



DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ
JUZGADO ONCE 11 LABORAL DEL CIRCUITO
CALLE 14 N° 7-36 PISO 20 EDIFICIO NEMQUETEBÁ
JLATO11@CENDOJ.RAMAJUDICIAL.GOV.CO

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: ELENA ESTHER MORALES CAÑÓN
DEMANDADO: MEDICALL TALENTO HUMANO S.A.S.
RADICACIÓN: 11001-41-05-**011-2020-00662-01**
RADICACIÓN
JUZGADO DE
ORIGEN: 11001-41-05-**007-2018-00662-02**

SENTENCIA

Revisa este superior funcional la sentencia de fecha veintiuno (21) de septiembre de dos mil veinte (2020), proferida por el Juzgado Séptimo (07) Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C.

No observándose causal de nulidad que invalide lo actuado procede este Despacho a conocer el grado jurisdiccional de consulta de la referida decisión, de conformidad con el artículo 69 del CPTYSS y en concordancia con lo señalado en el Decreto 806 de 2020 previas las siguientes consideraciones.

ANTECEDENTES

La señora **ELENA ESTHER MORALES CAÑÓN**, solicitó se declarará la ilegalidad de la terminación del contrato de trabajo, así mismo, que el despido fue sin justa causa y, como consecuencia de dichas declaraciones, el reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa dispuesta en el artículo 64 del CST, costas y agencias en derecho.

Como fundamento material de sus pretensiones informó al Despacho que el día 25 de mayo de 2015 se vinculó a la empresa **MEDICALL TALENTO HUMANO S.A.S.** mediante un contrato a término indefinido, así mismo, que el día 30 de mayo de 2018 la Gerencia le informó de una sanción por el presunto incumplimiento de sus obligaciones, que mediante escrito del 18 de agosto de 2018 le fue informado la apertura de un proceso disciplinario en el cual relacionaron las normas presuntamente infringidas y las pruebas, al respecto, precisó que la comunicación del 18 de agosto de 2018 le fue entregada el día 27 de agosto de 2018 y, que el 28 de agosto de 2018 entregó escrito de descargos en el que manifestó que no le constaban los hechos investigados.

Finalmente, que el día 30 de agosto de 2018, la accionada dio por terminado el contrato de trabajo mediante escrito de referencia, *“terminación del contrato de trabajo- justa causa”*.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Observado el plenario se tiene que la parte demandada a través de apoderada judicial se opuso a las pretensiones, aceptando los hechos 3, 8, 9 relacionados con el escrito del 18 de agosto de 2018, el escrito de descargos realizado por la demandante y fecha de finalización del contrato. Propuso las excepciones de *falta de causa sustantiva para la acción, cobro de lo no debido, prescripción de los derechos, buena fe, compensación e innominada*.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El juzgado de conocimiento en decisión objeto de consulta dispuso absolver a la encartada de todas y cada una de las pretensiones que fueran incoadas en su contra por parte de la señora **ELENA ESTHER MORALES CAÑON**, atendiendo la demostración de una justa causa para la terminación del vínculo, la cual encontró probada con el acervo probatorio, declarando probada las excepciones de *falta de causa para la acción y cobro de lo no debido*.

CONSIDERACIONES

DEL CONTRATO DE TRABAJO

Sobre el particular, encuentra el Despacho, que no suscita mayor controversia lo relacionado con la existencia de la relación laboral y sus particularidades, tales como que las partes suscribieron un contrato de trabajo a término indefinido, que en virtud del mismo desempeñó el cargo de Auxiliar Lactario. Ahora bien, respecto del salario y extremos, tal como fue dilucidado por el Juez de conocimiento, encuentra este Despacho que el salario corresponde a la suma de **NOVECIENTOS CINCUENTA Y OCHO MIL PESOS (\$958.000)**, tal como se observa de las documentales que dan cuenta de la liquidación final de acreencias laborales allegada por la parte accionada con la contestación de la demanda, así como de los comprobantes de nómina y certificación laboral allegados mediante correo electrónico del 16 de septiembre de 2020.

Ahora, respecto de los extremos de la relación laboral, se evidencia de manera clara y sumaria que en efecto el mismo se sostuvo desde el 27 de mayo de 2015 y hasta el 30 de agosto de 2018, tal como se constata del contrato a término indefinido (f.º 12 a 15), comunicación del 30 de agosto de 2018, de referencia *“terminación contrato de trabajo-justa causa”* (f.º 20 a 24) y certificación laboral allegada mediante correo electrónico del 16 de diciembre de 2020.

Por lo anterior y, en concordancia con lo indicado por el Juzgado Séptimo (07) Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C. coincide este Despacho en establecer la existencia de la relación laboral, extremos, salario y cargo, razón por la cual se procede a estudiar lo concerniente a la

finalización de la relación laboral, de conformidad con las pretensiones deprecada por la parte actora, dentro del caso de marras.

DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA – ART.64 CST

Teniendo en cuenta la pretensión propuesta por la parte actora, con relación a la declaratoria de la ineficacia del despido y del reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa, es preciso señalar que, para zanjar la discusión en el subexamine es necesario advertir que las causas de terminación de todo contrato de trabajo se encuentran consignadas de una parte en las disposiciones consignadas en el reglamento interno de trabajo, en el contrato de trabajo y, por otra en nuestra legislación laboral, esencialmente en los artículos 60 y 61 del CST; de tal forma que si la terminación del vínculo laboral no se debe a ninguna de los escenarios planteados anteriormente o en su defecto no se acredita la estructuración de la causal alegada, se configura entonces un despido sin justa causa en los términos del artículo 64 del CST, lo que de suyo comporta consecuencias jurídicas relevantes para las partes integrantes de la relación laboral, tal como el pago de la indemnización por despido injustificado, valorado y cuantificado el mismo por el daño emergente y el lucro cesante ocasionado por la conducta infundada del empleador para la terminación del vínculo.

Así las cosas, al momento en que se pretenda la declaratoria de un despido sin justa causa y su correspondiente indemnización, le incumbe al trabajador acreditar que la decisión de dar por terminado el vínculo laboral derivó unilateralmente del empleador, estando obligado éste, de conformidad con la distribución de la carga de la prueba de que trata el artículo 167 del CGP, demostrar el motivo invocado para direccionar la aludida terminación.

Descendiendo al caso en estudio, observó este Despacho, que en efecto la demandante allegó las siguientes pruebas documentales que dan cuenta de la finalización del contrato de trabajo;

- Comunicación del 18 de agosto de 2018, de referencia *“apertura proceso disciplinario-solicitud de explicaciones”* (f.º16 a 18)
- Comunicación del 30 de agosto de 2018, de referencia *“terminación contrato de trabajo-justa causa”*(f.º20 a 24)

De lo anterior, vale la pena resaltar, que la comunicación de finalización de contrato de trabajo con justa causa, que se sustenta la ruptura del vínculo en el incumplimiento de los deberes y obligaciones, establecidas en los literales e, g, j y parágrafo del artículo 40, numerales 1, 4 y 5 del artículo 45 del Reglamento Interno de Trabajo; así mismo, de lo contemplado en el numeral 1 A del artículo 58 y literal A numeral 8 del artículo 62 Código Sustantivo de Trabajo y de las cláusulas de obligaciones especiales y la de terminación contenidas en el contrato de trabajo suscrito entre la señora **ELENA ESTHER MORALES CAÑON** y la sociedad demandada **MEDICALL**

TALENTO HUMANO S.A.S. como consecuencia de su omisión de realizar los protocolos establecidos en área de lactario, que dieron cuenta del hallazgo de insumos como frascos de vidrio vencido y sin esterilizar, tarros de leche abiertos y vencidos, cuatro (4) cajas de jeringas que no estaban en uso y no se hizo devolución, ropa estéril que debía devolverse, empaques abiertos de insumos estériles y evidencia de desorden y desaseo en toda el área de lactario.

Cumplida entonces la obligación probatoria que le incumbía a la promotora de la litis, la carga de la prueba se traslada a la pasiva, con el fin, que acredite la existencia y estructuración de la causal alegada.

Bajo este derrotero, la llamada a juicio en la comunicación del 30 de agosto de 2018 a través de la cual dio por terminado el contrato de trabajo de la actora a partir de esa calenda (f.º 16 a 18), enrostró a la accionante los motivos que dieron lugar a dicha situación, para finalmente imputar como justa causa legal el incumplimiento de lo señalado en el Reglamento Interno de Trabajo, contrato de trabajo y Código Sustantivo de Trabajo, los cuales se refieren a lo siguiente;

- **Del Reglamento Interno de Trabajo**

Artículo 40. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:
(...)

E. *ejecutar los trabajos que le confíen con puntualidad, honradez, responsabilidad, diligencia, prontitud, buena voluntad y de la mejor manera posible.*

G. *recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio de la empresa en general.*

J. *cumplir con las consignas establecidas por sus superiores para la prestación de un mejor servicio.*

Parágrafo: *el grave incumplimiento por parte del trabajador de alguno o todos sus deberes, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión y Garantía de Calidad MEDICALL TALENTO HUMANO S.A.S. y que se hayan comunicado por escrito, facultan a la empresa para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.*

(...)

Artículo 45. Son obligaciones especiales del trabajador:

(...)

1. *realizar personalmente la labor en los términos estipulado; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.*
4. *guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.*
5. *comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarles daños y perjuicios.*

(...)

- Del Código Sustantivo del Trabajo

Artículo 58. Obligaciones especiales del trabajador

(...)

1. *Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el patrono o sus representantes según el orden jerárquico establecido.*

Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa

A. *por parte del empleador*

(...)

“cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo (...).”

-Del contrato de Trabajo

(...) OBLIGACIONES ESPECIALES: *como consecuencia de las funciones que asume, EL TRABAJADOR se obliga especialmente:*

b) *guardar comportamiento intachable, obrando con espíritu de colaboración en las actividades de MEDICALL TALENTO HUMANO S.A.S., preocupándose especialmente por el buen funcionamiento de las mismas.*

c) *cumplir estrictamente todas las órdenes o instrucciones dadas por los representantes autorizados de MEDICAL TALENTO HUMANO S.A.S. (...)*

(...) TERMINACIÓN: *son justas causas para dar por terminado el presente contrato las señaladas en la legislación laboral, las indicadas como causal de despido en el Reglamento Interno de Trabajo MEDICALL TALENTO HUMANO S.A.S.*

j) la realización de cualquier infracción, error u omisión que comprometa la responsabilidad de MEDICAL TALENTO HUMANO S.A.S. así ésta no haya sido declarada en instancia judicial o administrativa para lo cual bastará el reconocimiento de MEDICAL TALENTO HUMANO S.A.S. haga de la misma.

s) el incumplimiento así sea leve de las obligaciones contenidas en la cláusula quinta y/o de obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, conforme el objeto del presente contrato.

Precisado lo anterior, y atendiendo la carga de la prueba, le incumbe al empleador conforme lo dispuesto en el artículo 167 del CGP, en los conflictos de esta estirpe en yuxtaposición con los hechos y causas alegadas en la comunicación a través de la cual se dio por terminada la relación de trabajo, se observa que la encartada en miras de acreditar la justeza del despido de la actora arrimó al plenario en lo que interesa al litigio las siguientes pruebas documentales, remitidas mediante correo electrónico del 18 de septiembre de 2020, las cuales fueron incorporadas en la audiencia de esa misma data.

- Contrato a término indefinido, de fecha 27 de mayo de 2018
- Reglamento Interno de Trabajo de MEDICAL TALENTO HUMANO S.A.S.
- Manual del Área de Preparación de Fórmulas Lácteas.
- Formato proceso disciplinario.
- Comunicación del 18 de agosto de 2018 de referencia “*apertura proceso disciplinario-solicitud de explicaciones*”.
- Comunicación del 28 de agosto de 2018, suscrita por la señora Elena Esther Morales Cañón.
- Comunicación del 30 de agosto de 2018, de referencia “*terminación contrato de trabajo-justa causa*”.
- Liquidación definitiva de prestaciones sociales.
- Comunicación del 19 de septiembre de 2018, mediante la cual se informó del pago de la liquidación final de acreencias laborales.
- Paz y salvo de fecha 30 de agosto de 2018

Así mismo, se tiene que, dentro del proceso, se cuenta con las pruebas testimoniales traídos por la parte demandada, de las cuales considera este Juzgador, dieron fe de los hechos y situaciones del caso en concreto, por lo que es preciso resaltar lo siguiente:

- **SAMANTHA MUÑOZ CORTES**, en su calidad de coordinadora del área de nutrición de la clínica los nogales, señaló que la actora se le venía llamando la atención por la falta de cumplimiento de los protocolos para el manejo de las fórmulas alimenticias que debía entregar, adicionalmente, preciso que los hechos que derivaron su despido, se relacionan precisamente con dichos incumplimientos, igualmente aseveró que dichas falencias fueron evidenciada por las profesionales Angie Torres y Sandra Gamba en el desarrollo de una

ruta, finalmente, que los contenido en el informe del 30 de julio son de extrema gravedad, toda vez que es el lugar donde se prepararan los alimentos de los recién nacidos, por lo que resaltó que dicho lugar se caracteriza por la asepsia.

- **SIRLEY HERNANDEZ GUAQUETA**, en su calidad de trabajadora adscrita al Área de Talento Humano, manifestó que conoció de las circunstancias que rodearon el despido de la demandante, adicionalmente, precisó que cuando se inició el procedimiento se comunicó de la situación a la trabajadora, y que como las excusas presentadas no fueron satisfactorias se determinó el Despido.

De otro lado, no pasa por alto este Despacho las declaraciones rendidas por las partes, especialmente lo manifestado por la demandante, la señora ELENA ESTHER MORALES, en donde indicó que el 30 de julio de 2018 ella salió del área de lactario a llevar unas formulas solicitadas por los médicos tratantes y que cuando regresó encontró desorden en esa área, adicionalmente, precisó que si bien los recipientes aludidos en el informe rendido por la Doctora Samantha si estaban en el área donde ella trabajaba, estos habían sido guardados con el propósito de desecharlos más adelante, por ultimo puso de presente que las causantes de la situación habían sido Angie Torres y Sandra Gamba, quienes por alguna razón desorganizaron el área donde ella laboraba, al respecto es preciso señalar que también se le interrogó sobre la razón por la cual no puso de presente esa situación a sus superiores cuando solicitó que rindiera un informe sobre los hechos, a lo que manifestó que no consideró que fuera necesario.

Es así, que a partir de estos medios de pruebas, se concluye con alto grado de certeza que las causas que dieron origen a la terminación del contrato de trabajo de la señora ELENA ESTHER MORALES, se contraen del incumplimiento de sus deberes, al omitir realizar los protocolos establecidos en el área de lactario, al respecto encuentra importante destacar que de conformidad con el Manual del Área de Preparación de Fórmulas Lácteas, se establecen de manera clara las actividades que debe realizar la persona que se encuentra en el área de lactario, así como las responsabilidades de los auxiliares de lactario, de ahí que de logré dilucidar la importancia del cumplimiento de dichos protocolos, máxime cuando la labor desempeñada cuenta con unas obligaciones importantes relacionadas con la asepsia dadas las particularidades de las actividades que allí se desarrollan.

Aunado a lo anterior, se observa el formato de procesos disciplinarios allegado por la parte accionada, que da cuenta del informe rendido por la Dra. Samantha Muñoz de fecha 30 de julio de 2018, en el cual se indicó los hallazgos en virtud de la ronda realizada en el área de lactario, donde se evidenciaron situaciones como *“1. se encuentran insumos, frasco de vidrios vencidos sin esterilizar; 2. Se encuentran tarros de leche abiertos y vencidos; 3. Se encuentran 4 cajas de jeringas que ya no se estaban en uso y no se había hecho la devolución respectiva a farmacia; 4. Se encuentra gran*

cantidad de ropa estéril la cual debía haber realizado devolución; 5. Se encuentran empaques abiertos de insumos estériles; 6. Se encuentra desorden en toda el área de lactario.”, es así que, a partir de ello, se tiene que mediante comunicación del 18 de agosto de 2018, se realizó una *“apertura de proceso disciplinario- solicitud de explicaciones”*, en la cual se indicaron de manera clara el presunto incumplimiento de sus deberes, con relación a la omisión de los protocolos establecidos en área de Lactario, así como las normas presuntamente transgredidas y que se encontraban contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo y Contrato de Trabajo, así mismo a partir de dicha comunicación, se observó que se le otorgó el término no mayor a un día hábil, para efecto que rindiera las explicaciones y precisara por escrito las situaciones que dieron lugar al presunto incumplimiento, sobre el particular es preciso indicar que dicha comunicación fue recibida por parte de la trabajadora el 27 de agosto de 2018.

Es así, que mediante comunicación del 28 de agosto de 2018, la actora remitió comunicación en respuesta al proceso que se le había iniciado, en la cual manifestó que *“los hechos que me inculpan no me constan”*, de lo anterior observa el Despacho, que en esta comunicación la actora no manifestó o desplego mayores explicaciones, pues tal como se indicó se limitó a indicar que no le constaban los hechos indilgados, así pues, seguidamente se tiene, que mediante comunicación del 30 de agosto de 2021, la compañía tomó la determinación de finalizar el contrato de trabajo, para lo cual puso de presente las razones y normas ateniendo al caso concreto, así mismo se indicó que la compañía al ser una empresa que presta servicios en el sector salud, y al ser este un servicio público esencial, se requeriría que el mismo se preste bajo estándares de calidad, es así que ante el incumplimiento de las obligaciones laborales, tal como fue la omisión de los protocolos establecidos en el mantenimiento de las áreas que le fueron asignadas como la de lactario, la compañía a partir de los hallazgos determinó que esto pudo haber ocasionado infecciones o enfermedades a los usuarios, esto es a los recién nacidos. De ahí que salga a relucir la importancia del cumplimiento estricto de los protocolos establecidos para efecto de realizar sus funciones.

En consecuencia, encuentra el Despacho, que en definitiva la finalización de la relación laboral, se dio con ocasión al incumplimiento de las funciones propias del cargo desempeñado por la actora, pues de las documentales allegadas al plenario y las pruebas declarativas, se logra concluir la ocurrencia de la causa alegada por parte de la demandada para finalizar el contrato de trabajo.

Es en este contexto, este Despacho Judicial encuentra que conforme con los elementos de juicio arriba esbozados y analizados, dan al traste con los hechos indilgados a la actora como justa causa para terminar el contrato, esto aunado a los deberes y obligaciones que debía cumplir la demandante con ocasión al cargo para el cual había sido contratada, obligaciones

contenidas en el Contrato de Trabajo y el Manual del Área de Preparación de Fórmulas Lácteas.

Así las cosas, y bajo las anteriores consideraciones, concluye este Despacho con total grado de certeza que dentro del caso de marras quedo debidamente acreditada la justa causa invocada por la llamada a juicio que fundamentó la decisión de dar por finalizado el contrato de trabajo, razón por la cual no queda otro camino que el de CONFIRMAR la sentencia emitida el veintiuno (21) de septiembre de dos mil veinte (2020), por el Juzgado Séptimo (07) Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C.

COSTAS

Sin lugar a condena en costas en esta instancia por no haberse causado.

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

RESUELVE

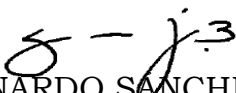
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia consultada, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente decisión.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia por no haberse causado.

TERCERO: DEVOLVER el expediente al juzgado de origen.

CUARTO: NOTIFICAR a las partes de conformidad a lo señalado en el Decreto 806 de 2020.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


SERGIO LEONARDO SANCHEZ HERRÁN
JUEZ

Firmado Por:

Sergio Leonardo Sanchez Herran
Juez
Juzgado De Circuito

Laboral 011
Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **3ddf37821e22f974ce11c9d7fd40915838e621f77a0252241a77861d6755598e**

Documento generado en 09/12/2021 12:50:31 PM

Valide este documento electrónico en la siguiente URL: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>