2021, de la señora María Daisy Ortiz Vargas del 1 de junio de 2020 al 7 de marzo de 2021 y para las demás trabajadoras, Maria Nelly Osorio Gallego, Sorangela Osorio Mazo, Telesforo Ruedas Estevez, igual del 1 de junio de 2020 al 7 de marzo de 2021; los anteriores otro sí, no cabe duda para el despacho que no es más que un acuerdo ineficaz, pues vulnera las garantías mínimas de los trabajadores, como lo es precisamente no devengar un salario mínimo legal mensual vigente, lo cual igualmente atenta contra su mínimo vital, recuérdese que conforme el artículo 43 del código sustantivo del trabajo, serán ineficaz y por ende no produce ningún efecto, aquellas estipulaciones o condiciones que desmejoren las situaciones del trabajador, en relación con lo que está prevista en la legislación del trabajo, los respectivos fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas y



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

reglamentos de trabajos y las que sean ilícitas o ilegales por cualquier aspecto, pero a pesar de la ineficacia de esas estipulaciones, todo trabajo ejecutado en virtud de aquellas es el que constituya por sí mismo una actividad lícita, da derecho al trabajador para reclamar el pago de su salarios y prestaciones legales por el tiempo que haya durado el servicio, hasta que esa ineficacia se haya reconocido o declarado judicialmente.

Lo anterior es concordante, igualmente con lo dispuesto en el artículo 13 del Código Sustantivo del trabajo y el artículo 28 de la misma obra, entonces aquellas cláusulas aquí estudiadas y producidas por la demandada, a través de los mencionados otro sí a cada uno de los demandantes, resultan ineficaces por afectar el salario mínimo legal mensual vigente conforme a lo que expone el art 145 del C.S.T., en consecuencia se condenará a la sociedad demandada al pago de las siguientes sumas de dinero, en favor de cada una de las demandantes por la diferencia salarial, a María Carlina Arboledo Skinner la diferencia salarial entre el 11 de junio de 2020 y el 31 de enero de 2021, \$4.732.382, de la señora María Daisy Ortiz Vargas entre el 1 de junio de 2020 y el 7 de marzo de 2021 \$5.679.166, de la señora María Nelly Salazar Gallego entre el 1 de junio del 2020 y el 7 de marzo de 2021, \$5.808.021, de la señora Sorangel Osorio Mazo entre el 1 de junio de 2020 y el 7 de marzo del 2021, \$5.784.021; del señor Telesforo Ruedas Estévez entre el 1 de junio y el 7 de marzo de 2021, \$5.863.563.

Indemnización por falta de pago del artículo 65 del código sustantivo del trabajo y de intereses de mora, los demandantes pretenden que se condene a la demandada a reconocer y pagar a favor de la actora la acción legal del artículo 65 del código sustantivo del trabajo, por falta del pago completo del del día 19 de marzo de 2020 hasta cuando se haga efectivo el pago, conviene entonces en primer lugar, dejar en claro que contrario a lo alucido por el abogado de la parte demandante, el artículo 65 del código sustantivo del trabajo contempla una indemnización, que no como una sanción como erróneamente lo señala, y aquella se da únicamente en los casos en que el contrato laboral haya finalizado, por tanto, no habrá lugar a condenar a la demandada al pago de los intereses de mora, sobre las sumas previamente reconocidas como quiera que aquellas sumas solamente serán exigibles, una vez finalizado el contrato de trabajo, en condición de exigibilidad que tampoco se ha producido.

Cotización a pensión y para fiscales, conforme a las historias laborales allegadas por los correspondientes fondos de pensiones, a los que se encuentran afiliados demandantes, las pruebas prueba que la demandada durante los meses de marzo de 2020 a enero del 2021, si efectuó la cotización por el salario que efectivamente se había pactado, veamos por qué, Colpensiones nos informa frente a, Sorangel Osorio Mazo, que cotizaron entre el 1 de marzo de 2020 y el 31 de diciembre de 2020 y entre el 1 de enero de 2021 y el 30 de abril de 2021, en el primer caso o en el primer año por un salario mínimo de \$877.803 y en el segundo año, 2021 \$908.528; igual situación Colpensiones, nos reporta que, María Carlina Arboleda Skinner, respecto de ella se cotizó por el mismo periodo que acabamos de referir del 1 de marzo de 2020 al 31 de diciembre de 2020, sobre un salario base de \$877.803 y entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de mayo de 2021, sobre el salario de \$908.526; también respecto del señor Telesforo Rueda Estévez, entre el 1 de marzo de 2020 y el 31 de marzo de 2020, sobre un salario de \$1.241.542, del 1 de abril del 2020 al 31 de diciembre de 2020, sobre un salario de \$877.803 y del 1 de enero del 2021 al 31 junio de 2021 sobre \$908.526; respecto de María Daisy Ortiz Vargas, entre el 1 de marzo de



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

2020 y el 31 de marzo de 2021, por un salario de \$907.149, del 1 de abril de 2020 y el 31 de abril de 2020, sobre \$877.803, del 1 de enero de 2021 al 30 de septiembre de 2021, sobre \$908.526 y por último, Porvenir informa que a María Nelly Salazar Gallego también se le cotizó entre el 1 de marzo de 2021 al 31 de marzo de 2020, sobre un salario de \$902.919, que no se hizo cotización del 1 de abril de 2020 al 31 de mayo de 2020, nuevamente se cotizó entre el 1 de junio de 2020 al 31 de diciembre de 2020, sobre un salario de \$ 877.803 y finalmente, del periodo del 1 de enero de 2021 al 30 de junio de 2021, sobre \$908.526.

Como podemos advertir de la anterior relación, se condenará a la demandada a pagar únicamente el valor de la cotización correspondiente a la trabajadora María Nelly Salazar Gallego, entre el 1 de abril de 2020 y el 31 de mayo de 2020, sobre el salario mínimo legal vigente para el año 2020. Sobre las cotizaciones a pensión de los demás demandantes, es claro que aquellas se efectivamente se hicieron, por lo que se absolverá a la demandada STANTOS de pensión, igualmente frente a parafiscales se evidencia en el pdf3 carpeta 16 página 45 a 48 y 76 a 79, 109 a 112, 170 a 173 y por último 206 a 209, respecto de los demandantes María Carlina Arboleda Skinner, María Daisy Ortiz Vargas, María Nelly Salazar Gallego, Sorangel Osorio Mazo y Telésforo Rueda Estevez, que la demandada efectuó la cotización para los periodos del año 2020, por el salario debidamente devengado, respetando el salario mínimo legal mensual vigente, por ende, no habrá tampoco reconocimiento frente a esta pretensión.

Vacaciones y cesantías, conforme en lo previamente estudiado y como quiera que la Corte Suprema de Justicia ...(sic) carácter de derechos laborales ciertos e indiscutibles a los salarios, cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios y vacaciones, se ordenará a la parte demandada que efectúe la reliquidación de las vacaciones correspondientes al año 2020 y las cesantías de ese mismo periodo atendiendo el salario que realmente debía cancelar a cada uno de los demandantes, respecto de los demandantes María Carlina Arboleda Skinner, María Nelly Salazar Gallego y Telesforo Rueda Estevez, quienes estuvieron en licencia no remunerada desde el 13 de abril de 2020 y el 11 de junio de 2020, la demandad deberá para efectos de liquidación de vacaciones y cesantías tener aquel periodo como si se hubiera laborado, en el caso de las cesantías deberá consignar directamente al fondo de cada uno de sus trabajadores y sus intereses deberán cancelarlos dentro de los 10 días siguientes a la ejecutoria de esta providencia; se sirven de todas las anteriores consideraciones para declarar no probada las excepciones de inexistencia de las obligaciones reclamadas, pago, compensación, buena fe, cobro de lo no debió, inexistencia de discriminación salarial y mala fé de la parte actora. Finalmente el despacho condenará en costas a la parte demandada.”.

3.- Recursos de apelación. Inconformes con la sentencia de primera instancia ambas partes formularon recurso de apelación, los cuales sustentaron así:

3.1.- De la parte demandante. “Contra la decisión respecto de la ineficacia de los contratos de Maria Deisy, Sorangel, por cuanto ellas, la suspensión del contrato no les pagaron ningún salario, en el periodo de marzo 2020 a junio 2020, no recibieron ningún tipo de salario al



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

igual que los periodos de entre, de acuerdo al fallo, que condena a pagar los salarios hasta marzo del 2021, y a estas dos señoras no le cancelaron hasta el mes de octubre, porque a partir del mes de octubre ya inició a trabajar, Maria Sorangel y Maria Deisy, la incapacitaron de allá para acá, entonces, está pendiente el pago de esos salarios, correspondientes al periodo, marzo del 2020 a junio de 2020 y de marzo del 2021 a octubre del 2021, que son salarios que quedaron pendientes de liquidar dentro del fallo proferido por su despacho, el cual solicito a su señoría conceder el recurso de apelación para que sea el Tribunal o el Superior jerárquico quien se pronuncie respecto de estas condenas.

3.2.- De la parte demandada. *“Me permito interponer recurso de apelación en contra de la decisión de la sentencia que se acaba de proferir en contra de mi representada, frente a todos y cada uno de los numerales que resultaron desfavorables para los intereses de la misma, específicamente entonces, en el numeral primero, numeral cuarto, el numeral quinto, el numeral noveno y el numeral once. Son puntos de materia de apelación los siguientes, primero, el despacho decidió declarar la ineficacia de las licencias no remuneradas, suscritas entre mi representada y las señoras María Carlina, el señor Telesforo Rueda y la señora María Nelly Salazar, fueron fundamentos de esta sentencia los declaraciones del señor Telesforo, de la señora Carlina, de la señora María Nelly, sin embargo olvida el despacho darle aplicación al art. 191 del CGP, que habla sobre la confesión, qué es lo que se busca en el interrogatorio de parte, y el numeral 2 menciona que la confesión únicamente versa sobre hecho que produzca consecuencias jurídicas adversas al confesante que favorezcan a la parte contraria, eso quiere decir que no se puede tener en cuenta lo dicho por estas personas en su favor, por cuanto iría en contra de lo que establece el art. 191 del CGP, en consecuencia no podría llegarse a tener en cuenta lo dicho por estas personas, porque nadie habla mal de sí mismo y esto es lo que busca justamente evitar el art. 191 del CGP, y pues nadie busca hablar en contra de sus intereses, aunado a esto también menciona, que en el interrogatorio de parte, al representante legal se menciona que efectivamente se hicieron unas suspensiones de contrato y que se pagaban unos auxilios respecto a estos, sin embargo no se tiene prueba dentro del expediente, brilla por su ausencia, que haya sido una operación de coacción frente a estos trabajadores, de hecho, brilla por su ausencia prueba alguna de estas, sin embargo, lo que sí quedó probado, es que efectivamente de cara a la situación la pandemia, que ocurrió lo que buscó y lo que quiso el empleador en ese momento fue dar algunas actividades a sus trabajadores para que pudieran tener un sustento y otorgar un auxilio, y otorgar este auxilio para que pudieran sobrevivir, y aunado a esto pues, la licencia... (se corta grabación, No. 100) (Reinicio de grabación, No. 101) bueno frente a la declaratoria de ineficacia, de María Carlina, de Telesforo y María Nelly, se debe tener en cuenta, que pues no, no se tuvo en cuenta por parte del despacho el art. 191 del CGP, a su vez, se tiene que el CST, menciona que la suspensión puede darse también por un acuerdo entre las partes, de hecho así lo menciona en su art 51, el cual menciona las causales de suspensión, y que menciona que la misma se puede por licencia temporal, concedida por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria; teniendo en cuenta entonces lo anterior, el despacho también mencionó que el testigo Alberto Aristizabal, había mencionado que efectivamente se había dado la suspensión de estos contratos, sin embargo, se recuerda que la suspensión de estos contratos se da en virtud de la emergencia*



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

sanitaria, que de hecho actualmente sigue en Colombia y pues es que se toma un plan para entregar auxilios, suspender contratos y a su vez, entonces las personas con las que no se pudo suspender el contrato, se toma la decisión de, pues se tomó la decisión por parte de la compañía, como se le mencionó en el interrogatorio de parte y como se le mencionó a la señora Juez, de aplicar la suspensión del contrato por fuera mayor o caso fortuito, ¿por qué razón? Porque efectivamente estaban las condiciones dadas para esta, nótese entonces que realmente no existe prueba alguna de que se haya ejercido alguna fuerza por parte de mi representada, al contrario, los correos y las comunicaciones de whatsapp, siempre fueron encaminadas a mencionarles y proponerles a los trabajadores estas licencias, pero en ningún momento se les mencionó que si no las aceptaba se iban a ejercer otro tipo de actividades o que no iban a tener otros beneficios, tan es así que las personas que se fueron por fuerza mayor, que se suspendieron por fuerza mayor o caso fortuito, también pudieron recibir algunos de estos beneficios que se otorgaron por parte de mi representada. Ahora bien, nótese que mi representado toma también una decisión un poco extraña, pues menciona que efectivamente hay una ineficacia por esas suspensiones de licencias acordada, sin embargo, el despacho sí menciona y dice que sí existió una fuerza mayor y que de acuerdo como lo dice el Ministerio del Trabajo, es el juzgado o es el juez que abala o más bien, quien menciona si efectivamente existió esta fuerza mayor, y nótese que el despacho indicó que existió esta fuerza mayor y existió para estas dos personas, María Deisy y Sorangel, pero olvida que también esta fuerza mayor cubre la totalidad de trabajadores como es María Carlina, como lo es Telesforo, como es María Nelly, en consecuencia, si llegara de hecho o como llegó el despacho, el Tribunal, lo que debe evidenciar es que si efectivamente se dio y se da por probado y sigue así, la existencia de esta fuerza mayor de María Deisy, Sorangel, y si se decide mantener la ineficacia de eso, se debe mantener la suspensión del contrato de trabajo, porque existió igualmente esa fuerza mayor o caso fortuito en esas actividades, conforme se evidencia, y en consecuencia no habría lugar a ese pago que condenó al despacho y pues se solicitaría que se realizara ese análisis también por parte del Tribunal. Ahora bien, frente a, y como segundo alcance del recurso, frente a la condena y la ineficaz cita del otro sí, de los acuerdos que se hicieron frente a los salarios, se debe mencionar y se debe tener en cuenta por parte del despacho que lo que se dio por probado es que de manera libre y voluntaria esas personas suscribían nuestros otro sí, y que no vulneran el mínimo vital, como lo menciona el despacho, por las siguientes circunstancias, y es que primero, se debe mencionar que se hizo un acuerdo de pago por horas, esto quiere decir, se respetó el pago por hora de salario mínimo por hora que se podría hacer al respecto, en consecuencia, se miró si estas personas podrían prestar o no el servicio, se tiene probado dentro del expediente que estas personas no podían prestar el servicio, debido a sus comorbilidades circunstancias que quedan claras para este apoderado y que solicito que queden claras también para el Tribunal, que no podían prestar el servicio, pero nótese que no era por una disposición del empleador, sino por una condición particular y que estas personas no pudieran o no tuvieran en riesgo su vida de acuerdo a las comorbilidades que tuvieran, en consecuencia, lo que hizo el empleador fue un esquema de buena fe, para que estas personas igualmente tuvieran una remuneración, porque no se puede pagar un salario mínimo a una persona que no está laborando, es simplemente absurdo esto, por cuanto, tampoco estas empresas venían devengando o venían realizando la misma operación y teniendo la misma ganancia, no se puede trasladar entonces esa



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

carga al empleador, siendo que la culpa de no prestar sus servicios, eran unas patologías de estas personas y no realmente el empleador y por disposición del empleado, tan es así, y tan garantista fue el empleador que decidió no llamar o no tener a esas personas trabajando, debido a estas comorbilidades, porque simplemente no lo podían hacer, como lo ilustró de manera muy gráfica la señora Sorangel, quién mencionó que su mismo médico tratante dijo, usted no puede ir a trabajar, no puede ir a trabajar porque tiene asma, debido a su comorbilidad no lo puede hacer, y es claro que estas personas al trabajar en planta, lastimosamente tampoco podían hacer teletrabajo, entonces no podían prestar sus servicios, pese a esto, el empleador toma la decisión de garantizar un 30% de su salario y pagarlo, en consecuencia se evidencia simplemente un actuar en beneficio de los trabajadores, que realiza mi representada y es claro que también se hace en buena fe, este acuerdo, para el pago de ellos, en consecuencia pues tampoco debe primarlo, tampoco se debe condenar al pago de, y la reliquidación de vacaciones, cesantías y primas, tenido por en cuenta la ineficacia de este otro sí. Teniendo en cuenta lo mencionado en este recurso, se solicita nuevamente entonces al Tribunal, que, se revoque las condenas aquí impuestas y se absuelva de todas y cada una de las condenas a mi representada. Gracias.”.

4.- Alegatos.

4.1. Demandada. Solicita se revoque la sentencia, en lo que desfavoreció a sus intereses, por considerar que las actuaciones de la empresa, se ajustaron a la buena fe, que en efecto existió un caso de fuerza mayor y se garantizaron los derechos de los trabajadores, considera que no demostrada la coerción referida en primera instancia, concluye indicando, que el Ministerio del Trabajo, dispuso archivo de investigación administrativa.

4.2. Demandantes. Alego escrito de forma extemporánea, el día 17 de junio 2022, por lo cual no serán tenidos en cuenta.

5.- Problema (s) jurídico (s) a resolver. Con sujeción al principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, corresponde resolver los siguientes problemas jurídicos: **1)** ¿si las licencias no remuneradas se ajustaron o no a derecho, por presuntamente haber sido suscritas bajo coacción del empleador?; **2)** ¿si es ineficaz o no, el otrosí suscrito al contrato de trabajo, entre las partes?; **3)** ¿si a los trabajadores a quienes suspendió el contrato correspondía o no el pago de salario por este periodo y de marzo de 2021 a octubre de 2021?.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

6.- Resolución al (los) problema (s) jurídico (s).

De antemano, la sala anuncia que la sentencia apelada será **revocada**, en cuanto a las condenas impuestas y **confirmada** en lo demás..

7.- Fundamento (s) normativo (s) y jurisprudencial (es). Código Sustantivo de Trabajo art. 62; Código Procesal del Trabajo arts. 60 y 61, Código General del Proceso arts. 164 y 167, Circular 0021 del 17 de marzo de 2020, 0022 del 19 de marzo de 2020, 27 del 29 de marzo de 2020, 29 del 3 de abril de 2020, 33 del 17 de abril de 2020, 34 del 23 de abril de 2020, Art. 50 y 53 CST, Sentencias T279 de 2021, T 449 de 2021, Decreto 488 y 770 de 2020.

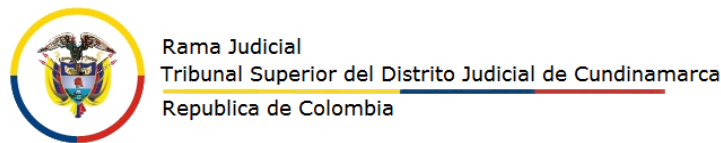
8.- Cuestión preliminar: En el presente asunto no se encuentra en discusión la existencia del vínculo contractual, existente entre los demandantes y la entidad demandada, los extremos temporales, los cargos ejercidos por los actores y el salario básico devengado por los demandantes, por lo que la Sala abordará el estudio de los puntos esgrimidos en los recursos de apelación, previas las siguientes,

Consideraciones

De acuerdo con lo dicho, esta sala entrará a darle solución a los problemas jurídicos planteados, así:

¿si las licencias no remuneradas se ajustaron o no a derecho, por presuntamente haber sido suscritas bajo coacción del empleador?

Argumentan los demandantes María Carlina Arboleda Skinner, María Nelly Salazar Gallego y Telesforo Rueda Estévez que fueron coaccionados a suscribir y aceptar unas licencias no remuneradas, para el periodo del 13 de abril al 11 de junio de 2020; frente a lo cual indica la entidad demandada, que en efecto se suscribieron las referidas licencias, pero sin que mediara presión alguna y conforme a los Decretos y Circulares, emitidos por el Gobierno Nacional, acorde a la emergencia sanitaria generada por el COVID-19.



Para dilucidar el asunto, considera la Sala oportuno precisar que, como es de público conocimiento, en el mes de marzo de 2020 por la pandemia generada por el COVID19, se emitieron por el Gobierno Nacional decretos que declararon la emergencia sanitaria y concordante con ello, múltiples decretos y circulares, en todas las materias, tales como salud, transporte, educación, industria, alimentos y por supuesto lo que correspondiente a las relaciones laborales.

Con el propósito de propender por una protección más eficaz dando alternativas flexibles a los empresarios para que conserven el trabajo de sus colaboradores, fueron emitidos varias circulares y conceptos por parte del Ministerio del Trabajo, los cuales, para una mejor ilustración, se presentan en el siguiente cuadro informativo.

DOCUMENTO	CONTENIDO
CIRCULAR 0021 DEL 17 DE MARZO DE 2020	Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de covid-19 y de la declaración de emergencia sanitaria; se les recuerda a los empleadores con el fin de proteger el empleo, que pueden hacer uso del trabajo en casa, teletrabajo, jornada laboral flexible, vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, permisos remunerados, salarios sin prestación del servicio.
CIRCULAR 0022 DEL 19 DE MARZO DE 2020	Fiscalización laboral rigurosa a las decisiones laborales de empleadores durante la emergencia sanitaria; se resalta que le corresponde al juez de la republica establecer la configuración o no de una fuerza mayor, con base en la valoración de los hechos puestos a su consideración.
CIRCULAR 27 DEL 29 DE MARZO DE 2020	Prohibición a los empleadores de coaccionar a los trabajadores a tomar licencias no remuneradas.
CIRCULAR 0029 DEL 3 DE ABRIL DE 2020	Los elementos de protección personal son responsabilidad de las empresas o contratantes; ante la presente emergencia por COVID-19 las administradoras de riesgos laborales apoyaran a los empleadores o contratantes en el suministro de dichos elementos exclusivamente para los trabajadores con exposición directa a COVID – 19.
CIRCULAR 33 DEL 17 DE ABRIL DE 2020	Mecanismos adicionales que poseen los empleadores para proteger el empleo: licencia remunerada compensable, modificación de la jornada laboral y concertación de salario, modificación o suspensión de beneficios extralegales, concertación de beneficios convencionales.
CIRCULAR 034 DEL 23 DE ABRIL DE 2020	Aplicación en el tiempo de los decretos 488 del 27 de marzo de 2020 y 500 del 31 de marzo de 2020: retiros parciales de cesantías por disminución del ingreso mensual de los trabajadores, aviso con un día de antelación por parte del empleador para la concesión de



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

	<i>vacaciones anticipadas, colectivas o acumuladas, entre otras, continúan vigentes hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la emergencia económica, social y ecológica.</i>
<i>CIRCULAR 0041 DEL 2 DE JUNIO DE 2020</i>	<i>Lineamientos respecto del trabajo en casa.</i>
<i>CONCEPTO RADICADO 08SE20207417001000008676</i>	<i>Preservación fuentes de empleo – falta de competencia del Ministerio de Trabajo para determinar si existe o no fuerza mayor o caso fortuito para suspender el contrato de trabajo.</i>

Se expidió además el Decreto 488 de 2020, cuya finalidad fue adoptar las medidas en el campo del trabajo así:

“ARTÍCULO 1. Objeto. El presente Decreto tiene como objeto adoptar medidas en el ámbito laboral con el fin de promover la conservación del empleo y brindar alternativas a trabajadores y empleadores dentro de la Emergencia Económica, Social y Ecológica, declarada por el Departamento Administrativo de la Función Pública Decreto 488 de 2020 5 EVA - Gestor Normativo Gobierno nacional por medio del Decreto 417 del 17 de marzo de 2020. ARTÍCULO 2. Ámbito de aplicación. El presente Decreto se aplicará a empleadores y trabajadores, pensionados connacionales fuera del país, Administradoras de Riesgos Laborales de orden privado, Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones y de Cesantías de carácter privado que administren cesantías y Cajas de Compensación Familiar. ARTÍCULO 3. Retiro de Cesantías. Hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica, el trabajador que haya presentado una disminución de su ingreso mensual, certificada por su empleador, podrá retirar cada mes de su cuenta de cesantías el monto que le permita compensar dicha reducción, con el fin de mantener su ingreso constante. Esta disposición aplica únicamente para retiros de los fondos administrados por Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones y de Cesantías de carácter privado. La Superintendencia Financiera impartirá instrucciones inmediatas a las Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones y de Cesantías de carácter privado, para que la solicitud, aprobación y pago de las cesantías de los trabajadores se efectúe por medios virtuales, en razón a la emergencia declarada. PARÁGRAFO. Para el retiro de las cesantías de que trata este artículo las Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones y de Cesantías de carácter privado, no podrán imponer requisitos adicionales que limiten la aplicación del presente artículo. ARTÍCULO 4. Aviso sobre el disfrute de vacaciones Hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica, el empleador dará a conocer al trabajador, con al menos un (1) día de anticipación, la fecha a partir de la cual le concederá las vacaciones anticipadas, colectivas o acumuladas. De igual manera el trabajador podrá solicitar en el mismo plazo que se le conceda el disfrute de las vacaciones. ARTÍCULO 5. Recursos del Sistema de Riesgos Laborales para enfrentar el Coronavirus COVID-19. Hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica, las Administradoras de Riesgos Laborales destinarán los recursos de las cotizaciones en riesgos laborales, de que trata el artículo 11 de la Ley 1562 de 2012, de acuerdo con la siguiente distribución: 1. El cinco por ciento (5%) del total de la cotización para realizar actividades



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

de promoción y prevención dirigidas a los trabajadores de sus empresas afiliadas, que, con ocasión de las labores que desempeñan, están directamente expuestos al contagio del virus, tales como, trabajadores de la salud tanto asistenciales como administrativos y de apoyo, al igual que los trabajadores de aseo, vigilancia y alimentación, relacionados directamente con la prestación del servicio de salud; trabajadores de terminales de transporte aéreo, marítimo o terrestre, control fronterizo, cuerpo de bomberos, defensa civil y cruz roja, para la compra de elementos de protección personal, chequeos médicos frecuentes de carácter preventivo y diagnóstico, así como acciones de intervención directa relacionadas con la contención, mitigación y atención del nuevo Coronavirus COVID-19. 2. Del noventa y dos por ciento (92%) del total de la cotización, la Entidad Administradora de Riesgos Laborales destinará como mínimo el 10% para las actividades de prevención y promoción de que trata el numeral 2° del artículo 11 de la Ley 1562 de 2012. 3. El uno por ciento (1%) en favor del Fondo de Riesgos Laborales. 4. El dos por ciento (2%) para actividades de emergencia e intervención y para la compra de elementos de protección personal, chequeos médicos frecuentes de carácter preventivo y diagnóstico, y acciones de intervención directa relacionadas con la contención y atención del Coronavirus COVID-19, destinados a los trabajadores de sus empresas afiliadas, que, con ocasión de las labores que desempeñan, están directamente expuestos al contagio del virus, tales como los de la salud tanto asistenciales como administrativos y de apoyo, al igual que los trabajadores de aseo, vigilancia y alimentación, relacionados directamente con la prestación del servicio de salud; trabajadores de transporte aéreo, marítimo o terrestre; control fronterizo, cuerpo de bomberos, defensa civil y cruz roja.

PARÁGRAFO. Las Administradoras de Riesgos Laborales presentarán a la Superintendencia Financiera en el mes de noviembre de 2020, el informe financiero detallado de la destinación de recursos de que trata el presente artículo. Departamento Administrativo de la Función Pública Decreto 488 de 2020 6 EVA - Gestor Normativo

ARTÍCULO 6. Beneficios relacionados con el Mecanismo de Protección al Cesante. *Hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica, y hasta donde permita la disponibilidad de recursos, los trabajadores dependientes o independientes cotizantes categoría A y B, cesantes, que hayan realizado aportes a una Caja de Compensación Familiar durante un (1) año, continuo o discontinuo, en el transcurso de los últimos cinco (5) años, recibirán, además de los beneficios contemplados en el artículo 11 de la Ley 1636 de 2013, una transferencia económica para cubrir los gastos, de acuerdo con las necesidades y prioridades de consumo de cada beneficiario, por un valor de dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes, divididos en tres (3) mensualidades iguales que se pagarán mientras dure la emergencia y, en todo caso, máximo por tres meses.*

PARÁGRAFO. *El aspirante a este beneficio deberá diligenciar ante la Caja de Compensación Familiar a la que se encuentre afiliado, la solicitud pertinente para poder aspirar a obtener el beneficio de que trata el presente artículo. La Superintendencia de Subsidio Familiar impartirá instrucciones inmediatas a las Cajas de Compensación Familiar para que la solicitud, aprobación y pago de este beneficio se efectúe por medios virtuales, en razón a la emergencia declarada.*

ARTÍCULO 7. Apalancamiento de recursos para el cubrimiento de los beneficios. *Hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica, las Cajas de Compensación Familiar a través de la administración del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante- FOSFEC, podrán apalancar los recursos necesarios mediante el concepto financiero de*



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

unidad de caja entre las subcuentas del fondo, para cubrir el déficit que la medida contenida en el artículo anterior pueda ocasionar. Tanto la medida como el retorno de los recursos a las subcuentas deberán ser informados, con los respectivos soportes, a la Superintendencia del Subsidio Familiar, evidenciando las cuentas necesarias de su utilización. ARTÍCULO 8. Acreditación de la fe de vida - supervivencia - de connacionales fuera del país. Hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica, y a partir de la entrada en vigencia del presente Decreto se suspenderá el término de seis (6) meses de que trata el artículo 22 del Decreto Ley 019 de 2012, modificado por el artículo 36 del Decreto Ley 2106 de 2019, para la acreditación de la fe de vida - supervivencia - ante las entidades que forman parte del Sistema General de Seguridad Social Integral.”.

Precisado en anterior marco normativo, descendiendo al presente asunto, aborda la Sala el estudio de las pruebas recaudadas en este proceso, así:

Se recibió el interrogatorio de parte al representante legal de la demandada, quien, respecto de las licencias no remuneradas, así como del otrosí, suscrito, manifestó lo siguiente:

En cuanto al demandante Telesforo Rueda Estévez, señaló que “desde el 19 de marzo se surgieron varias etapas donde se cancelaron montos distintos, pero él no prestó servicio a la compañía en las diferentes etapas, se lo voy a recordar si quiere, del 20 de marzo salimos a vacaciones colectivas y se liquidaron las vacaciones, hubiesen o no hubiesen cumplido los periodos correspondientes, los que no habían cumplido, se les dio anticipo, y ahí estuvimos hasta el 13 de abril, producto de las medidas de aislamiento adoptadas por el gobierno nacional, tomamos con él un acuerdo, firmamos con él un acuerdo de licencia no remunerada desde el 13 de abril al 31 de mayo, a él se le entregó en ese periodo que no fue laborado, una ayuda de \$245.000 en ese periodo, adicionalmente a eso, en 3 fechas que son, 7 de mayo, 21 de mayo y 4 de junio, se adelantó la prima en \$135.000, así no se hubiese trabajado y el promedio no diera, eso no importó, se les dio como ayuda para que pudieran pasar ese periodo, posterior a la fecha, el 31 de mayo, al 31 de mayo que termina el acuerdo de licencia no remunerada, firmamos un acuerdo de jornada flexible por horas, garantizándoles el 30% de su salario y él se reincorporó para la compañía después del 17 de marzo del 2021.

En cuanto a la accionante María Nelly Salazar Gallego expuso: “El 20 de marzo del 2019 salimos a vacaciones colectivas y se le adelantó las vacaciones, así no tuviere el periodo cumplido, después ella, hicimos un acuerdo de licencia no remunerada que ella aceptó desde el 13 de abril de 2020, hasta el 31 de mayo del 2020, y a partir de ahí firmó un acuerdo de cambiar, otro sí, jornada flexible por hora, garantizándole el 30% de su salario, ella se reincorporó ehhh el 15 de marzo de 2021”.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Ahora bien, respecto de ello, en sus interrogatorios de parte los accionantes manifestaron lo siguiente:

Telesforo Rueda Estévez: **Pregunta:** Nos puede mencionar por favor si al momento que se ordenó por parte del gobierno nacional, el aislamiento de todas las personas que se quedan en la casa, si la empresa lo busco para acordar una licencia no remunerada. **Rta/Nosotros** como estábamos en la casa nos enviaron fue un correo; **Pregunta:** Nos puede mencionar por favor si ¿usted acepto este acuerdo de licencia no remunerada? **Rta/No**, no yo no lo acepte ni lo firme. **Pregunta:** Disculpe es que quiero tener claridad sobre el tema, porque usted menciona en sus respuestas anteriores, que si recibió un acuerdo y que los ratificó por WhatsApp. **Rta/ Ahh** si el contrato que nos enviaron, yo lo ratifiqué por Whatsaap, Si aceptado porque como le dije anteriormente nosotros estábamos en la casa sin devengar un peso, entonces ¿qué hacíamos?.. **Pregunta:** Entonces si suscribió este acuerdo de licencia no remunerada, lo aceptó por WhatsApp, ¿sí? **Rta/ claro**, por WhatsApp, si señor; **Pregunta:** Nos puede mencionar por favor, si ¿el 1º de junio del año 2020, usted suscribió un acuerdo de jornada flexible por horas, por un garantizado del 30% del salario, así no fuera trabajar, con la compañía a partir del 1 de junio del año 2020? **Rta/ sí** señor.”.

La actora María Nelly Salazar Gallego, “señaló que asintió en la licencia no remunerada por presión por parte del señor Alberto Aristizábal, quien le dijo que si no aceptaba le cancelaría el contrato”.

La gestora María Carlina Arboleda Skinner dijo: **Pregunta:** Desde marzo del 2020, ¿usted ha solicitado una licencia no remunerada o ha acordado alguna licencia no remunerada? **Rta/no** señora, no solicité ninguna licencia, más a mi correo, aclaro, me llegó una licencia donde dice que yo solicito una licencia no remunerada y que envíe los datos si estoy de acuerdo o no, y si no me suspenden el contrato. **Pregunta:** ¿y usted que hizo frente a eso? **Rta/pues** frente a eso doctora yo no firme nada, pero si mande los datos, porque en esos momentos realmente mi situación económica era sólo eso, lo que me iba a llegar de la empresa así fuera 100,000 pesos era lo que me iba a llegar porque yo no tengo otra entrada, y por mi enfermedad laboral intenté, el tiempo que estuve en casa, buscar trabajo y nadie me recibió. **Pregunta:**Y usted firmó el otro sí, para, a partir del año 2020 y 2021, el otro sí del contrato de trabajo. **Rta/Firmarlo** como tal no, pero si envíe los datos, por correo.”.

Respecto de la presunta “coacción”, de que fueron objeto los trabajadores, para suscribir las licencias no remuneradas, así como el otrosí que flexibilizó la intensidad de la prestación del servicio, vale recordar que nuestro máximo organismo de cierre en materia laboral, enseña que los vicios del consentimiento deben quedar debidamente demostrados, dado que no se pueden presumir, tal y



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

como lo enseña, entre otras, en la sentencia SL13202 de 2015, radicado 47028, del siguiente tenor:

*“Para resolver, ha de recordarse, tal y como se precisó a espacio, que el ad quem confirmó la decisión de primera instancia en cuanto estableció que la conciliación celebrada entre las partes surtió efectos de cosa juzgada en razón a que: (i) las pretensiones objeto de la litis fueron conciliadas en el citado acto que fue aprobado por el funcionario competente; (ii) **no se demostraron vicios en el consentimiento del trabajador que afectaran su validez**; (iii) el acuerdo conciliado no afectó derechos ciertos e indiscutibles y (iv) las adendas unilaterales de que fue objeto la correspondiente acta, carecen de significado jurídico porque no provienen de la voluntad bilateral de quienes la suscribieron. ...Ahora bien, frente a lo segundo, ha de recordarse que con arreglo a los arts. 1508 a 1516 del C.C, **el error, la fuerza y el dolo como vicios del consentimiento capaces de afectar las declaraciones de voluntad, no se presumen, deben acreditarse plenamente en el proceso.**”.*

En el caso bajo estudio, respecto de las licencias no remuneradas, se consideró por la juez de primera instancia, que fueron suscritas, bajo coacción, en el entendido, que el empleador se abría comunicado con los aquí demandantes, vía wasap, remitiendo un formato - comunicación en la que se suscribía la licencia no remunerada, para el periodo comprendido entre el 13 de abril al 31 de mayo de 2020; aunado al dicho de los demandantes, en sus interrogatorios de parte, quienes afirmaron que las aceptaron por necesidad o ante el dicho que de no aceptarlas les sería suspendido el contrato de trabajo.

Descargar 01Aac23.03.2021Conste...pdf

Stanton S.A.S.
FABRICA DE CALZADO Y PRODUCTOS DE CAUCHO

ACUERDO DE LICENCIA NO REMUNERADA

1. Nombre empleado:

2. N° Cedula Código

3. Fecha inicio LNR 13 04 2020

4. Terminación: 11 06 2020

5. Manifestaciones

El empleado arriba mencionado ha solicitado una licencia no remunerada (LNR) que el empleador ha aceptado.
El empleado comprende que la LNR no implica terminación del contrato de trabajo.
El empleador seguirá pagando aportes a seguridad social en salud y pensión.
Si bien el empleador no pagará salario por no recibir del empleado el servicio contratado, sí podrá reconocer beneficios no salariales.
Que este acuerdo hace parte del contrato de trabajo.

6. Método de comunicación:

☐ Mensaje de texto ☐ Correo electrónico

7. Información de contacto

Mi correo electrónico Mi teléfono

Pues bien, encuentra lógico la Sala, que si los trabajadores se encontraban en un aislamiento preventivo, que rigió a nivel nacional, el empleador hiciera uso



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

de las herramientas tecnológicas con que contaba y que son de uso masivo, para comunicarse con sus trabajadores, que manifestar una situación de necesidad, no corresponde de modo alguno a uno de los vicios del consentimiento, descritos en los artículos 1508 a 1516 del Código Civil, que de haber sido así, que el error, la fuerza y el dolo, deben haberse probado de modo tal en el proceso, que no quede duda alguna de que en efecto ello fue así, prueba esta esta que en el asunto brilla por su ausencia, ya que no puede tenerse por acreditado algún vicio de ese talante, con las simples afirmaciones o manifestaciones efectuadas por los actores, pues sus dichos no acreditan que el empleador los indujera en error a los aceptantes, pues de la lectura de sus interrogatorios es claro que ellos comprendían de qué se trataba el documento, que la fuerza debe ser insuperable y con hechos concretos, más allá de su sentir del momento, que comprende la Sala, una situación de preocupación o incertidumbre por la que se estaba atravesando a nivel mundial y seguramente al interior de sus hogares, pero que de modo alguno comporta fuerza y menos aún dolo, considera la Sala, que el empleador permitió, como es el deber ser, que los aquí demandantes suscribieran o no las citadas licencias no remuneradas, dado que, como se establece en este mismo asunto, a quienes no las aceptaron, como fue el caso de María Deisy Ortiz Vargas y de Sorangel Osorio Mazo, el empleador procedió a la suspensión del contrato de trabajo, lo que la juez de instancia considero ajustado a derecho, por tratarse en efecto de fuerza mayor o caso fortuito, al amparo de la circular 022 del 19 de marzo de 2020, de lo que se evidencia a prima fase, que no se trató de una imposición del empleador.

Por consiguiente, vital resulta hacer pronunciamiento, respecto de lo anterior, en el marco de la situación que, con ocasión a la emergencia sanitaria generada por el COVID-19, se suscitó a nivel nacional e internacional, pero que en lo que interesa al asunto, obligado resultó que el gobierno nacional emitiera una serie de Decretos y Circulares, todos ellas relevantes, frente a ese estado de cosas, pero en lo concreto la Circular 27 del 29 de marzo de 2020 consagró la *“Prohibición a los empleadores de coaccionar a los trabajadores a tomar licencias no remuneradas”* y la Circular 33 del 17 de abril de 2020 consagró loas *“Mecanismos adicionales que poseen los empleadores para proteger el empleo: licencia remunerada compensable, modificación de la jornada laboral y concertación de salario, modificación o suspensión de beneficios extralegales, concertación de beneficios convencionales.”*.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Obsérvese como en esas Circulares se extrae la protección a la libertad de los trabajadores con la *“prohibición”* y a su vez cita *“Mecanismos adicionales que poseen los empleadores para proteger el empleo”*, no encontrando la Sala que dicha instrucción se hubiere contravenido, pues se reitera, el simple hecho de remitir un formato a través de un medio de comunicación, hoy masivamente usado, no implica de modo alguno la aceptación del mismo, de ello da fe el simple hecho de que a quienes no consideraron tomar la licencia no remunerada, se les suspendió el contrato de trabajo, como lo permite la legislación laboral en el artículo 51 del CST, que consagra: *“El contrato de trabajo se suspende: 1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.”*, por su parte el Decreto 488 de 2020, dispuso entre otras medidas, en pro de proteger los empleos existentes y el ingreso mínimo de los trabajadores, entre otros, la viabilidad del retiro de cesantías para que los trabajadores mantuvieran su fluidez constante, y segundo, el disfrute vacaciones por parte del trabajador.

Lo anterior, para concluir que, en el contexto de la particularísima situación, de la emergencia social, económica y sanitaria, que atravesó el país durante los años 2020 y 2021, el análisis de las normas aplicables al asunto, así como de las pruebas arrojadas al proceso, resultan suficientes los argumentos para revocar el numeral primero, así como los de condena derivados del mismo, cuarto (que era tercero, pero que la Juez, verbalizo como cuarto) y decimo primero, dado que a modo de insistencia, los actores no lograron demostrar los vicios del consentimiento, en particular la fuerza para haber aceptado las mentadas licencias no remuneradas, ya que solo se quedó en sus afirmaciones, debiendo recordar que le está vedado a la parte fabricar su propia prueba, además la entidad empleadora resolvió echar mano de esa posibilidad no de una manera arbitraria o caprichosa, sino al amparo de las normas expedidas relacionadas en precedencia, que le permitían tomar esas decisiones, con miras a superar la crisis y proteger, así fuera en parte, el empleo de sus trabajadores.

Continuando con el análisis de la apelación de la entidad demandada, la declaratoria de la ineficacia del otrosí, sobre la flexibilización de la prestación del servicio y en consecuencia, el salario reconocido por el empleador, suscrito por los aquí demandantes, sin que haya lugar a duda sobre la suscripción de los mismos, pues es un hecho aceptado por el representante legal de la demandada y los



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

demandantes (en interrogatorios de parte, según ya se citó), para los siguientes periodos, María Deissy Ortiz Vargas, del 1º de junio de 2020 al 7 de marzo de 2021, María Carlina Arboleda Skinner, del 11 de junio de 2020 al 31 de enero de 2021; María Nelly Salazar Gallego, Sorangel Osorio Mazo y Telesforo Rueda Estévez, del 1º de junio al 7 de marzo de 2021 (los últimos tres, para el mismo periodo).

OTROSÍ AL CONTRATO DE TRABAJO

NOMBRE DEL EMPLEADOR	STANTON S.A.S.
NOMBRE DEL TRABAJADOR	ARBOLEDA SKINNER MARIA CARLINA
CODIGO	S13351
FECHA DE FIRMA	Junio 01 de 2020
VALOR DE HORA	\$3,658

I. ANTECEDENTES.

1. Las partes tienen vigente un contrato de trabajo a término fijo. Este se encontraba suspendido por solicitud de licencia no remunerada.

2. Las partes han decidido interrumpir la suspensión del contrato de trabajo para desarrollar una actividad excepcional durante el aislamiento obligatorio y probablemente después de este.

3. Esta actividad se remunerará según acuerdo entre las partes bajo la modalidad de unidad de tiempo medida en horas. Garantizando un mínimo de remuneración del 30% del salario básico según se establece en la disposición primera de este otrosí.

4. Por lo anterior y mientras se ejecuta la actividad excepcional a la que se ha hecho alusión se modificará únicamente la cláusula del contrato de trabajo que se refiere a la remuneración.

II. DISPOSICIONES

PRIMERA: Modificación temporal de la remuneración. – En ejercicio de la facultad de establecer autónomamente la forma de remuneración según lo contemplado en el artículo 132 del CST, las partes acuerdan que El EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de los servicios efectivamente prestados una remuneración que se calculará con base en el valor de la hora indicado en la parte inicial de este documento.

El EMPLEADOR, como medida unilateral que pretende mantener un ingreso mínimo al TRABAJADOR, garantizará el pago de al menos un 30% del salario básico. Entonces, si y solo si el TRABAJADOR no presta sus servicios a la fecha de pago del salario, el número de horas mínimo para devengar el 30% de su salario básico, se aplicará esta garantía.

SEGUNDA: Transitoriedad. – Esta modificación es transitoria y se mantendrá hasta el ____ de ____ de 2020 o hasta que sea requerido por el EMPLEADOR según las necesidades del servicio o en virtud de circunstancias derivadas del COVID-19.

TERCERA. – Que las partes son conscientes que se está haciendo una modificación en la forma de remuneración, pero que en ningún momento se están deteriorando sus condiciones de trabajo. Por lo que el TRABAJADOR acepta la nueva modalidad de remuneración, sin que por esta razón se estén violando sus legítimos derechos.

III. FIRMAS

Para constancia se firma en Bogotá D.C., en la fecha indicada arriba, en dos o más ejemplares del mismo tenor y valor.

EL EMPLEADOR C.C.	EL (LA) TRABAJADOR(A) C.C.
----------------------	-------------------------------

El documento en cita, expone lo siguiente “*Modificación temporal de la remuneración. – En ejercicio de establecer autónomamente la forma de remuneración según lo contemplado en el artículo 132 del CST, las partes acuerdan que el empleador pagara al trabajador por la prestación de los servicios efectivamente prestados una remuneración que se calculara con base en el valor de la hora indicado en la parte inicial de este documento. ... El empleador, como medida unilateral que pretende mantener un ingreso mínimo al trabajador, garantizara el pago de al menos un 30% del salario básico. Entonces, si y solo si el trabajador no prestara sus servicios a la fecha de pago del salario, el número de las horas mínimo para devengar el 30% de su salario, se aplicara esta garantía.”....Transitoriedad...esta modificación es transitoria y se mantendrá ...o hasta cuando sea requerido por el empleador según las necesidades del servicio o en virtud de las circunstancias derivadas del COVID19.*”

Dicha modificación, a la luz de las circunstancias específicas por las cuales se generaron, a causa de la situación de la pandemia del covid-19, se verifica que el actuar del empleador es válido, pues con ello lo que buscó fue proteger a sus trabajadores en una situación difícil por la que se atravesó no solo en nuestro país sino a nivel mundial, lo que apoyó, en las normas y circulares expedidas a raíz de la declaratoria de la emergencia sanitaria.



Sobre el particular, vale la pena traer a colación lo ilustrado por la Corte Constitucional, en sentencia T-279 de 2021, de 20 de agosto de 2021, con ponencia de la Mg. Paola Andrea Meneses Mosquera, en un asunto de similares circunstancias al que se estudia en esta oportunidad, el cual se comparte por esta Sala de decisión.

“(…) (a) Delimitación del asunto objeto de revisión y problema jurídico. 153. Posiciones de las partes. La señora Monsalve Flórez sostiene que GENTE ÚTIL S.A. vulneró sus derechos fundamentales a la vida, al mínimo vital, “el derecho al menor [sic]”¹³⁷⁴ y a la familia, al haber modificado las condiciones de su contrato de trabajo. Aduce que no prestó su consentimiento para suscribir el documento “acuerdo temporal sobre jornada laboral flexible”¹³⁷⁵, en virtud del cual su jornada laboral y remuneración se redujeron en un 50%. Por el contrario, indica que suscribió el documento “creyendo que era beneficioso para [ella]” y sin entender que sus “condiciones probablemente se desmejoraban”¹³⁷⁶.

154. GENTE ÚTIL S.A., por su parte, argumenta que no ejerció ninguna presión para que la accionante suscribiera el “acuerdo temporal sobre jornada laboral flexible”¹³⁷⁷. Afirma que el documento que contenía el acuerdo de voluntades fue enviado a la accionante por correo electrónico y que esta lo devolvió firmado por el mismo medio¹³⁷⁸. En cualquier caso, indica que la reducción de la jornada laboral estaba justificada puesto que, como resultado de la pandemia, se presentó una “IMPOSIBILIDAD [en] la ejecución del OBJETO CONTRACTUAL”¹³⁷⁹ del contrato de trabajo de la señora Monsalve Flórez. Lo anterior, debido a que la empresa FILTROS PARTMO S.A.S., en la que la accionante prestaba sus servicios como trabajadora en misión, “debió cerrar su factoría”¹³⁸⁰ ante las medidas de confinamiento emitidas por el Gobierno Nacional.

156. Problema jurídico. Le corresponde a la Sala Quinta de Revisión resolver el siguiente problema jurídico: ¿GENTE ÚTIL S.A. vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral de la mujer embarazada, a la vida, al mínimo vital y a tener una familia de la señora Monsalve Flórez, al reducir en un 50% la jornada laboral por medio de un “acuerdo temporal sobre jornada laboral flexible”, en un periodo en el que la accionante se encontraba embarazada?

(b) Análisis de la Sala. 157. La Sala considera que el acuerdo de reducción de la jornada laboral suscrito entre la accionante y GENTE ÚTIL S.A es válido. Así mismo, encuentra que su suscripción no supuso una vulneración de los derechos fundamentales de la señora Monsalve Flórez ni de su hijo por nacer. **158.** El acuerdo de reducción de jornada laboral fue válido. Esto es así, por tres razones. En primer lugar, no existen elementos de juicio que permitan concluir que el consentimiento de la accionante al momento de suscribir el acuerdo se encontraba viciado por fuerza, error o dolo. Una revisión del proceso de formación del acuerdo, así como del contenido de sus cláusulas, permite concluir que la señora Monsalve Flórez acordó suscribir este contrato y entendía a cabalidad los efectos jurídicos y salariales del mismo. **159.** El “acuerdo temporal sobre jornada laboral flexible”¹³⁸² fue remitido a la accionante mediante correo electrónico del 20 de abril



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

de 2020. En el texto del correo, la señora Yuly Tatiana Silva Salazar, Auxiliar Jurídica de la accionada, indicó a la señora Monsalve Flórez que “de acuerdo a la conversación telefónica sostenida, adjunto remito otrosí, agradezco que el documento debidamente firmado sea remitido para tener en cuenta en la nómina”^[383] (negritas fuera de texto). Esto demuestra que antes de la suscripción del acuerdo, el empleador se comunicó con la accionante para explicarle el alcance del documento que firmaba y anticipó que dicho contrato tendría un efecto en el pago de nómina. Luego de ello, el 22 de abril de 2020, la señora Monsalve Flórez respondió el correo electrónico adjuntando el acuerdo firmado. No existe ningún elemento que permita inferir que la señora Monsalve Flórez (i) no conocía el alcance del acuerdo, (ii) fue engañada por la señora Silva Salazar (auxiliar jurídica) en relación con los efectos del mismo o (iii) fue obligada a suscribir el citado acuerdo. **160.** De otro lado, la Sala constata que las cláusulas del acuerdo eran claras en su redacción y, por tanto, con una simple lectura de las mismas la accionante habría podido entender su contenido y efectos. La cláusula segunda precisaba de manera clara que el objeto del acuerdo era la reducción de la jornada laboral. Al respecto, disponía “AL TRABAJADOR EN MISION se le ajustará de manera provisional la jornada a un cincuenta (50%)”. Por su parte, la cláusula tercera del acuerdo precisaba que la reducción de la jornada implicaba la disminución del salario al prescribir que: “EL EMPLEADOR queda facultado en el ajuste de la compensación salarial y no salarial (...) Esto es, que el porcentaje de la disminución del horario implica la disminución en dicha medida del ingreso mensual del TRABAJADOR EN MISIÓN” (negritas fuera de texto). De este modo, para la Sala no es posible inferir que la accionante no pudo entender los efectos salariales que la reducción de la jornada laboral implicaría. **161.** En segundo lugar, el “acuerdo temporal sobre jornada laboral flexible” no contraría ninguna norma de orden público en materia laboral, puesto que (i) no supuso la renuncia de algún derecho cierto e indiscutible de la accionante y (ii) no vulneró sus derechos mínimos e irrenunciables. La Constitución Política y el CST no prohíben que las trabajadoras que se encuentran en estado de gestación y sus empleadores acuerden reducir la jornada laboral, y consecuentemente, el ingreso mensual de la trabajadora, en situaciones de anormalidad económica. En concreto, la Sala resalta que las garantías que integran el fuero de maternidad no cobijan a los acuerdos que modifiquen el contrato laboral. Por esta razón, la suscripción de estos acuerdos por parte de mujeres en estado de gestación no está prohibida per se y su eficacia no está condicionada a la autorización previa del Ministerio del Trabajo. La Sala reitera que en ausencia de disposición legal expresa, no le es dable al juez de tutela ampliar el ámbito de protección de las garantías del fuero de maternidad. Menos aún, en casos en los que no existe ningún indicio de discriminación ni de arbitrariedad de parte del empleador. **162.** En tercer lugar, el artículo 50 del CST permite que las condiciones del contrato de trabajo sean modificadas por mutuo acuerdo cuando sobrevengan “imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica”. En el mismo sentido, la circular 033 del 19 de abril de 2020 emitida por el Ministerio del Trabajo planteó que una de las medidas recomendadas a los empleadores para “proteger el empleo y la actividad productiva”^[384] durante la pandemia era la “[m]odificación de la jornada y concertación del salario”^[385]. El acuerdo de reducción de jornada laboral suscrito entre la accionante y GENTE ÚTIL S.A. fue una modificación que tuvo como objeto atender las circunstancias imprevisibles e irresistibles causadas por la pandemia, en los términos del artículo 51.1 del CST. De igual forma, constituyó una aplicación de las medidas recomendadas



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

por el Ministerio del Trabajo que tuvo por objeto garantizar el vínculo laboral de la accionante y evitar que su contrato terminara durante el periodo de embarazo.

163. Con fundamento en estas consideraciones, la Sala concluye que el acuerdo de modificación de la jornada laboral de la señora Monsalve Flórez fue válido.”. (subrayado y resaltado fuera de texto).

Conforme con lo anterior, encuentra la Sala, que a los aquí demandantes, no se les vulneró el derecho a la seguridad social, ya que como quedó acreditado en primera instancia y no fue objeto de apelación, salvo lo resuelto en el ordinal noveno, respecto de los aportes al fondo de pensión de la señora Salazar Gallego, por el periodo de 1º de abril al 31 de mayo de 2020, a todos los demás el empleador les efectuó los aportes correspondientes, adicional a ello, laboraran o no el número mínimo de horas anunciado en el otrosí, percibieron el 30% del salario, lo cual tampoco fue objeto de apelación, aunado a ello, se trató de una medida temporal, pues tal y como se verifica de los interrogatorios de parte, vencido el plazo establecido, los trabajadores se reintegraron a laborar, salvo aquellos que tenían restricciones médicas y que solamente acudieron hasta recibir la orden médica respectiva..

De ello dan noticia, los interrogatorios de parte, de los demandantes, así:

María Deissy Ortiz Vargas, “¿A usted le ordenaron en algún momento regresar a trabajar o la recibieron para que volviera? Rta/ pero hasta ahorita hasta el 11 de octubre de este año. ¿Del año 2021? Rta/ sí doctora.

Sorangel Osorio Mazo, “Señora Sorangel buenos días, por favor nos puede decir usted mencionó, que hubo una interrupción, o más bien un periodo que no laboró en Stanton de año y medio, nos puede decir más o menos ¿de qué fecha que fecha fue? Rta/ sí señor, muy claramente y puntual desde el 19 de marzo de 2021 hasta, perdón del 2020, hasta el 11 de octubre de 2021.”.

Telesforo Rueda Estévez, “¿Nos puede mencionar por favor, la circunstancia por la cual usted se incorpora a trabajar el 17 de marzo de 2021? Rta/Pues yo, a mí me llamaron que entrara a trabajar porque yo estaba allá sin trabajar desde el 29 de junio de 2019.”.

María Carlina Arboleda Skinner, “Gracias, por favor diga cómo es cierto sí o no, que usted inició a prestar sus labores nuevamente el 3 de febrero del año 2021.

Rta/ sí señor.”.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

María Nelly Salazar Gallego, *“¿En este momento está laborando? Rta/ si señora. ¿Desde cuando? Rta/ desde el 15 de marzo. ¿De 2021? Rta/sí señora, de 2021.”*

Entonces, de cara al marco normativo emitido con arreglo a la emergencia sanitaria y el precedente reseñado, como no hubo prestación del servicio en los periodos referidos, considera la Sala, que conservan su validez los “otrosí” suscritos por los trabajadores, ya que como se indicó, se les respetaron sus garantías y su mínimo vital, por lo que se revocará el ordinal quinto de la sentencia apelada, y en consecuencia se absolverá a la pasiva además de las condenas impuestas en los ordinales sexto y decimo primero de la providencia confutada, al ser consecuenciales de lo dispuesto en el mencionado ordinal quinto. .

Ahora bien, respecto del pago de aportes a pensión, en favor de la demandante María Nelly Salazar Gallego, para el periodo del 1º de abril de 2020 a 31 de mayo de 2020, se confirmará la decisión de primera instancia, toda vez que revisada la documental obrante en el plenario, no obra prueba que acredite el pago de dichos aportes.

Aunado a lo antes referido, para resolver la apelación de la parte actora, respecto de declarar como de fuerza mayor la suspensión de los contratos de trabajo de las señoras María Deissy Ortiz Vargas y Sorangel Osorio Mazo, encuentra la Sala, como ya se dijo en precedencia, a la luz de la normatividad y sentencia de tutela en cita, que, en efecto se trató de un caso de fuerza mayor, en los términos del artículo 51 núm. 1º del CST, conforme a ello, claro resulta que, al no haber prestación del servicio para el periodo de suspensión del contrato de trabajo, no habrá lugar al pago de salario alguno, por lo que se confirmará la decisión en este aspecto.

Agrega la parte demandante, que a las señoras Ortiz Vargas y Osorio Mazo, no les cancelaron los salarios correspondientes del periodo comprendido entre marzo a octubre de 2021; siendo del caso entonces reiterar, que el salario es la remuneración o compensación a la prestación del servicio, luego entonces al no haber prestación del servicio, no abra como en efecto ocurrió lugar al pago de salario. En lo que corresponde a ello, se remite de nuevo la Sala a lo dicho por las



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

demandantes, en el sentido de indicar que regresaron a laborar solo hasta el mes de octubre, lo siguiente:

María Deissy Ortiz Vargas, “¿A usted le ordenaron en algún momento regresar a trabajar o la recibieron para que volviera? Rta/ pero hasta ahorita hasta el 11 de octubre de este año. ¿Del año 2021? Rta/ sí doctora. Agrega que “sí, pero a lo que me refiero es ha... usted ya nos explico que porque tiene varios problemas médicos, pero lo que yo quiero que nos diga es si ¿usted se reintegró, si. Efectivamente sí trabajó o si definitivamente no fue, no laboró?, explíquenos por favor. Rta/ sí, yo me reintegré, alcancé a ir 2 días, pero ahí fue que ya no pude más, entonces me fui para el médico, y de ahí para acá estoy incapacitada; Diga cómo es cierto, si o no, que se le han pagado las incapacidades por parte de la empresa o de la EPS y Fondo de Pensiones respectivamente, cuando ha habido lugar a ellos. Rta/ Sí es cierto y aclaro que sí lo están pagando las incapacidades; y a partir del 11 de octubre para acá, me han dado la EPS”.

Y si lo referido en este punto de apelación, es al porcentaje reconocido en el otrosi, acepta la señora Ortiz Vargas haberlo recibido, “Por favor infórmenos, desde el mes de marzo de 2020 ¿qué valor le han cancelado a usted por salario? Rta/ sólo me han cancelado el valor de \$116.000 catorcenal, y me cancelaron una prima por tres pagos de \$135.000, que ni siquiera equivale a lo que era el valor de la prima, tampoco nos cancelaron la totalidad de la liquidación, ni los salarios completos”.

Sorangel Osorio Mazo, “Señora Sorangel buenos días, por favor nos puede decir usted mencionó, que hubo una interrupción, o más bien un periodo que no laboró en Stanton de año y medio, nos puede decir más o menos ¿de qué fecha que fecha fue? Rta/ sí señor, muy claramente y puntual desde el 19 de marzo de 2021 hasta, perdón del 2020, hasta el 11 de octubre de 2021.”. Agrega en el interrogatorio “¿y se le viene pagando todo normal? Rta/ a partir del 11 se me está pagando el salario mínimo”. En cuanto al pago del porcentaje fijado en el “otrosi”, confiesa lo siguiente, “¿Desde marzo de 2020, que su contrato fue suspendido, hasta el mes de octubre del año 2021, que usted se reintegró, a usted le han cancelado algún valor por concepto de salario? Rta/ si doctora, a partir de junio, después de haber firmado el contrato del otro si, me empezaron a pagar \$119.000, \$120.000, bueno eso variaba según, porque yo pago también lo de exequial, pues ahí variaba un poco, pero eso era lo único que recibía, \$116.000, \$120.000, \$119.000.”.

Acorde con lo dicho, y con las pruebas recaudadas, no le asiste razón al apelante de la parte demandante, dado que las mismas demandantes aceptan que se reintegraron a laborar hasta el mes de octubre de 2021, percibiendo para los meses de marzo a octubre el auxilio del mencionado otro sí, por lo tanto no hay lugar a adicionar la sentencia apelada, máxime que el salario, como se dijo en



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

precedencia, es el reconocimiento de la prestación del servicio y en este caso no lo hubo.

Elucidado lo anterior, resulta forzoso revocar los ordinales primero, cuarto, quinto, sexto y decimo primero y confirmar en todo lo demás la sentencia apelada.

Así quedan resueltos los puntos de apelación.

Costas de esta instancia a cargo de la parte demandante ante la improsperidad de su recurso.

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

Resuelve:

Primero: Revocar la sentencia apelada, en los ordinales primero, cuarto, quinto, sexto y decimo primero, para en su lugar absolver, acorde a lo considerado.

Segundo: Confirmar en todo lo demás la sentencia apelada.

Tercero: Costas de esta instancia a cargo de la parte demandante, inclúyase como agencias en derecho la suma de 1 SMLMV.

Cuarto: En firme esta providencia, y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente digitalizado al juzgado de origen, para lo de su cargo.

Notifíquese y cúmplase,


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado

JOSE ALEJANDRO TORRES GARCIA
Magistrado