



**JUZGADO CUARENTA Y UNO LABORAL  
DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.**

Correo electrónico: [j41ctolbta@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:j41ctolbta@cendoj.ramajudicial.gov.co)

Veintinueve (29) de abril de dos mil veintidós (2022).

**PROCESO ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA instaurado  
por NELFI YANNETH PEÑA QUITIAN contra LA FONT S.A.S. Rad.  
110014105 006 2020 00062 02**

En Bogotá D.C., día y hora previamente señalados en auto inmediatamente anterior, procede este Despacho a dictar la siguiente

**SENTENCIA**

De conformidad con lo señalado en el artículo 69 del CPT y de la SS, así como en la sentencia C-424 del 2015 proferida por la H. Corte Constitucional, y en observancia del artículo 15 del Decreto 806 de 2020, en concordancia con el Acuerdo PCSJA20-11632 del 30 de septiembre de 2020, procede el Despacho a resolver el grado jurisdiccional de consulta a favor de la señora NELFI YANNETH PEÑA QUITIAN, respecto de la sentencia proferida por el Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá el día 20 de enero de 2022.

**ANTECEDENTES**

La señora **NELFI YANNETH PEÑA QUITIAN** instauró demanda ordinaria laboral con la finalidad de que se declare la existencia de un contrato de trabajo con la sociedad LA FONT S.A.S., desde el 15 de febrero de 2016 hasta el 25 de octubre de 2019, el cual fue terminado por una causa imputable a la demandada. En consecuencia, se condene al pago de la indemnización por terminación unilateral del contrato sin justa causa, más la indemnización por falta de pago de los intereses a las cesantías y demás prestaciones sociales al momento de la terminación del contrato. Finalmente, se condene al pago de las costas procesales.

Como fundamento de sus pretensiones, en síntesis, indicó que el día 15 de febrero de 2016 suscribió un contrato de trabajo escrito a término indefinido con sociedad LA FONT S.A.S., con la finalidad de desempeñar el cargo de Directora Clínico Asistencial y de Garantía de Calidad, a cambio de una remuneración mensual de \$3.600.000 y cumpliendo un horario de lunes a viernes entre las 8:00 AM y las 5:00 PM. Aseguró que la relación laboral finalizó el 15 de febrero de 2016 por causas imputables a la demandada, dado que, su renuncia fue motivada por el

incumplimiento a lo ordenado por la Secretaría de Salud de Bogotá, pues pese a que el establecimiento fue cerrado, se seguían prestando servicios quirúrgicos a pacientes. Mencionó que la demandada le negó un permiso el día 24 de octubre de 2019. Agregó que al momento de la terminación del contrato, no le fueron pagadas las prestaciones sociales, pues su pago se realizó hasta el día 24 de noviembre de 2019 (Exp. Digital: A1. 2020-062.pdf, págs. 3 a 12).

### **CONTESTACIÓN DE DEMANDA**

En audiencia pública celebrada el día 08 de abril de 2021, la sociedad LA FONT S.A.S., contestó la demanda aceptando que existió un contrato laboral a término indefinido con la demandante desde el día 15 de febrero de 2016 hasta el 25 de octubre de 2019, no obstante, indicó que la trabajadora presentó su renuncia voluntaria con base en causas que no están previstas en el Código Sustantivo del Trabajo como justas causas por parte del trabajador para dar por terminada la relación laboral. Arguyó que las causas mencionadas en la carta de renuncia presentada por la accionante no son ciertas y fueron negadas mediante una respuesta dirigida a aquella. Explicó que negó el permiso solicitado por la demandante para los días 24 y 25 de octubre de 2019, dado que aquella hacía parte del equipo que tenía la obligación de responder a los cargos hechos por la Secretaría de Salud de Bogotá, entidad que realizaría unas visitas durante esos días. Aseveró que la suspensión de unos servicios se debió al incumplimiento de las funciones asignadas a la demandante, pues no cumplió con notificar a la Secretaría de Salud sobre el hecho de que la Clínica no prestaba los servicios de hospitalización, psicología, rayos X, entre otros, puesto que pese a tener licencia, aquellos no estaban dentro de su actividad. En vista de lo anterior, afirmó que como la Secretaria realizó la visita y no encontró las adecuaciones, procedió a suspender los servicios. Agregó que la demandante alegó ante la Secretaría de Salud que se estaban realizando cirugías, sin embargo, la entidad reabrió el establecimiento y no inició ninguna investigación al respecto. No formuló excepciones de mérito (Exp. Digital: D43. 2020-0062 1RA PARTE TRAMITE Y PRUEBAS 08-04-2021).

### **SENTENCIA DE ÚNICA INSTANCIA**

El Juzgado Sexto de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá en sentencia proferida el día 20 de enero de 2022, declaró probada las excepciones de «inexistencia de las obligaciones» y «cobro de lo no debido», por lo que absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones formuladas en su contra.

Para arribar a la anterior conclusión, en síntesis, indicó que de conformidad con el contenido de la carta de renuncia presentada por la demandante, se puede inferir

que sustentó tal decisión invocando el numeral 8, literal b del artículo 62 del CST y el artículo 57 ibídem. Mencionó que de acuerdo con el CGP y con la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la CSJ, cuando el trabajador alega que la terminación del contrario se produjo por causas imputables al empleador, le corresponde probar los hechos causales de su decisión. De esta manera, manifestó que la parte actora era la encargada de acreditar la existencia de los supuestos que alegó al presentar su renuncia, no obstante, no cumplió dicha carga. Explicó que pese a que en la carta de renuncia no se alegó expresamente la causal legal para dar por terminado el contrato de trabajo, se infiere que aquella se circunscribe al incumplimiento grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al empleador, específicamente las contenidas en los numerales 1° y 6° del artículo 57 del CST, empero, la actora no probó que en efecto la demandada haya continuado prestando el servicio de cirugía durante el tiempo en el que fue suspendida por la Secretaría de Salud, aunado a que, ni siquiera se aportó la decisión final de dicha autoridad frente a la queja interpuesta por la trabajadora, y menos cuando se concedió la reapertura del establecimiento unos meses después, hecho que demuestra que la Clínica no incumplió con sus deberes. Agregó que aun cuando se hubiera acreditado que la demandada siguió prestando servicios quirúrgicos, esa circunstancia no impedía el desarrollo de las funciones asignadas a la demandante, tales como el envío de reportes a las entidades de control. Arguyó que la accionante no demostró que haya renunciado por lo que sustentó en su carta de renuncia, sino que pudo evidenciar que la demandada empezó a recriminar de forma grave a la trabajadora, culpándola por el sellamiento de la Clínica y desmejorando el ambiente laboral, sin embargo, esa circunstancia no fue alegada como justa causa en la renuncia. Indicó que de conformidad con la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, el operador judicial debe valorar las razones por las cuales, el empleador no canceló de manera oportuna las acreencias laborales. En ese orden, recordó que la relación laboral finalizó el 25 de octubre de 2019, empero, la liquidación le fue cancelada el día 24 de noviembre de 2019, por tanto, encontró que dicho lapso de tiempo no resulta excesivo. En consecuencia, concluyó que el actuar de la demandada estuvo ajustada a los presupuestos de la buena fe.

### **PROBLEMA JURÍDICO**

No existiendo causal alguna de nulidad que invalide lo actuado dentro del proceso, considera el Despacho que debe determinar si la finalización del vínculo laboral entre la señora NELFI YANNETH PEÑA QUITIAN y LA FONT S.A.S., surgió con ocasión a una causa imputable al empleador, y en caso afirmativo, asignar los efectos jurídicos correspondientes. Asimismo, corresponde analizar si procede el reconocimiento y pago de la indemnización moratoria.

### **CONSIDERACIONES**

Antes de adentrarse en el estudio de la problemática jurídica delineada, se debe precisar que no es objeto de debate que entre las partes existió un contrato laboral a término indefinido desde el 15 de febrero de 2016 hasta el 25 de octubre de 2019, tal como lo demuestra el contrato laboral y la carta de renuncia presentada por la demandante (Exp. Digital: A1. 2020-062.pdf, págs. 26 a 28 y 29), aunado a que, dicha circunstancia fue aceptada por las partes.

Ahora bien, con el ánimo de resolver el primer problema jurídico, es menester recordar que en diferentes pronunciamientos (CSJ SL13681-2016, CSJ SL3288-2018 y SL3288-2018), la H. Sala de Casación Laboral de la CSJ, ha determinado que en tratándose de la figura del despido indirecto, la parte demandante es quien tiene la carga de probar las razones por las cuales da por terminado el vínculo contractual, así:

*«Primeramente cabe recordar, que, dentro de los modos de fenecimiento de la relación laboral, encontramos la decisión unilateral del empleador o del trabajador, bien con justa causa o sin justedad alguna. Si el empleador invoca una justa causa para dar por terminado el vínculo contractual, le corresponde acreditarla ante el juez del trabajo, y si no logra probarla se entiende que el convenio terminó sin justa causa, con las consecuencias que la ley determina, esto es, «lo constituyen en el único responsable de los perjuicios que la terminación contractual cause al trabajador, como verdadero promotor de ese rompimiento» (sentencia CSJ SL, 31 may. 1960, G.J. pág.1125). **Pero si es el trabajador quien finaliza el nexo laboral invocando incumplimiento de las obligaciones del empleador, a éste le atañe demostrar ante el juez laboral que realmente ocurrieron los hechos que motivaron la cesación del vínculo, y si en efecto los acredita, el empleador debe asumir las consecuencias pertinentes, en cambio, si el trabajador no logra probar tal incumplimiento necesaria y rigurosamente la consecuencia es que el contrato de trabajo terminó por parte del trabajador sin justa causa, vale decir, equiparable jurídicamente a una simple dimisión del trabajador, a una dejación espontánea y libre.***

*Ha dicho la Corte que quien dimite de un empleo tiene pleno derecho para redactar a su albedrío la comunicación correspondiente. También tiene adoctrinado **que la carta de terminación debe contener las razones o motivos aducidos por el empleador o trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo, pero eso no significa, que los hechos en ella relatados hayan ocurrido de esa manera y en esas circunstancias.** Entonces, el escrito prueba la terminación unilateral del*

***contrato de trabajo, pero no la justificación del mismo y es el juez, por el sendero procesal, el que determina si los supuestos fácticos, en que se funda la decisión, constituyen o no justa causa».***

Así las cosas, para tal efecto la demandante aportó una copia de la carta de renuncia fechada del 25 de octubre de 2019 (Exp. Digital: A1. 2020-062.pdf, págs. 29 a 32), mediante la cual argumentó que le era imposible continuar con el desarrollo de sus funciones, toda vez que, la clínica La Font siguió prestando los servicios quirúrgicos después de haber sido suspendida por parte de la Secretaría Distrital de Salud, aunado a que, no le concedieron permiso durante los días 24 y 25 de octubre del mismo año, pese a que iba a visitar a su madre que se encontraba hospitalizada.

Pues bien, el A quo encausó los hechos motivo de renuncia dentro de la causal establecida en el numeral 8, literal b del artículo 62 del CST, en concordancia con los numerales 1º y 6º del artículo 57 ibídem, relativos a las obligaciones especiales del empleador de:

*«1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores. (...)*

*6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del empleador. (...)*»

La parte demandada alega que las razones esgrimidas por la demandante no se encuentran establecidas en el CST como justas causas para dar por finalizado el vínculo laboral. Adicionalmente, mencionó que las circunstancias mencionadas por la demandante son falsas y que el sellamiento de la Clínica fue derivado por el incumplimiento de las funciones de la demandante. También, explicó que negó el permiso a la trabajadora porque durante esos días, aquella debía estar presente en

el establecimiento para atender la visita de la Secretaría de Salud, diligencia de gran importancia porque requerían la reapertura de los servicios.

Al respecto, considera el Despacho que del análisis del contenido de la misiva anterior, la motivación respecto a que la Clínica La Font estaba prestando los servicios quirúrgicos pese a que habían sido suspendidos por parte de la Secretaría Distrital de Salud, no se ajusta a ninguno de los numerales del literal b) de los artículos 62, que hacen referencia a las justas causas que puede invocar el trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral, desde luego que, tampoco se ajusta lo dispuesto en el numeral 1° del art. 57 del CST, toda vez que dicha causal hace referencia a que el empleador no suministra los instrumentos y materias necesarias para la realización de las laborales, circunstancia que dista del hecho de que el empleador preste servicios a pesar de estar suspendido. Ahora, lo contrario ocurre con respecto al numeral 9 del artículo 57 del CST, esto es «*Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes*», pues la suspensión efectuada por la Secretaría de Salud era una orden que la demandada debía acatar, máxime cuando su incumplimiento podía devenir en sanciones para los médicos y directivos de la Clínica, incluida la demandante.

A efectos de verificar el cumplimiento de la carga de la prueba asignada a la demandante, en virtud de la jurisprudencia precitada y el artículo 167 del CGP, se evidencia que para acreditar que la Clínica La Font estaba incumpliendo la orden impartida por la Secretaría de Salud, la accionante dentro de su carta de renuncia, incluyó una lista de pacientes que presuntamente fueron atendidos por parte de la demandada, sin embargo, para el Despacho no es claro el origen de dicha lista, ni se cuenta con otro soporte que permita verificar la veracidad de la información allí plasmada. Vale decir que la parte actora pudo hacer uso de otros medios probatorios para acreditar que dichas cirugías sí fueron realizadas, pues pudo solicitar el testimonio de algunos de esos pacientes, o valerse de las facultades de la autoridad judicial para obtener las historias clínicas de los mismos, empero, no se observa mayor esfuerzo probatorio en ese sentido.

De otro lado, se recaudó el testimonio del señor Víctor Hugo Rincón León, quien es médico especialista del Grupo Verum y quien conoce a las partes por haber mediado en un proyecto de salud entre Verum y la Clínica La Font. En efecto, el señor Rincón indicó que a las instalaciones de la Clínica La Font comparecieron funcionarios de la Secretaría de Salud para verificar si estaban cumpliendo con la suspensión de actividades, dado que habían recibido una denuncia anónima, diligencia en la que la entidad constató que no había ningún paciente realizándose cirugías. Además, declaró que en el establecimiento de salud, solamente había pacientes en consulta y en servicios postquirúrgicos, mismos que no fueron

suspendidos. Dicho testimonio concuerda con lo manifestado por el jefe inmediato de la demandante, señor Eduardo Pedroza Valero, esto es que, la Secretaría de Salud acudió a las instalaciones de la Clínica, con la finalidad de verificar si la misma estaba cumpliendo con la suspensión de actividades, pues había recibido una queja anónima que denunciaba que se estaban realizando cirugías. El Sr. Pedroza indicó que en dicha visita, la Secretaría de Salud evidenció que no se estaban realizando procedimientos quirúrgicos.

Igualmente, observa el Despacho que no obra en el plenario, acto administrativo alguno emanado de la Secretaría de Salud que dé cuenta de que la demandada incumplió con la suspensión impuesta el día 04 de octubre de 2019, pese a que se acreditó que la entidad recibió una denuncia anónima y acudió a las instalaciones de la Clínica para constatar si se estaban realizando procedimientos quirúrgicos.

De otro lado, en cuanto a la negativa de la demandada de otorgar el permiso solicitado por la demandante y que encuentre su cauce en el numeral 6° del artículo 57 del CST, advierte el Despacho que el Acta de imposición de la medida de seguridad data del día 04 de octubre de 2019 (Exp. Digital: A1. 2020-062.pdf, págs. 63 a 70), misma que duró aproximadamente 6 meses, tal como lo declararon los señores Víctor Hugo Rincón León y Eduardo Pedroza Valero. Igualmente, se debe precisar que, de conformidad con el «*Manual de caracterización de perfiles de cargo y descripción de funciones*» la demandante dentro de sus funciones debía «*Realizar las actividades necesarias e indispensables para manejar el Sistema de Habilitación en Salud (realizar la renovación, actualizar requisitos, entre otros); Recibir las visitas de los entes gubernamentales, y hacerse cargo del cumplimiento y presentación de los requisitos solicitados*» (Exp. Digital: A1. 2020-062.pdf, págs. 38 a 44).

De acuerdo con lo anterior, se puede deducir que para los días en los que la accionante solicitó el permiso (24 y 25 de octubre de 2019) la medida estaba vigente, por lo que de acuerdo con sus funciones, era indispensable su presencia en las instalaciones de la Clínica para actualizar los requisitos que exigía la Secretaría de Salud.

En consecuencia, teniendo en cuenta que la facultad de otorgar permisos es propia del empleador, encuentra este Despacho que le asistía razón a la demandada para negar el permiso, pues en vista de la situación que atravesaba tras la suspensión de los servicios era necesario contar con la presencia y cooperación de la demandante para sacar adelante la acreditación de requisitos ante la autoridad de salud.

De cualquier modo, huelga recordar que la norma en comento establece que la calamidad doméstica debe estar debidamente comprobada, sin embargo, del correo

electrónico obrante en la página 106 del archivo digital A1. 2020-062”, mediante el cual se solicitó el permiso, no se desprende que se haya enviado algún soporte sobre la calamidad doméstica alegada por la trabajadora.

En ese orden, como lo que se reclama como causal para el auto despido en este asunto es la ejecución de actividades por parte de la Clínica La Font ante la suspensión realizada por la Secretaría de Salud, le correspondía a la parte actora probar que en efecto esa circunstancia ocurrió, sin embargo, no cumplió con esa carga probatoria. Además, se puede concluir que la demandada negó el permiso a la trabajadora, en vista de unas razones atendibles y justas. Por lo anterior, no es posible declarar la existencia de una justa causa por parte de la trabajadora para haber dado por finalizado el contrato de trabajo y por ende, no es procedente el reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa.

### **Indemnización moratoria contemplada en el artículo 65 del CST.**

Es bien sabido que la H. Sala de Casación Laboral de la CSJ ha normado que la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del CST, tiene la finalidad de castigar al empleador moroso por la falta de pago de las acreencias laborales a la culminación del contrato, y de esta forma resarcir los perjuicios causados por la mora. No obstante, para su imposición es necesario recabar en la buena o mala fe en el actuar del empleador, de manera que no es una sanción que proceda de manera automática e inexorable ante el incumplimiento de pago. En ese orden, es posible exonerar al empleador de dicha sanción cuando se observen justificaciones atendibles que lo abstuvieron de realizar el pago de las prestaciones sociales o salarios insatisfechos, tal y como lo establecido la doctrina probable de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (Rad. 24397 del 13 de abril de 2005, Rad. Sentencia 11436 del 29 de junio de 2016, Rad. 46704 del 26 de octubre de 2016, y en la SL 1682 de 2019).

Frente a ello, se debe recordar que la relación laboral finalizó el día 25 de octubre de 2019 de manera unilateral por parte de la demandante (Exp. Digital: A1. 2020-062.pdf, págs. 29 a 32), mientras que el pago de la liquidación final de prestaciones sociales, se realizó el 26 de noviembre de 2019 (Exp. Digital: C38. ABONO PAGO LIQUIDACION VR. A PAGAR A CTA PERSONAL BCO BTA (1)). De lo anterior, se advierte que el término para realizar el pago de la liquidación final de prestaciones sociales no resulta excesivo, máxime cuando el vínculo contractual fue terminado de manera unilateral por parte de la trabajadora, una decisión intempestiva ante la cual el empleador debe realizar algunas gestiones administrativas previas al pago, como verificar si se deben deducir algunos conceptos, entre otros.

De igual manera, el Despacho no evidencia actuar alguno que lleve a concluir que la parte demandada actuó de mala fe por cuanto no negó la existencia del contrato de trabajo con la demandante, se hizo presente al proceso, no adeuda concepto alguno a la trabajadora y acreditó el pago de la liquidación final de prestaciones sociales dentro de un término prudencial.

Así se decidirá, sin costas en esta instancia por considerar que no se causaron. Las de primera instancia, corren a cargo de la parte actora, dadas las resultas del proceso.

### **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO CUARENTA Y UNO (41) LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

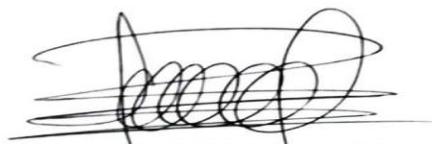
**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Sexto (06) Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., por las razones expuestas en la parte motiva de la sentencia.

**SEGUNDO: SIN COSTAS** en esta instancia.

**TERCERO: DEVOLVER** el presente proceso al Juzgado de origen.

Notifíquese y cúmplase,

El Juez,



**LUIS GERARDO NIVIA ORTEGA**

El Secretario



**JORGE AUGUSTO GÓMEZ HERRERA**

*Firmas escaneadas según artículo 11 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020*