

TRIBUNAL SUPERIOR DEL
DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA
SALA CIVIL FAMILIA LABORAL

Ordinario Laboral

DEMANDANTE(S): CLAUDIA PATRICIA ROMERO FLOREZ
Cédula o Nit : 1022952143
Apoderado(s): Dr(a) LUIS HERNANDO CALDERON GOMEZ

DEMANDADO: CLINICA MEDILASER S.A.
Cédula o Nit : 8130019520
Apoderado(s): Dr(a) DIEGO ANDRES MONJE GASCA

VIENE DEL JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE NEIVA, EN **APELACIÓN DE LA SENTENCIA** DE 7 DE JUNIO DE 2018, FOLIOS 93 A 94 DEL CUADERNO N° 1, INTERPUESTO POR LA PARTE DEMANDANTE Y CONCEDIDO EN EL EFECTO SUSPENSIVO.

VIENE(N) 1 CUADERNO(S) CON 97 FOLIOS Y 2 CDS

Despacho del Magistrado(a) Dr(a). ENASHEILLA POLANIA GOMEZ

RADICACIÓN: 41001-31-05-001-2017-00269-01



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN No. 0154
MARZO 07 DE 2019

"Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

LA COORDINACIÓN DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y
RESOLUCIÓN DE CONFLICTO - CONCILIACION

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y teniendo en cuenta los siguientes,

I. INDIVIDUALIZACION DEL IMPLICADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la **CLINICA MEDILASER S.A.** identificada con NIT 813.001.952-0 y representada legalmente por la Señora **MARIA CAROLINA SUAREZ ANDRADE** y/o quien haga sus veces; ubicada con domicilio en la carrera 7 No 11 - 65 de la ciudad de Neiva.

II. HECHOS

La presente averiguación preliminar se adelanta De Oficio por la Coordinación anterior de este grupo, conforme hechos narrados en el periódico Diario del Huila de fecha 05 de agosto de 2016, donde da a conocer que: la clínica Medilaser tomo la decisión de despedir a más de 100 empleados, por presunta acción fraudulenta para cobrar cesantías.

Una vez conocido los hechos, la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos-Resolución, dio orden de aperturar la averiguación preliminar en aras de esclarecer los hechos denunciados en el periódico Diario del Huila, mediante Auto No. 0818 del 5 de agosto de 2016.

En consecuencia de ello, la inspectora comisionada con auto de pruebas de fecha 08 de agosto de 2016, da cumplimiento de lo ordenado en auto de apertura, situación que fue comunicada y solicitada a la empresa con oficio No 7241001-2257 del 08 de agosto de 2016; por ello, el día 18 de agosto de 2016 bajo el radicado No 3336, Medilaser Clínica remitió lo siguiente: Copia de las solicitudes de las cesantías de 110 trabajadores, copia del acta de reuniones con los trabajadores vinculados en el hecho, copia de la carta de terminación unilateral de contrato laboral de los trabajadores, certificación de existencia de la cámara de comercio.

De igual forma, con oficio No 7241001-2342 del 22 de agosto de 2016, la funcionaria instructora solicita a la clínica Medilaser, el reglamento de interno de trabajo e información actual de los trabajadores; solicitud que fue contestada con oficio No. 3451 del 30 de agosto de 2016 y con oficio No. 3452 de la misma fecha.

La inspectora comisionada mediante memorando No 7241001-0824 del 06 de septiembre de 2016, hace entrega del expediente a la coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y

Resolución de Conflictos-Conciliación; por lo que con Auto No. 0475 del 10 de agosto de 2017, la coordinación de la época resolvió reasignar el expediente a la Dra. Yira Andrea Garavíño Villalba, para que continuara con el procedimiento administrativo laboral.

Con Memorando No. 08SI2019724100100000028 del 23 de enero de 2019, la doctora Yira Andrea Garavíño Villalba, entrega el expediente con recomendaciones de archivo por no existir mérito a la apertura del administrativo sancionatorio.

III. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

En la etapa probatoria se recopiló lo siguiente material documental:

1. Artículo del periódico "Diario del Huila", de fecha 05 de agosto de 2016, donde se dio a conocer que la clínica Medilaser realizó despido masivo por presunto fraude en cesantías. (Fl. 1 a 4)
2. Formato listado de asistencia de reuniones con trabajadores de la Clínica Medilaser del problema de despido por cesantías, de fecha 8 de agosto de 2016. (Fl. 6)
3. Con oficio radicado bajo el No 3336 del 18 de agosto de 2016 la clínica Medilaser da respuesta al requerimiento y allega la siguiente documentación: Copia de la denuncia penal realizada ante la fiscalía, copia de las 110 solicitudes de retiro de cesantías al fondo Porvenir, copia del acta de reunión que se realizó con los trabajadores (Fl. 9 a 138)
4. Con Oficio No 3451 del 30 de agosto de 2016 la Clínica Medilaser allego copia de las cartas de terminación de contrato de los trabajadores unilateral y copia de la liquidación de prestaciones sociales (Fl. 140 a 141)
5. Con oficio No 3452 del 30 de agosto de 2016, la Clínica Medilaser entrega copia del reglamento interno de trabajo y certificación de la Dirección de Talento Humano (Fl. 142 a 144)

IV. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Las actuaciones administrativas laborales tienen como objeto establecer el cumplimiento de las normas de derecho individual del trabajo de carácter particular a través del procedimiento reglado de forma general por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA) y en los aspectos allí no contemplados, se regula en lo compatible, por el Código de Procedimiento Civil, de conformidad con el artículo 306 de la Ley 1437 de 2011.

Este procedimiento se surte en virtud del interés objetivo del cumplimiento de las normas laborales, de las demás disposiciones sociales y de seguridad social, art.3º, 17, 485 y 486 del C.S.T. - Esto es, para la conservación del orden público laboral, derivado de su efecto general inmediato, tal como está regido por el art. 16 del C.S.T., y en ningún evento se activa y desarrolla *"para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces (...)"*, de acuerdo con lo establecido en el numeral 1 del artículo 486 del C.S.T..

Es así como el inicio, desarrollo y conclusión del procedimiento constituye para los funcionarios del Ministerio de Trabajo, el cumplimiento de la obligación de inspección, vigilancia y control en el ejercicio de la función de policía administrativa, fundada en el artículo 486 del C.S.T., así como el núm. 2º del art.3º de la Ley 1610 de 2013 y el contenido vigente de los Convenios 81 y 129 de la OIT.

Partiendo de lo expuesto, este ente Ministerial, es competente para conocer de toda clase de actos que configuren una vulneración de derechos laborales individuales y colectivos, para ello la ley 1437 de 2011, faculta a los administrados a presentar verbalmente o por escrito peticiones de forma respetuosa por motivos de interés general o particular para de este modo dar cumplimiento en primera medida al debido proceso y en segundo lugar para hacer efectiva la protección a esas garantías y derechos. Una vez revisado y analizado el acervo probatorio recaudado dentro del trámite procesal de la averiguación preliminar en estudio, se trae a colación que la apertura fue de oficio, conforme lo establece el artículo 4 de la ley

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

1437 de 2011, por los hechos denunciado públicamente en los periódicos de circulación departamental "DIARIO DEL HUILA", donde manifiesta un despido masivo realizado por la Clínica Medlaser por un presunto fraude en el retiro de las cesantías de los trabajadores; así que en aras de garantizar el debido proceso laboral frente a la forma de terminación unilateral del vínculo de trabajo, conforme lo establece el código sustantivo de trabajo y las demás normatividad laboral, se dio apertura la averiguación preliminar correspondiente.

Recopilar las pruebas documentales, se evidencia que si bien es cierto la Clínica Medlaser despido en el mes de agosto del 2016, a 97 trabajadores, en ningún momento esto lo realizó con la intención de clausurar labores de forma total o parcial de la empresa, y/o por el simple querer de la misma; pues fue argumentado por parte de Medlaser que este despido es consecuencia del actuar de los trabajadores en incurrir en una causal de justa causa, conforme lo estipula el artículo 62 del C.S.T.

Lo anterior, teniendo en cuenta que en reunión realizada con los colaboradores por parte de la clínica, con soporte de los oficios presentados ante el Fondo de Pensiones PORVENIR, el día 14 de julio de 2016 los trabajadores narraron la conducta desplegada así: "el señor Harold Chacón llegó a la clínica ofreciendo los servicios de ayudar a retirar las cesantías parciales, en 4 horas posterior a la entrega a la documentación y que por ello cobraba el valor del 10% del valor retirado; situación por la cual les hicieron firmar una documentación que desconocían que era falsa (entre la cual se encontraba la autorización de la empresa, sin ser cierto)".

Así las cosas y conforme a lo establece el artículo 67 de la ley 50 de 1990, la empresa podía realizar dicho despido colectivo sin previa autorización del ministerio, porque la causa fue distinta a las descritas en el artículo 7 del Decreto -Ley 2351 de 1365 que en la actualidad es el artículo 62 del C.S.T., conforme obra en las cartas de terminación unilateral de la relación laboral.

Ahora, frente el procedimiento de terminación de contrato de forma unilateral por justa causa, se evidencia que la Clínica Medlaser en el reglamento interno de trabajo en su capítulo XXX establece los motivos de terminación de contrato de trabajo con y sin previo aviso, es por ello que en su artículo 59 enumera las conductas que se dan calificación de grave y que serían motivo de terminación del contrato laboral por justa causa para el empleador como para el trabajador, entre la cual están las estipuladas para el empleador las descritas en el artículo 62 del C.S.T.

Pero frente a la terminación del contrato, en el párrafo segundo del artículo 59 del reglamento interno conviene que esa decisión debe ser argumentada por escrito, con el fin de que posteriormente no se pueda alegar otra causal, situación que hizo la clínica con cada uno de los trabajadores con las cartas del 08 de agosto de 2016, las cuales obra recibido de cada uno de los respectivos destinatarios.

Correspondiente al debido proceso en el proceso de despido por la presunta ejecución de falta grave por los trabajadores, este despacho trae a colación lo expresado en por la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL154245-2014 y lo cual fue traído a colación nuevamente en sentencia SL-14412018 del 24 de abril de 2018, en la cual se expresó, así:

"... En consecuencia, dado que la citación a descargos no está prevista en la ley como requisito previo al despido, cuando tampoco ha sido previsto dentro de la normatividad interna de la empresa como tal, considera esta Corte que, para la justa protección del derecho de defensa, se debe examinar, si de la forma como sucedieron los hechos, y si era o no necesario para el esclarecimiento de estos, el trabajador ha tenido la oportunidad de dar sus explicaciones y no ha hecho uso de ellas, por haber elegido una actitud pasiva frente al empleador, a la espera de que este tomara una decisión.

(...)

Es decir que, para la protección del derecho de defensa al trabajador, conforme al Parágrafo del artículo 62 del CST, salvo norma interna de la empresa que establezca un procedimiento para el despido, lo mínimo legalmente exigible es que, al momento del retiro, se le haga saber a este los motivos y razones concretas del despido, que se suponen han sido previamente establecidas por el empleador, con o sin descargos del trabajador, y que, en todo caso, este haya tenido la oportunidad de conocer y controvertir los hechos que puedan ser constitutivos de la resolución del contrato con justa causa; esa oportunidad de contradicción no se surte necesaria o únicamente con una citación a descargos, pero si ha de facilitarse

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

previamente al despido; es decir que el trabajador, por lo menos, conozca, con anterioridad a la terminación de la relación, los hechos generadores de la decisión de rompimiento del vínculo, y la contradicción se puede hacer de cualquier forma ante el empleador, o directamente en el debate judicial a elección del trabajador, si él tiene el convencimiento de que no se dio la justa causa de despido, acentuado este último, donde el empleador tiene la carga de demostrar la veracidad y la legalidad de las acusaciones hechas en contra del trabajador, y, para tal efecto, cobra especial relevancia las pruebas de la indagación previa al despido realizada por el propio empleador, pues si no las tiene difícilmente podrá probar la justa causa, y, de no hacerlo, se hace merecedor de las debidas consecuencias jurídicas pertinentes."

Así las cosas, este despacho puede manifestar que la Clínica Medilaser en ningún momento vulneró el debido proceso para la terminación de contrato de forma unilateral por justa causa, pues si bien los trabajadores le dieron la oportunidad de conocer y controvertir los hechos constitutivos de su despido, como obra en acta de reunión realizada con todos ellos el día 14 de julio de 2016 (Fl. 126 - 137), la empresa cumplió con el requisito mínimo legal exigible para el empleador, consistente en informar le motivo de dicha decisión, como obra en oficio del 08 de agosto de 2016 (Fl. 138 y los que obra en medio magnético (Fl. 140).

Con base en las consideraciones anotadas, éste despacho no encontró mérito para adelantar procedimiento administrativo sancionatorio y en consecuencia se dispondrá el archivo de la actuación.

En mérito de lo expuesto,

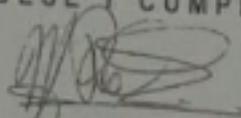
RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR la presente averiguación preliminar respecto de la **CLINICA MEDILASER S.A.** identificada con NIT 813.001.952-0 y representada legalmente por la Señora **MARIA CAROLINA SUAREZ ANDRADE** o quien haga sus veces; ubicada con domicilio en la carrera 7 No 11 - 65 de la ciudad de Neiva, de conformidad con lo anotado en la parte motiva de esta resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a los interesados, el contenido del presente acto administrativo, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR en la diligencia de notificación que contra la presente resolución procede el recurso de reposición y el de apelación de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



(*FIRMA*)

MARÍA DEL ROCÍO SALCEDO RODRÍGUEZ
COORDINADORA