

REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE
CALI
SALA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE	MIGUEL ANGEL ARCE MORA
DEMANDADO	OCCIDENTAL DE INVERSIONES MEDICOQUIRURGICAS S.A.
RADICACIÓN	76001310500820180064101
TEMA	REINTEGRO O INDEMNIZACION POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA
DECISIÓN	CONFIRMA SENTENCIA APELADA

AUDIENCIA PÚBLICA No. 86

En Santiago de Cali, Valle, a los nueve (09) días del mes de abril de dos mil veintiuno (2021), el magistrado **GERMÁN VARELA COLLAZOS** en asocio de sus homólogos **MARY ELENA SOLARTE MELO** y **ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO** se constituyeron en audiencia pública con el objeto de proferir la siguiente sentencia escrita, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, en la que se resolverá el recurso de apelación interpuesto por las apoderadas judiciales de las partes contra la sentencia No. 245 del 21 de junio de 2019, proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali.

SENTENCIA No. 61

I. ANTECEDENTES

MIGUEL ANGEL ARCE MORA demanda a **OCCIDENTAL DE INVERSIONES MEDICOQUIRURGICAS S.A.** con el fin de que se

declare la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo por violación al debido proceso; se ordene el reintegro en un cargo igual o de similar categoría al que venía desempeñando; pago de salarios, vacaciones y prestaciones sociales dejados de recibir desde el momento del despido hasta el reintegro; pago de aportes a la seguridad social en pensión; pago de intereses moratorios establecidos en el artículo 23 de la Ley 100 de 1993 por no pago de aportes a pensión; pago de rendimientos que se hubiesen generado en su cuenta de ahorro individual en favor del fondo de pensiones PORVENIR S.A.; pide la indexación de las condenas. En subsidio, pide el pago de la indemnización por despido injusto; pago de la sanción moratoria establecida en el artículo 65 del CST desde el 01 de noviembre de 2017 hasta el día en que se efectúe el pago de las acreencias salariales y laborales adeudadas; indexación de las condenas subsidiarias.

El demandante manifiesta que suscribió un contrato de trabajo a término fijo de dos años con OCCIDENTAL DE INVERSIONES MEDICOQUIRURGICAS S.A., desde el 01 de febrero de 2017; que desempeñó el cargo de Director Administrativo durante la relación laboral; que el salario devengado ascendió a la suma de \$3.000.000; que el día 05 de septiembre de 2017 fue citado a diligencia de descargos para tratar una ***“presunta falta disciplinaria consistente solicitud de validación y/o calificación de dos equipos que ya habían sido intervenidos por otra empresa con pago parcial del trabajo”***; que el 26 de septiembre de 2017 se le oyó en diligencia de descargos para tratar una ***“presunta falta disciplinaria consistente la no asistencia a reunión programada con la gerencia”***, donde se le endilgó la falta por no asistir a una reunión programada el día 25 de septiembre de 2017; que el 27 de septiembre de 2017 remitió comunicación de existencia de acoso laboral a la Directora de Gestión Humana de la demandada; que el 02 de octubre de 2017, Sigma dio respuesta a la comunicación mencionada, señalando no encontrarse activo el comité de convivencia laboral debido a reciente desintegración de

M.P. GERMAN VARELA COLLAZOS
Radicación: 760013105-008-2018-00641-01
Interno:

sus miembros; que el 09 de octubre de 2017 radicó ante el Ministerio del Trabajo solicitud de investigación por existencia de comportamientos constitutivos de acoso laboral; que el 31 de octubre de 2017, Sigma da respuesta mediante Acta No. 10, cerrando el caso por considerar que las conductas endilgadas no eran constitutivas de acoso laboral; que el 01 de noviembre de 2017 le pasaron la carta de terminación del contrato de trabajo aduciendo justa causa; que en dicha carta no se indicaron cuáles fueron las obligaciones contractuales o reglamentarias que violó en forma grave; que la demandada al emitir la carta de terminación del contrato faltó a su deber de motivarla, al tiempo que desconoció el principio de congruencia y el principio de inmediatez; que en la carta de terminación se le dijo al demandante que no se le permitía el derecho a recurrir la decisión en segunda instancia.

CONTESTACIÓN DE OCCIDENTAL DE INVERSIONES MEDICOQUIRURGICAS S.A.

La demandada se opuso a todas las pretensiones de la demanda y señaló que, no es cierto que el demandante suscribió contrato de trabajo a término fijo de dos años, pues se trató de un contrato de trabajo a término indefinido; que es cierto que el demandante asumió el cargo de Director Administrativo; que al demandante se le aperturó proceso disciplinario porque en el ejercicio de su cargo pagó el mismo trabajo en dos oportunidades; que las explicaciones brindadas en la diligencia de descargos no dan cuenta de nada diferente a la negligencia en el cumplimiento de sus funciones; que es cierto que el demandante presentó escrito dirigido a la Directora de Gestión Humana el día 27 de septiembre de 2017, denunciando actos constitutivos de acoso laboral; que el demandante omite manifestar que dos días después a la queja de acoso laboral radicado en la Clínica, se convocó al personal para realizar la elección de miembros del Comité de Convivencia Laboral y del COPASST; que a lo largo de la relación laboral con el demandante, este se caracterizó

por sus reiteradas faltas en el ejercicio de su cargo; que no es cierto que en la carta de terminación del contrato de trabajo no se hayan indicados cuáles fueron las normas violadas por el trabajador; que la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo se originó por dos causas imputables al mismo que se concretaron en el escrito de fecha 01 de noviembre de 2017; que frente al principio de inmediatez, la empresa se encontraba realizando las investigaciones necesarias que dieran cuenta de la comisión de la falta relacionada con el doble pago de un servicio; que en ningún aparte del escrito de terminación del contrato se indica al actor que no se le permite acudir a una segunda instancia; que la en la Clínica no existe un cargo superior al del Gerente General y, teniendo en cuenta que la apelación es revisada por el superior de quien impone la sanción, no era posible conceder una apelación; que la sociedad demandada antes de tomar una decisión, otorgó al trabajador la oportunidad de explicar cada uno de los hechos sucedidos, así como también se le pusieron de presente las pruebas en que se fundamentó la empresa para dar inicio a la investigación administrativa; que es cierto que el demandante radicó queja ante el Ministerio del Trabajo en el mes de octubre de 2017; que ninguna autoridad administrativa o judicial verificó los hechos constitutivos de acoso laboral, así como tampoco lo hizo el Comité de Convivencia Laboral de la Clínica; que la empresa pagó al demandante la totalidad de prestaciones sociales y salariales al momento de la finalización del vínculo laboral. Finalmente, propuso las excepciones de mérito denominadas: mala fe de la actora, inexistencia de las obligaciones, caducidad, enriquecimiento sin justa causa, abuso del derecho, carencia de pruebas que sustente las pretensiones, genérica, buena fe e innominada.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

La juez de primera instancia declaró no probadas las excepciones de mérito propuestas por la demandada OCCIDENTAL DE INVERSIONES MEDICOQUIRURGICAS S.A.; declaró que el despido del señor MIGUEL

ANGEL ARCE MORA fue injusto; condenó a OCCIDENTAL DE INVERSIONES MEDICOQUIRURGICAS S.A. a pagar al demandante la suma de \$3.000.000, debidamente indexada, como indemnización por despido sin justa causa; condenó en costas a OCCIDENTAL DE INVERSIONES MEDICOQUIRURGICAS S.A. por haber sido vencida en juicio, fijando como agencias en derecho la suma de \$220.000 y; absolvió a la demandada de las demás pretensiones de la demanda.

A dicha conclusión llegó porque consideró que la terminación del contrato de trabajo no podía ser declarada sin efectos o ineficaz, pues la misma se sustentó en dos causales y, respecto de una de ellas, consideró que el empleador cumplió cabalmente con el debido proceso, lo que le otorgó plena eficacia. De otro lado, frente a la pretensión de ineficacia del despido por no respetar el fuero de protección establecido en el numeral 1º del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, indicó que dicha garantía opera siempre que la autoridad administrativa o judicial competente encuentre verificada la ocurrencia de los actos que constituyan acoso laboral, circunstancia que no ocurrió, por lo que indicó que no es cierto que el demandante estuviere cobijado por una especie de estabilidad laboral reforzada.

Seguidamente, procedió a estudiar las pretensiones subsidiarias, frente a las cuales concedió la de condena en contra de la demandada a pagar la indemnización por despido injusto, como quiera que, frente a la causal primera esgrimida en la carta de terminación del contrato, determinó que no existió justeza por haber faltado la empleadora al requisito de inmediatez entre la falta endilgada fundante de la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y el despido.

III. RECURSOS DE APELACIÓN

MIGUEL ÁNGEL ARCE MORA

M.P. GERMAN VARELA COLLAZOS
Radicación: 760013105-008-2018-00641-01
Interno:

La apoderada del demandante interpuso recurso de apelación de manera parcial, solicitando el reconocimiento de las pretensiones principales de la demanda, esto es, el reintegro del demandante, así como el pago de salarios, prestaciones sociales y demás acreencias laborales; en subsidio, de no ser procedente, se mantengan las condenas impuestas por la juez de primera instancia. Sustentó su recurso considerando que la juzgadora de instancia no valoró las condiciones que presentó el demandante frente a los hechos constitutivos de la falta endilgada por la primera causal indicada en la carta de terminación del contrato; manifestó que la juez de instancia desdibujó la indivisibilidad de dicha carta y le dio un tratamiento aislado a la causal primera frente a la causal segunda, no existiendo asidero que permita que se pierda la condición de indivisibilidad del único acto de terminación del contrato de trabajo.

OCCIDENTAL DE INVERSIONES MEDICOQUIRURGICAS S.A.

La apoderada de la demandada interpuso recurso de apelación solicitando se revoque la sentencia de primera instancia y se absuelva a su representada de las pretensiones de la demanda, argumentado en primer lugar que sí se respetó el principio de inmediatez, indicando que sí existió una razón válida para que la empresa suspendiera el proceso disciplinario, dando trámite a la queja interpuesta por acoso laboral por parte del actor. En segundo lugar, manifestó que frente a la segunda causal esgrimida en la carta de terminación del contrato de trabajo no había lugar a realizar el trámite reglamentario establecido para la investigación de sanciones porque así claramente lo ha establecido la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia cuando indica que la naturaleza del despido no es una sanción disciplinaria y, el Reglamento Interno de Trabajo lo diferencia al indicar en el ordinal 3 del artículo 71, que la sanción es diferente a la terminación del contrato.

Una vez surtido el traslado de conformidad a lo establecido en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, se presentaron los siguientes alegatos:

ALEGATOS DE MIGUEL ANGEL ARCE MORA

La apoderada judicial de la parte actora manifiesta que en primera instancia se dividieron las condiciones fácticas que se tornaban imposibles de dividir, inobservando argumentos sobre la ineficacia del despido por violación al debido proceso; que la falladora de instancia se limitó a dividir un acto jurídico indivisible, no generando mayor argumentación jurídica sobre el hecho de no haber efectuado el empleador un debido proceso al momento de terminar el contrato de trabajo; que la empresa demandada no cumplió con el procedimiento establecido en el reglamento interno de trabajo.

ALEGATOS DE OCCIDENTAL DE INVERSIONES MEDICOQUIRURGICAS S.A.

La apoderada judicial de la parte demandada manifiesta que el despido del actor fue legal y con justa causa; que el empleador no terminó el contrato de trabajo al estar pendiente el trámite de la queja interpuesta por el trabajador ante el comité de convivencia en pro del cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 y del debido proceso; que ni en el reglamento interno de trabajo, ni en el contrato individual de trabajo, ni en ningún otro documento se pactó de manera taxativa un procedimiento para terminar la relación contractual; que quedó suficientemente probada la responsabilidad del demandante en las causales señaladas en su contra; que frente a ambas causales se le otorgó al actor la oportunidad de ser oído; que la terminación del contrato de trabajo es una determinación del empleador, no una sanción disciplinaria.

IV.CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTEOS

PROBLEMAS JURÍDICOS A RESOLVER

De conformidad con el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, adicionado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, la Sala resuelve los puntos de inconformidad de la parte demandante y la parte demandada en los recursos de apelación, así: i) si es procedente declarar la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo del demandante, pues en su sentir se violó el debido proceso establecido en el reglamento interno de trabajo; ii) si hay lugar al reintegro del demandante, pago de salarios, prestaciones sociales y demás acreencias laborales hasta la fecha en que se efectúe el mismo, en caso contrario; iii) si hay lugar a la indemnización por despido sin justa causa impuesta por la juez de instancia, para lo cual se determinará si la empresa demandada violó no el principio de inmediatez entre la ocurrencia de los hechos endilgados al demandante y el despido llevado a cabo el 01 de noviembre de 2017.

No es objeto de discusión que entre las partes se suscribió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 01 de febrero de 2017 hasta el 01 de noviembre de 2017; que el demandante se desempeñó como Director Administrativo de la empresa demandada devengando un salario mensual el cual ascendía a la suma de \$3.000.000 (folios 12 al 14).

El principio del debido proceso se encuentra establecido en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia, el cual señala que el mismo debe garantizarse y respetarse en toda actuación administrativa o judicial, indicando que nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto imputado. De esta manera, para que proceda la aplicación de una sanción disciplinaria es necesario que la misma se encuentre previamente

estipulada y calificada, ya sea mediante ley, contrato o Reglamento Interno de Trabajo.

Así lo reiteró la Corte Constitucional mediante Sentencia C-593 de 2014, en la que señala:

“En cuanto a la obligatoriedad del respeto al debido proceso de las relaciones entre particulares, la jurisprudencia ha señalado que el hecho que el artículo 29 de la Constitución disponga que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que “en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso”

En la misma sentencia se indicó que en los reglamentos de trabajo es necesario que las etapas procesales para la imposición de una sanción se encuentren previamente definidas, pues la potestad disciplinaria de los empleadores está sometida al respeto de los derechos fundamentales de sus trabajadores, entre ellos, la garantía del debido proceso.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia SL395-2019 del 13 de febrero de 2019 con radicación 66654 indicó que, si bien el despido no es, en principio, una sanción disciplinaria que requiera de agotar un procedimiento sancionatorio previo, dicho procedimiento sí debe realizarse en los casos en que el empleador o las partes lo contemplen de esa manera ya sea en el contrato de trabajo o el reglamento interno de trabajo. De manera que, de pretermirse dicho procedimiento sancionatorio previo a la imposición del despido como sanción frente a la comisión de una falta, nos encontramos ante la violación a la garantía del debido proceso del trabajador.

La carta de terminación del contrato de trabajo obrante a folios 60 al 62 del plenario señala las siguientes causales que llevaron al despido del trabajador:

“1.) Según reporte del área de calidad usted siendo notificado de la realización del trabajo de calibración y/o validación de los equipos EM00255 -STATIM EM00254 por la empresa AINSE en el mes de mayo de 2017 lo cual generó una obligación a cargo de la Clínica por \$2.351.450, el 31 de agosto de 2017 contrató de nuevo el mismo servicio con la empresa MCL DE COLOMBIA por un valor de \$1.500.000 más IVA.

2.) Las graves inconsistencias en la contratación de la obra de quirófanos, a nombre de la clínica, con la arquitecta Martha Aguirre, por un valor de \$40.000.000, al ser intervenida la misma no se encontraron soportes que evidencien el valor facturado.”

En el proceso que se estudia, la Sala considera que la carta de terminación del contrato del actor cuenta con plena eficacia, teniendo que cuenta que, si bien, frente a la causal segunda consistente en *“graves inconsistencia en la contratación de la obra de quirófanos a nombre de la clínica”* consideró la juez de instancia que no se agotó el trámite previo dispuesto en el reglamento interno de trabajo para la imposición del despido como sanción, sí se cumplió con el procedimiento frente a la causal primera consistente en *“la calibración y/o validación doble de equipos de la clínica”*; argumentaciones que considera esta Sala ajustadas a derecho.

Al respecto, obra a folios 186 al 196 del expediente el reglamento interno de trabajo de la demandada, el cual relaciona en sus artículos 69 al 71 la escala de faltas y, en el artículo 72, establece el procedimiento para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias, en el que se establecen las siguientes etapas:

1. Notificación formal de apertura del proceso disciplinario mediante comunicación escrita.
2. Diligencia de descargos.
3. Decisión, que deberá ser tomada en un tiempo razonable.

Adicionalmente, se indica que todos los procesos disciplinarios deben surtirse respetando cada etapa y, que la diligencia de descargos podrá adelantarse por la *“Dirección de Gestión Humana o por los asesores internos o externos que LA EMPRESA delegue para tal efecto”*.

Así, se observa que obra a folio 57 del plenario, citación a descargos de fecha 05 de septiembre de 2017, en la que se indica fecha, hora y lugar de celebración de la referida diligencia, se exponen las razones que llevan a celebrar la misma, indicando, además, la posibilidad de asistir con un compañero de trabajo para que actúe como testigo. Así las cosas, se observa el cumplimiento de la primera etapa establecida en el artículo 72 del reglamento interno de trabajo.

Seguidamente, a folios 58 y 59 se evidencia el Acta de Descargos de fecha 06 de septiembre de 2017, cumpliendo a cabalidad la demandada con la segunda etapa del artículo 72 ídem.

Con la carta de terminación del contrato de trabajo, notificada el día 01 de noviembre de 2017 por parte de la empresa, se observa el cumplimiento de la última etapa, correspondiente a la etapa de decisión.

De esta manera, es claro que la demandada cumplió a cabalidad con lo establecido en el artículo 115 del CST, así como con el procedimiento para la comprobación de faltas establecido en el reglamento interno de trabajo, situación que lleva a concluir que la terminación del contrato de trabajo del actor no puede declararse ineficaz.

Ahora bien, frente a la solicitud de reintegro, la Corte Suprema de Justicia mediante sentencia SL721-2020 indicó que, al declararse la ineficacia del despido por violación reglamentaria frente al procedimiento sancionatorio establecido en el reglamento interno de trabajo para imponer el despido como sanción, es procedente el reintegro del trabajador al cargo que venía desempeñando o a uno de igual categoría:

“Entonces, si carece de todo efecto el despido unilateral, considerado por Codensa como una sanción disciplinaria, a la luz de su propio RIT, resulta procedente revocar la sentencia de primer grado, en cuanto manifestó que no existía sustento jurídico para el reintegro, y por ello impuso la indemnización por despido injusto a cargo de Codensa, cuando la sala sí encontró establecida la falencia que esa sociedad cometió en la aplicación de su norma interna.

*En consecuencia, **se declarará la ineficacia del despido del demandante, en razón de la violación reglamentaria descubierta y, por ende, se dispondrá el reintegro del accionante al cargo que venía desempeñando hasta el día de su despido, o a uno de igual categoría**, dentro de los cinco (5) días siguientes a la ejecutoria de la presente providencia, entendiéndose que, por no haber existido solución de continuidad, a partir del 11 de octubre de 2012, inclusive, por ser la fecha inmediatamente posterior a la de la desvinculación, deben cancelársele al actor todos los salarios y prestaciones que dejó de percibir, debidamente indexados, junto con los aportes a la seguridad, hasta el momento de su efectivo reintegro. En lo demás, la decisión del a quo será confirmada.*” (Negrilla fuera de texto).

Sin embargo, debido a que en el presente sí se encontró agotado por parte de la demandada el procedimiento sancionatorio dispuesto en el reglamento interno de trabajo frente a la causal primera indicada en la carta de terminación del contrato de trabajo, dando cumplimiento en ese

sentido al artículo 115 del CST, no habrá lugar a ordenar el reintegro del actor, así como tampoco al pago de salarios y demás acreencias laborales solicitadas.

Ahora, para absolver otro de los puntos de inconformidad expresados por la apoderada de la parte actora, referido a que la juzgadora de instancia no tuvo en cuenta las condiciones en que se encontraba el demandante para tomar una decisión frente a la doble calibración y/o validación de equipo de la Clínica (primer causal de despido) para determinar la justeza de la misma; considera esta Sala que la a quo no incurrió en error alguno al considerar que existió la comisión de una falta grave, pues concluyó tal situación de la lectura del Acta de descargos referida, en la que claramente el demandante expresa haber tenido conocimiento previo de la notificación vía correo electrónico parte de la coordinadora de mantenimiento del servicio ejecutado por la empresa AINSER para validación de los equipos satim EM00255 – Satim EM00254, en el que se reportó informe sobre el trabajo realizado por parte de AINSER a los mencionados equipos.

Adicionalmente, en la misma acta de descargos se interroga al demandante sobre los motivos por los cuales, a pesar de tener conocimiento previo de la validación de los equipos, procedió a solicitar nuevamente el mismo trabajo sobre ellos, a lo que indicó que era porque los equipos no contaban con el sticker de la labor ejecutada y no se encontraba el informe técnico de la empresa AINSER. Al respecto, vale indicar que frente al referido informe técnico, también aceptó el demandante tener conocimiento de las razones por las cuales AINSER no había hecho entrega del mismo, indicando que fue por el no pago por parte de la Clínica Sigma; razones de más para determinar que la juez de instancia valoró conforme a derecho las pruebas que sustentaron la imposición de la sanción de despido por comisión de la conducta endilgada mediante diligencia de descargos del día 06 de septiembre de 2017.

Ahora bien, no se observa que la juez de instancia hubiese tomado una decisión segregada o dividida frente al estudio de eficacia de la carta de terminación unilateral del contrato por tomar en cuenta solo una de las causales para determinar su validez. En ese sentido, no le asiste razón a la apoderada de la parte actora cuando indica que la a quo desdibujó la indivisibilidad de dicha carta de terminación, pues véase que el artículo 62 del CST señala claramente que la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo solo debe cumplir con indicar a la otra parte la causal o motivos de su decisión, no pudiendo alegar unos distintos de manera posterior.

Así, es claro que la norma no impone otra obligación a la parte que termina el contrato, más que la de indicar las razones o motivos de su decisión al momento de la terminación, sin indicar que dichas razones deban ser indivisibles o no deban ser contradictorias entre sí. El hecho de que la parte demandada haya expresado dos motivos diferentes para dar por terminado el contrato de trabajo, no implica que por no haberse dado el procedimiento indicado en el reglamento interno de trabajo solo por una de ellas, deba entenderse ineficaz la terminación, máxime si se encuentra que la otra causal se ajusta a derecho y, frente a la misma, se agotó el trámite previo estipulado para la imposición del despido como sanción.

Por lo anterior, es claro que no erró la juez de instancia al efectuar un tratamiento aislado de cada una de las causales esgrimidas en la carta de terminación del contrato de trabajo, como quiera que cada una de ellas señala una motivación abiertamente distinta frente a la terminación del contrato de trabajo, no siendo de recibo un estudio compacto y que no permita ningún tipo de segregación entre una causal y otra, pues cada una se refiere a hechos distintos, presentados en momentos distintos, por lo que su adecuación requiere de un estudio por separado de cada una.

Por otro lado, manifiesta la parte demandada en su recurso de alzada que el Reglamento Interno de Trabajo no impone o le da tratamiento de sanción al despido, pues indica que el ordinal 3º del artículo 71 de dicho documento establece que la sanción es diferente a la terminación del contrato, sin embargo, de la lectura de la referida norma no es posible desprender lo que aduce la parte pasiva, toda vez que el mencionado ordinal lo que señala es una de las faltas que son consideradas como graves por parte del empleador, indicando lo siguiente: “(...) 3. *La falta total del trabajador a sus labores durante un día o un turno completo sin excusa, por tercera vez (...)*”

Con todo, no sobra indicar que de la lectura del mencionado artículo se puede observar lo dispuesto en el párrafo único del mismo, en el sentido de indicar las consecuencias de la comisión de una falta considerada como grave, así:

“PARÁGRAFO: La comisión de una falta grave será sancionada por LA EMPRESA con una suspensión por un término máximo de dos (2) meses, o con la terminación del contrato de trabajo según la gravedad de la falta comprobada.” (Negrilla fuera de texto).

De esta manera, en el Reglamento Interno de Trabajo se estipulan una serie de conductas consideradas faltas graves, disponiendo que la sanción a imponer, una vez determinada la misma, es la suspensión por dos meses. Sin embargo, también indica que, dependiendo de la gravedad de esa falta, la misma será sancionada con la terminación del contrato de trabajo.

Al respecto, conviene recordar lo dispuesto por la Corte Suprema de Justicia, entre otras mediante sentencia SL395-2019 del 13 de febrero de 2019 con radicación 66654 se indicó que “(...) *esta Corporación ha decantado que el despido, en estricto sentido, no es una sanción*

disciplinaria que requiera de un procedimiento previo, a menos de que el empleador así lo contemple o que las partes lo acuerden (...)” (Negrilla fuera de texto), posición reiterada en las sentencias SL20079-2017, SL1666-2018 y SL3163-2018.

En la misma línea, dicha Corporación, mediante sentencia SL4764 con radicación No. 66500 del 01 de diciembre de 2020, en la que se cita la sentencia SL1981-2019, señaló que “(...) *ha sido posición pacífica de la Sala, que la terminación del contrato por justa causa, esto es, el despido, no se considera una sanción disciplinaria, simplemente se trata de una ruptura contractual, y por ello, no se encuentra sujeto a un trámite previo, a menos que así se hubiera pactado en otro instrumento.*” (Negrilla fuera de texto).

Por lo anterior, es claro que si bien es cierto que la terminación del contrato de trabajo por justa causa corresponde a una forma de romper el vínculo contractual que, en principio, no está ligado al agotamiento de un trámite previo para su imposición, también es cierto que de estipularse por parte del empleador o por las partes de mutuo acuerdo, que la terminación del contrato de trabajo puede ser impuesta como sanción frente a la comisión de una falta, como lo hizo la demandada tal como se encuentra plasmado en el parágrafo del artículo 71 del Reglamento Interno de Trabajo, es necesario que se lleve a cabo el procedimiento disciplinario previsto para su determinación, pues de no efectuarse, se vulnerarían los derechos fundamentales del trabajador al debido proceso, derecho de defensa y contradicción.

Así las cosas, considera la Sala que la demandada OCCIDENTAL DE INVERSIONES MEDICOQUIRURGICAS S.A. sí tenía la obligación de adelantar el procedimiento establecido en el artículo 72 del Reglamento Interno de Trabajo en armonía con el artículo 115 del CST, esto es, oír al trabajador inculcado para dar por terminado su contrato de trabajo de

M.P. GERMAN VARELA COLLAZOS
Radicación: 760013105-008-2018-00641-01
Interno:

forma unilateral, como en efecto lo hizo frente a la causal primera denominada *“doble calibración y/o validación de equipos de la clínica”*. Hasta aquí queda resuelto el primer y segundo problema jurídico planteado.

Frente al tercer problema jurídico, argumenta la apoderada de la demandada que sí existieron razones para suspender el proceso disciplinario adelantado en virtud a la conducta relacionada con la doble validación y/o calibración de equipos de la Clínica de la que se llevó a cabo diligencia de descargos el día 06 de septiembre de 2017, argumentando que *“días siguientes”* el demandante presentó queja por acoso laboral ante la empresa y ante el Ministerio del Trabajo, evidenciándose a folio 36 del expediente que el demandante presentó comunicación de existencia de comportamientos constitutivos de acoso laboral ante la Dirección de Gestión Humana el día 27 de septiembre de 2017, esto es, aproximadamente veinte días después de llevada a cabo la referida diligencia de descargos y, aun después de haberse efectuado una nueva diligencia de descargos el día 26 de septiembre de 2017 (folio 33) por incumplimiento a la reunión citada por gerencia el día 25 de septiembre de 2017.

Así las cosas, es claro que la supuesta suspensión del procedimiento disciplinario que aduce la parte demandada en su recurso de alzada nada tuvo que ver con la presentación de queja por acoso laboral por parte del demandante, pues entre dicha diligencia de descargos y la presentación de la queja se dio un lapso aproximado de veinte días, entre los cuales adicionalmente se presentó una nueva apertura de investigación disciplinaria por una razón distinta a la esgrimida el 06 de septiembre de 2017.

Frente al tema, la Corte Suprema de Justicia se ha manifestado de manera reiterada frente al principio de inmediatez, mediante sentencia SL18110 de M.P. GERMAN VARELA COLLAZOS
Radicación: 760013105-008-2018-00641-01
Interno:

2016, la cual fue citada en sentencia SL3317 con radicación No. 78682 del 06 de agosto de 2019, indicando:

*“Ahora bien, en lo que tiene que ver con la extemporaneidad del despido -punto (i)-, conviene recordar que esta Corporación, ha sostenido de forma pacífica que la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador debe ser, además de explícita y concreta, tempestiva, toda vez que aun cuando el legislador no ha establecido límites temporales máximos para que ante tal situación este invoque en su favor la condición resolutoria del vínculo jurídico, no puede olvidarse que entre las causas que le dan origen y la determinación de despido que se adopte, no debería mediar término o, a lo sumo, el que resulte apenas razonable, y que **de no proceder el empleador a despedir a su trabajador de forma inmediata o dentro de un término prudencial, en sana lógica se entenderá que absolvió, perdonó, condonó o dispensó la presunta falta.**”* (Negrilla fuera de texto).

Adicionalmente, la misma Corporación, mediante sentencia SL1523 con radicación No. 71068 del 12 de mayo de 2020, con Magistrada Ponente Dra. Dolly Amparo Cauguasango Villota, manifestó:

“Ahora, el concepto de inmediatez implica que el despido debe ser consecuencia inmediata de la falta cometida o por lo menos, próxima, esto es, dentro de un tiempo prudencial y razonable, entre la conducta desplegada por el trabajador y la terminación de su contrato de trabajo. “(...) la esencia fundamental de la inmediatez es que el nexo laboral se rompa de manera inmediata o dentro de un término razonable, desde que la empresa tuvo noticia de la falta...”

De acuerdo a lo anterior, si bien no existe norma que indique un tiempo determinado al empleador para imponer la sanción frente a la comisión de

M.P. GERMAN VARELA COLLAZOS
Radicación: 760013105-008-2018-00641-01
Interno:

una falta disciplinaria, sí debe el empleador actuar con celeridad frente a la comisión la misma, ya sea para sancionar o despedir, pues de no hacerlo en un tiempo razonable, se entiende que ha perdonado la falta cometida por el trabajador. En ese sentido, si transcurrido un lapso considerable desde la ocurrencia del hecho, el empleador da por terminado el contrato de trabajo, se entiende que su determinación obedeció a un motivo distinto y no a la comisión de la falta.

Así las cosas, al haber el empleador OCCIDENTAL DE INVERSIONES MEDICOQUIRURGICAS S.A. dejado pasar un tiempo nada razonable entre la comisión de la falta y el despido, se entiende que el segundo se dio por causas distintas a la primera, pues al imponer el despido el día 01 de noviembre de 2017, a pesar de haber tenido conocimiento y certeza de la comisión de la falta desde el día 06 de septiembre de 2017, considera la Sala que dispensó o perdonó dicha falta, como quiera que contó con certeza y con material probatorio suficiente sobre la comisión de la falta por parte del actor desde el día 06 de septiembre de 2017, no existiendo razones que permitan ver a la Sala la necesidad de dejar pasar un tiempo aproximado de dos meses para la imposición del despido.

A lo expuesto, se suma el hecho de que no se observan actuaciones adelantadas por parte de la demandada posteriores a la diligencia de descargos del 06 de septiembre de 2017, tendientes a recolectar material probatorio para sustentar la imposición de una sanción frente a la falta cometida, por el contrario, dejó pasar el tiempo sin razón alguna que permita desvirtuar la violación al principio de inmediatez, aun contando la demandada con versión libre del demandante admitiendo la comisión de la falta, según se detalla del Acta de descargos obrante a folios 58 y 59 del expediente.

Por las razones expuestas se confirma la sentencia apelada. Sin costas en esta instancia.

V. DECISIÓN

Sin más consideraciones, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **RESUELVE:**

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada, identificada con el No. 245 del 21 de junio de 2019, proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

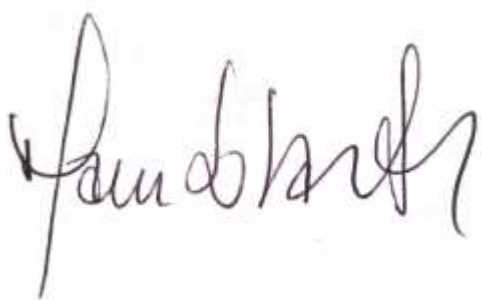
Esta providencia queda notificada a partir del día siguiente de su publicación en el portal web <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-002-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/sentencias>.

No siendo otro el objeto de la presente diligencia, se termina y firma después de leída y aprobada por los que intervinieron.

Los Magistrados,



GERMAN VARELA COLLAZOS



MARY ELENA SOLARTE MELO



ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO

Firmado Por:

GERMAN VARELA COLLAZOS

MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL

Despacho 002 De La Sala Laboral Del Tribunal Superior De Cali

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:

**cbdb27a0e24d270aa74a47aa28be72dd76f97022938a6d7e6944af3d4c
2ab634**

Documento generado en 09/04/2021 02:57:00 PM

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>