

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA
SALA SEGUNDA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

LUZ DARY ORTEGA ORTIZ

Magistrada Ponente

Expediente **41001-31-05-002-2016-00015-01**

Neiva, veintiseis (26) de marzo de dos mil veintiuno (2021)

Aprobada en sesión de 18 de marzo de dos mil veintiuno (2021)

Decide la Sala el recurso de apelación instaurado por la parte demandante contra la sentencia de 19 de julio de 2017 proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva, en el proceso ordinario laboral de **KARINA GIL MONTIEL** contra **CLÍNICA UROS S.A.**

ANTECEDENTES

KARINA GIL MONTIEL instauró demanda ordinaria laboral buscando se declare que existió un contrato de trabajo a término indefinido con la CLÍNICA UROS S.A. entre el 1º de enero de 2009 al 16 de febrero de 2015, terminado en forma unilateral y sin justa causa por la empleadora; en consecuencia, como pretensión principal solicita se condene al pago de la indemnización por despido injusto (Art. 64 C.S.T.), y subsidiariamente, el reintegro junto con el pago de salarios, prestaciones y demás emolumentos laborales, intereses moratorios e indexación, sin perjuicio del reconocimiento de sumas en ejercicio de la facultad *ultra y extra petita*, y las costas procesales¹.

Como sustento de las pretensiones, señaló que el 1 de enero de 2009 se vinculó a la demandada por contrato de trabajo a término indefinido en

¹ Las pretensiones fueron modificadas en audiencia de 17 de enero de 2017 (Fijación del litigio).

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



el cargo de auxiliar de enfermería, el cual fue terminado por decisión unilateral y sin justa causa de la empleadora el 16 de febrero de 2015.

Denotó que con ocasión de la ronda nocturna realizada el 30 de enero de 2015, se le abrió proceso disciplinario en el que se practicó diligencia de descargos el 9 de febrero siguiente, sin observancia de los derechos fundamentales a la igualdad, debido proceso y desconociendo el principio de no autoincriminación.

Que en virtud de lo anterior, la empresa terminó el vínculo contractual por el hecho de haber incurrido en una de las prohibiciones del artículo 77 del reglamento interno de trabajo (RIT), concretamente, estar dormida durante el turno de servicio; no obstante, precisó que la demandada desconoció que la conducta no fue cometida solo por ella, sino por otras dos funcionarias a quienes no se les canceló el contrato y sólo recibieron un llamado de atención.

Destacó que el 10 de marzo de 2015 la convocada le canceló la liquidación laboral a través de consignación como abono a la obligación que tenía con Comfamiliar del Huila.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDADA

La **CLÍNICA UROS S.A.** oportunamente se opuso a las pretensiones bajo el argumento que, si bien la relación laboral existió y terminó conforme se indicó en la demanda, precisó que la labor desempeñada por la trabajadora no fue diligente por cuanto el 30 de enero de 2015, según informe de ronda nocturna, fue hallada durmiendo dentro del horario laboral suspendiendo de esta manera el ejercicio de las funciones para las que fue vinculada y abandonando el sitio de trabajo; aspectos que de acuerdo con el reglamento interno y las normas sustantivas, constituyen faltas graves y justas causas para culminar el vínculo laboral.

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



Aclaró que aún a pesar que no se encuentra previsto el procedimiento disciplinario como requisito previo al despido, a la demandante se le escuchó en descargos y finalmente se le desvinculó, tras comprobarse en forma objetiva el incumplimiento grave de las obligaciones y prohibiciones contractuales y legales.

Señaló que la demandante fue contratada para apoyar la prestación del servicio público de salud que brinda la entidad, por lo que cualquier descuido afecta en forma grave su calidad y continuidad y pone en riesgo la vida y salud de los pacientes.

Negó que las otras dos personas a las que señala la demandante hubieran cometido la misma falta que motivó su despido.

Propuso como excepciones de mérito las que denominó “*Despido por justa causa – falta grave requisitos, buena fe patronal, cobro de lo no debido y paz y salvo, inexistencia de la obligación, debido proceso, garantía de no autoincriminación y la genérica*”.

LA SENTENCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 1 de enero de 2009 al 16 de febrero de 2015, que fue terminado en forma unilateral y por justa causa; en consecuencia, tuvo por acreditada la excepción perentoria de “*Despido por justa causa – falta grave requisitos*”, denegó las pretensiones y condenó en costas a la promotora de la acción.

En síntesis, luego de tener por acreditada la relación de trabajo, concluyó que no había duda que la demandante había incurrido en la falta atribuida por la Clínica Uros S.A. en la comunicación de 16 de febrero de 2015 y que la misma encuadra dentro de los postulados del numeral 6 del artículo 83 del reglamento interno, en concordancia con los numerales 9, 14 y 15 del canon 77 *ibidem* y los artículos 58, 60 y literal h) del 61 del

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



C.S.T., toda vez que el 30 de enero de 2015 dispuso la utilización de herramientas o bienes de propiedad del empleador -*colchoneta y sábanas*- para fines diversos de la prestación del servicio de salud -*dormir durante la jornada laboral*- sin contar con la autorización para ello.

Precisó, que si bien la convocada aceptó que los empleados tienen derecho a un descanso dentro de la jornada de trabajo conforme al reglamento interno, la demandante no demostró que haya obtenido permiso para gozar del mismo desconociendo de esta manera el elemento subordinación que gobierna esta clase de contratos, y replicó que, el hecho de no preverse en las normas internas de trabajo el procedimiento para hacer uso del citado descanso no era óbice para que la actora bajo su propio arbitrio decidiera cuándo hacerlo sin tener en consideración la grave afectación que causaba a la prestación del servicio público de salud.

Destacó que la ausencia del trámite del permiso para descansar en el reglamento interno de trabajo en nada incide en la justeza de la terminación del vínculo, pues la falta en la que incurrió la trabajadora está fijada como conducta grave y justa causa para ello, precisando en este punto que, no es necesario que el incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones especiales se hayan catalogado como graves pues al juzgador le compete analizar los hechos conforme el artículo 61 del CST y adecuarlos a los fines de la norma sustancial que guarda el objetivo consagrado en el canon 1 *ibídem*.

Finalmente aclaró que no era necesario agotar el procedimiento disciplinario porque no estaba previsto en el reglamento interno de trabajo y dado que el despido no está catalogado como sanción, tal como lo reconoce la jurisprudencia nacional.

EL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme la parte demandante presentó recurso de apelación indicando que el descanso que se tomó en forma inocente la trabajadora

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



obedeció a quebrantos de salud derivados del chicunguña, patología que desconocía estar padeciendo para esa fecha y que la demandada no demostró el procedimiento que se debía agotar para gozar del descanso autorizado en el reglamento interno de trabajo, de ahí que no puede castigársele por haber hecho uso de este derecho máxime cuando existían motivos de salud que lo ameritaban.

Reconoció que, pese a que el procedimiento disciplinario no estaba previsto como presupuesto para terminar el contrato, es claro que se decidió agotar con total desconocimiento de las reglas del debido proceso, lo cual vicia de legalidad la comunicación por la que le informan la culminación del vínculo laboral, como quiera que fue la razón que la sustentó.

Destacó que dormir en la jornada laboral está previsto en el reglamento interno de trabajo como una prohibición pero no señala cuál es la consecuencia –sanción– que acarrea, tampoco las normas internas laborales prevén que dicha conducta constituya falta grave y sea causal justa de despido, replicando, que la remisión que se hace al numeral 6°, literal a) del artículo 62 del C.S.T. no encuadra en forma objetiva en la razón que motivó el despido. Razones que de suyo lo llevan a concluir que existe atipicidad del hecho sancionable.

En los términos del Decreto 806 de 2020, acogido por la Sala en sesión extraordinaria de 11 de junio del mismo año y declarado exequible por la Corte Constitucional se corrió traslado para que las partes alegaran de conclusión; por ello la entidad demandada, a través de su apoderado judicial presentó escrito solicitando confirmar la sentencia de primera instancia, exponiendo que los reparos realizados por la demandante en manera alguna puntualizaron los errores de hecho o derecho en que incurrió el *a quo*, pues considera su decisión se edificó de manera correcta y sobre el acertado supuesto de incumplimiento de las obligaciones contractuales a cargo de la señora Karina Gil Montiel como auxiliar de enfermería y haberse probado abandono de su puesto de trabajo el 30 enero de 2015, existiendo una justa causa para su despido.



La parte demandante, guardo silencio.

CONSIDERACIONES

Por ser esta Sala competente como superior funcional del Juez que profirió la sentencia, y hallarse cumplidos los presupuestos procesales sin encontrar causal de nulidad que invalide lo actuado, el fallo se pronunciará de fondo.

Problema Jurídico

Establecer si, contrario a lo esbozado por el juez de primer grado, el motivo que dio origen al despido de la trabajadora no puede catalogarse como justa causa, de acuerdo con las normas sustantivas laborales y de reglamento interno de trabajo; en consecuencia, si hay lugar a acceder a las súplicas de la demanda.

- Cuestión previa

Por expresa aplicación del principio de consonancia, la Sala no se pronunciará respecto de la existencia de la relación laboral y sus particularidades, asunto que no fue objeto de impugnación, limitándose el estudio a establecer si la terminación unilateral del contrato de trabajo por el empleador, estuvo respaldada en disposiciones legales que legitimaron su actuar; contrario sensu, si el actuar fue arbitrario e incongruente, transgredió las obligaciones contractuales, y obliga al empleador a indemnizar el despido.

- De la terminación del contrato de trabajo

Para desatar el problema jurídico planteado, recordemos que las partes inmersas en el negocio jurídico, regentado por el denominado contrato de trabajo, se hallan facultadas para rescindir, mutuo propio, el

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



vínculo laboral, cuando alguno de los contratantes se abstenga, de satisfacer a cabalidad, el complejo de obligaciones netamente contractuales, como lo prevé el artículo 64 del CST, cláusula resolutoria.

Ahora, si es el empleador quien decide extinguir unilateralmente el ligamen, en consonancia con las previsiones de ley, debe informar la causa de su decisión al subordinado, aduciendo en todo caso, alguna de las justas causas de despido contenidas en la ley, para que su decisión no trasgreda el ordenamiento del trabajo, y se legitime en su actuar; contrario sensu, cuando el despido esta desprovisto de la justeza que exige la ley, alejado de sentido común, por tornarse arbitrario, e inconsulto con el ordenamiento jurídico, devendrá en contra del empleador, la obligación de indemnizar el despido del trabajador.

En ese orden de ideas, como en innumerables ocasiones lo ha expuesto la jurisprudencia laboral, el hecho del despido debe ser probado por quien lo alega, y la justa causa compete demostrarla al que bajo ella se cobija.

Claro lo anterior, no existe duda sobre el hecho del despido, pues el 16 de febrero de 2015 la entidad encartada comunicó a su trabajadora la terminación del contrato de trabajo, la cual obedeció a la desatención de las prohibiciones previstas en los numerales 14 y 15 del artículo 77 del reglamento interno de trabajo en concordancia con el canon 84 ibídem, el literal a) de la cláusula tercera del contrato de trabajo y el numeral 6º, literal a) del artículo 62 del C.S.T., imputándose la conducta de *-dormir durante la jornada laboral-*

Así pues, como se indicó, demostrado el hecho del despido corresponde al empleador, como ya se dijo, acreditar la justeza de su actuar contractual, en punto de referencia, a la rescisión del vínculo laboral, so pena que su proceder fuere sancionado por no obedecer a las justas causas previstas por la ley laboral, para dar por terminado el contrato laboral. Por lo que descende la Sala a analizar las pruebas aportadas al juicio, veamos;

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



De entrada, no existe controversia sobre el motivo que dio lugar a la terminación del vínculo laboral, por cuanto en el interrogatorio de parte, la diligencia de descargos de 9 de febrero de 2015 y en la misma apelación, se acepta que la demandante fue encontrada dormida el 30 de enero de dicha anualidad, mientras prestaba los servicios como auxiliar de enfermería de la clínica demandada.

De la misma forma, probado está el cumplimiento del requisito legal consagrado en el artículo 66 de las normas del trabajo, puesto que el 16 de febrero de 2015 la Clínica Uros S.A. le comunicó a la actora la culminación del contrato con indicación de las razones fácticas y la adecuación típica de la conducta, concretamente, por estar incurso en las prohibiciones de los numerales 14 y 15 del artículo 77 del reglamento interno de trabajo en concordancia con el canon 84 *ibídem*, el literal a) de la cláusula tercera del contrato de trabajo y el numeral 6°, literal a) del artículo 62 del C.S.T.

Conforme obra en el artículo 77 del reglamento interno de trabajo (R.I.T.), que es de pleno conocimiento de la demandante según lo informó, se prohíbe a los trabajadores incurrir en “*Todo acto u omisión que perjudique, obstruya o dilate el normal funcionamiento de cualquiera de las actividades*” (num. 14) y “*Dormir en el sitio y en horas de trabajo*” (num. 15). Por su parte, el artículo 84 *ibídem* prevé que “*Tienen igualmente el carácter de justas causas de terminación unilateral del contrato por parte la CLÍNICA (...), las estipuladas en los contratos individuales de trabajo, o en las convenciones colectivas, pactos y laudos arbitrales*”.

A su turno, el numeral 6°, literal a) del artículo 62 del C.S.T. consagra como justa causa para despedir a un trabajador “*Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos*”².

² Negrilla fuera de texto.

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



De acuerdo con lo expuesto, considera la Sala que la decisión del juez de primer grado fue acertada, en la medida que la conducta imputada y aceptada por la trabajadora –*dormir durante la jornada laboral*–, constituye justa causa para terminar en forma unilateral el vínculo laboral por parte del empleador. Así se afirma, toda vez que basta con hacer una revisión al numeral 35 del artículo 85 del R.I.T. para advertir con claridad meridiana que dicha acción es calificada como falta grave para los fines del numeral 6°, literal a) del Decreto 2351 de 1965.

En este punto, resulta necesario hacer hincapié en lo enseñado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL4424-2020 en la que apoyándose en la SL8002-2014, concluyó que dadas las funciones y responsabilidades que tenga un empleado en cada caso concreto, hay lugar a que se valore si la conducta desplegada por éste es o no constitutiva de falta grave, ello claro está, siempre que las partes no se hayan ocupado “*(...) previamente de calificar la gravedad de tal conducta de forma expresa en los instrumentos formales de la relación laboral, como el reglamento interno de trabajo, el contrato de trabajo (...)*”.

En el caso concreto, no existe duda que a la demandante se le encontró durmiendo dentro de la jornada laboral, conducta que además de estar tipificada como prohibición en el R.I.T., también está catalogada en dicho cuerpo normativo como falta grave, señalándose su consecuencia bajo el amparo del artículo 62, literal a), numeral 6° del C.S.T.; luego en palabras de la máxima autoridad de la justicia laboral, como “*(...) las partes con suficiente claridad y anterioridad habían calificado como falta gravísima aquella conducta, de modo que bastaba al empleador con demostrar su ocurrencia, como en efecto lo hizo*” (SL4424-2020).

Por ende, aunque el *a quo* hizo alusión, incluso, a normas distintas de las citadas en el escrito de terminación del contrato para apoyar la tesis que desarrolló y por lo que el extremo apelante afirma que existe “*atipicidad*” del hecho que dio origen al despido; se itera, es incuestionable que la

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



conducta imputada a la promotora sí se encuadra en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del C.S.T. en concordancia con el numeral 35 del canon 85 del R.I.T.

Ahora, la demandante se exculpa diciendo que el descanso que tomó el 30 de enero de 2015, obedeció a quebrantos de salud derivados del chicunguña y que dicho lapso fue de aproximadamente 15 minutos conforme al periodo permitido en el reglamento de trabajo.

Sobre el particular, considera la Sala que, si la actora se encontraba padeciendo chicunguña para el día de los hechos, como lo expuso, era imperioso que cumpliera con la regla 49 del R.I.T. que dispone que *“todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador”* para que éste adopte las medidas necesarias para hacerlo valorar de un profesional de la medicina con el fin de que certifique si puede o no continuar ejecutando sus labores; no obstante, KARINA GIL MONTIEL en momento alguno agotó este procedimiento, y por el contrario, puso en grave riesgo la salud de los pacientes que tenía a cargo dadas las especiales condiciones epidemiológicas que dicha enfermedad comportaba y el rigor que se debe emplear en la prestación del servicio público de salud, lo que en estricto sentido, es una violación grave de las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo.

Súmese a lo dicho, que si bien el artículo 14 del R.I.T. autoriza a los trabajadores que prestan turno nocturno (07:00 p.m. a 07:00 a.m.), gozar de un descanso de 30 minutos entre las 12:00 a.m. y las 12:30 a.m.; es evidente que la demandante además de no disfrutarlo dentro de dicho lapso, pues quedó acreditado que ello ocurrió aproximadamente a las 03:00 a.m. del 30 de enero de 2015, tampoco informó a ninguno de sus superiores sobre tal situación, dejando abandonado el lugar de trabajo y por contera desatendidos los pacientes a su cargo, esto último, que igualmente constituye una falta grave en virtud de las especiales y delicadas funciones y responsabilidades que tiene a su cargo el personal médico y asistencial.

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



En este punto, importa referir que, a pesar que en el reglamento de trabajo no se establece ningún procedimiento para hacer uso del descanso, ello no es patente para que un trabajador opte por hacerlo en cualquier momento, pues en definitiva, lo que está en juego es la estabilidad y continuidad en la prestación del servicio público de salud, que exige de todos sus integrantes el cumplimiento de estándares de calidad y rigor calificados dada la especial naturaleza del servicio y los derechos que están en juego; luego, esta omisión reglamentaria no puede ser constitutiva de argumento plausible para excusar la responsabilidad de la trabajadora, cuando en un curso normal de los acontecimientos, se espera que este tipo de ausencias deban ser reportadas al jefe inmediato para que se adopten las medidas necesarias para conjurar la situación de abandono transitorio y con ello, no dejar a merced del destino la suerte de los pacientes.

De otro lado, replica la apelante que, si bien no está previsto en el R.I.T., se violó la garantía prevista en el artículo 29 Superior dentro del procedimiento disciplinario que finalmente derivó en el despido.

Al respecto, es oportuno señalar que en la sentencia SL2351-2020, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de justicia, estableció que *“para el evento de la terminación del contrato con justa causa por parte del empleador, la vulneración del derecho al debido proceso se puede predicar, por regla general, **en el evento de que dentro de la empresa se haya previsto expresamente un procedimiento para despedir**”*³. Continuó, disponiendo que la *“garantía del derecho de defensa es claramente exigible de cara a la causal 3) literal A del artículo 62 del CST, (...) De igual manera, frente a las causales contenidas en los numerales 9° al 15° del art. 62 del CST, en concordancia con el inciso de dicha norma que exige al empleador dar aviso al trabajador con no menos de 15 días de anticipación. Respecto de las demás causales del citado precepto, será exigible según las circunstancias fácticas que configuran la causal invocada por el empleador. En todo caso, la referida obligación de escuchar al trabajador se puede cumplir de cualquier forma, salvo que en la empresa sea obligatorio seguir un*

³ Negrilla del Tribunal.

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



procedimiento previamente establecido y cumplir con el preaviso con 15 días de anticipación frente a las causales de los numerales 9° al 15°.

De acuerdo con lo expuesto, se parte de la premisa que el despido no constituye por su naturaleza una sanción disciplinaria, que es incontrovertible que el reglamento de trabajo de la CLÍNICA UROS S.A. no prevé el agotamiento del procedimiento disciplinario como prerrequisito para dar por terminado un contrato por justa causa por parte del empleador y que la causal invocada por éste no se encuentra dentro de las enlistadas por la jurisprudencia, como aquellas respecto de las cuales forzosamente se debe agotar el trámite disciplinario.

Así pues, la CLÍNICA UROS S.A. realizó un breve procedimiento disciplinario en el caso de KARINA GIL MONTIEL, no estando en la obligación de hacerlo, y en el que no se advierte transgresión de la garantía fundamental al debido proceso, pues en el interrogatorio tan solo se mencionó que la funcionaria instructora le comunicó a la trabajadora que tenía fotos suyas durmiendo en el horario laboral, sin que por tal virtud, se pueda estimar que esa manifestación o aseveración resulte trascendente y grave de cara a salvaguardar el derecho consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política.

Por lo discurrido, habrá que confirmarse la sentencia de primera instancia, por las razones aquí expuestas.

COSTAS

Por haberse resuelto desfavorablemente el recurso de alzada, se condenará en costas de segunda instancia a la parte demandante en favor de la entidad demandada (Art. 365-1 C.G.P.).

DECISIÓN

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, “*administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley*”,

RESUELVE

PRIMERO: **CONFIRMAR** la sentencia de 19 de julio de 2017 proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva.

SEGUNDO: **CONDENAR** en costas de segunda instancia a la parte demandante en favor de la demandada.

TERCERO: **DEVOLVER**, ejecutoriada la presente decisión, el expediente al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE,

LUZ DARY ORTEGA ORTIZ

GILMA LETICIA PARADA PULIDO

ENASHEILLA POLANÍA GOMEZ