

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE
POPAYÁN
SALA LABORAL

Magistrado Ponente:
LEONIDAS RODRÍGUEZ CORTÉS

Popayán, veintitrés (23) de septiembre de dos mil veintiuno
(2021)

PROCESO	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE	LUZ MARY HOYOS HOYOS
DEMANDADO	SISMEDICA SAS
RADICACIÓN Nro.	19-318-31-89-001-2019-00077-01
INSTANCIA	CONSULTA DE SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA
TEMA	Contrato de trabajo realidad - terminación del contrato sin justa causa - debido proceso para terminar el contrato de trabajo - indemnización de los artículos 64 y 65 del CST.
DECISIÓN	Se confirma la sentencia de instancia consultada.

1.- ASUNTO A TRATAR

De conformidad con lo señalado en el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, la Sala Laboral, integrada por los Magistrados que firman, luego de la discusión y aprobación del proyecto presentado por el Magistrado ponente, procede a proferir

sentencia escrita que resuelve el GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA en favor de la parte demandante, frente a la sentencia de primera instancia del diez (10) de febrero de 2021, proferida por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Bolívar, Cauca, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

2. ANTECEDENTES

2.1. HECHOS Y PRETENSIONES DE LAS DEMANDAS:

Pretende la demandante, (i) se declare la existencia de una relación laboral entre las partes que rigió por un contrato de trabajo a término indefinido; (ii) que se declare que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa; (iii) se ordene el pago de la indemnización por despido sin justa causa establecida en el artículo 64 del CST; (iv) la sanción moratoria establecida en el artículo 65 del CST y (v) las costas y agencias en derecho (Páginas 48 a 63 del cuaderno digital).

Como *supuestos fácticos relevantes*, alega el demandante prestó sus servicios personales por contrato de trabajo a término indefinido con la empresa demandada, como auxiliar asistencial de ambulancia, entre el 26 de julio de 2016 hasta el 28 de agosto de 2018.

Expone que el 16 de noviembre de 2017 se realizó una reunión con todos los tripulantes adscritos a SISMEDICA y que el medico José Luis Arroyo, las trató de chismosas de una forma agresiva, dando puños a la mesa, manifestándoles que no tenían derecho a preguntar nada, porque ellas eran unas simples auxiliares. De esta inconformidad se informó el día 30 de noviembre de 2017 mediante un oficio de queja por acoso laboral a talento humano, de la cual no hubo respuesta.

Expone que el 01 de diciembre de esa anualidad, la profesional de talento humano le envió un correo electrónico solicitándole explicaciones por supuestas quejas de pacientes, supervisor y médicos de la ambulancia, y que tenía tres días hábiles para dar respuesta, que finalizó con un llamado de atención.

El 04 de julio de 2018, se envió nuevamente oficio de descargos, en el cual le solicitaron explicación por lo ocurrido el 22 de julio. Lo mismo ocurrió con posterioridad. Este finalizó con la terminación del contrato de trabajo por supuestos incumplimientos en sus obligaciones contractuales y de reglamento interno de trabajo.

2.2. Contestación de la demanda por parte de SISMEDICA S.A.S.

La llamada a juicio contestó la demanda por intermedio de apoderado, **se opuso a la prosperidad de las pretensiones**, acepta es cierto la existencia del contrato de trabajo a término indefinido, pero aclara terminó con justa causa, luego del envío de los oficios de descargos, por los hechos de la demandante cuando atendió una emergencia en el Pr48+100, el 21 de junio de 2018, al asistir a dos pacientes y se encontró la camilla con residuos de sangre; que al verificar la planilla se observó que la demandante no había realizado la limpieza y desinfección de la móvil del evento que atendió en la noche del 21 de junio de 2018.

Indica que luego de la respuesta de la demandante a los descargos, no se encontró justificación en la conducta de la auxiliar, por lo que el día 27 de agosto de 2018, se le notificó la terminación del contrato de trabajo con justa causa por el incumplimiento de las obligaciones contractuales y del reglamento interno.

Formula como **excepciones de fondo**: (1) inexistencia de las obligaciones; (2) buena fe; (3) prescripción.

2.3. Decisión de primera instancia.

Una vez surtidas las etapas del artículo 77 del CPLSS, el Juzgado Promiscuo del Circuito de Bolívar, Cauca, se constituyó en AUDIENCIA DE TRÁMITE Y JUZGAMIENTO EN PRIMERA INSTANCIA el día diez (10) de febrero de dos mil veintiuno (2021), y cumplidas las ritualidades de rigor, procedió

a dictar dentro del presente asunto la **SENTENCIA N° 01**, en la cual negó las pretensiones de la demanda y condenó en costas procesales a la parte demandante.

TESIS DEL JUEZ: Para arribar a esas decisiones, afirma que el artículo 62 del CST establece las causales justas para dar por terminado el contrato de trabajo y que esta exonera una del pago de la indemnización por despido sin justa causa.

Que de conformidad con la jurisprudencia de la CSJ, no basta en indicarle al trabajador las razones por las cuales se toma la decisión de terminar la relación laboral, sino que se debe garantizar el derecho de defensa por parte del trabajador.

Que se evidencia que la parte demandada realizó los actos pertinentes para garantizar el debido proceso y el derecho de defensa de la parte demandante, en tanto, envió el oficio de descargos y la demandante se opuso a ellos, en ese oficio envió las fotos de los rasgos de sangre en la camilla y el piso de la ambulancia y por ello el despido está debidamente justificado, en cumplimiento de la causal 6° del CST.

Indica que la conducta de la empleada es calificada como grave, tanto en el reglamento, como en el contrato de trabajo.

3. ASPECTOS DE VALIDEZ Y EFICACIA PROCESALES

COMPETENCIA: En virtud a que la providencia de única instancia fue adversa al trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 del CPTSS, modificado por el artículo 10 de la Ley 1149 de 2007 y y la sentencia C-424 de 2015 de la Corte Constitucional, esta Sala de Tribunal es competente para desatar el recurso apelación contra la sentencia de primera instancia.

Los sujetos procesales tienen capacidad jurídica para actuar en este proceso y están representados por sus apoderados.

En relación con la legitimación en la causa por activa y pasiva no hay objeción alguna, porque la acción la ejerce el

presunto titular del derecho reclamado, en contra de la persona jurídica eventualmente obligada a reconocerlo.

La funcionaria judicial que conoció del asunto es la competente y el trámite cumplió las exigencias de forma previstas en la ley.

Por lo tanto, se cumplen todos los presupuestos procesales, sin encontrarse nulidades insaneables.

4.- ASUNTOS POR RESOLVER

No es objeto de controversia en segunda instancia que:

(i) Entre la señora Luz Mary Hoyos, como trabajadora y la empresa SISMEDICA S.A.S., en calidad de empleadora, existió una relación laboral por contrato de trabajo a término indefinido entre el 26 de julio de 2016 y el 28 de agosto de 2018, desempeñando el cargo de auxiliar de ambulancia, pues así lo aceptó y confesó la parte demandada en el escrito de contestación de la demanda, acompañando el contrato de trabajo suscrito entre las partes.

(ii) Tampoco se discute que la demandante fue objeto de despido por parte de la empresa SISMEDICA SAS, a partir del 28 de agosto de 2018, por incumplimiento de las obligaciones contractuales y de reglamento interno de trabajo.

Es decir, no se cuestiona el presupuesto fáctico de haberse dado a conocer a la trabajadora demandante, los hechos o causas que motivaron la decisión de terminar con el contrato de trabajo, conforme lo exige el parágrafo único del artículo 62, del CST, subrogado por el artículo 7° del D. L. 2351/65, pues, tales hechos y causas quedaron expresados en forma explícita, concreta e inequívoca en la comunicación de terminar el contrato de trabajo por parte de la jefe de talento humano, Johana Andrea Niño Ramírez, el 27 de agosto de 2018, a través de correo electrónico.

A partir de lo anterior, y atendiendo a los cuestionamientos

formulados en la presentación de la demanda, la Sala debe resolver como **PROBLEMA JURÍDICO PRINCIPAL**, si la decisión unilateral de SISMEDICA S.A.S., como empleador, de poner fin al contrato de trabajo a término indefinido, se produjo con justa causa y garantizando el debido proceso a la trabajadora.

La tesis de la Sala está dirigida a confirmar la sentencia consultada, al aparecer probada la justa causa para la terminación del contrato de trabajo y se garantizó a la demandante en debida forma su derecho de defensa, como pasa a explicarse:

4.1. El derecho al trabajo en Colombia ha sido colocado como principio fundante del Estado Social de Derecho (Artículo 1 de la C.P.).

Además, está constituido como derecho fundamental, sometido a la especial protección del Estado, que debe materializarse en condiciones dignas y justas (Artículo 25 de la C.P.).

Está gobernado por principios superiores, entre otros, el de la estabilidad en el empleo (Artículo 53 de la C.P.).

Todas estas reglas superiores, están acordes con las reglas internacionales del trabajo, que obligan al Estado Colombiano, particularmente del Convenio 159 de la OIT, aprobado por medio de la Ley 82 de 1988.

4.2. En desarrollo de las reglas superiores anteriores, el legislador, a través del artículo 61 del CST, con las modificaciones del artículo 5 de la ley 50 de 1990, regula expresamente las causales de terminación del contrato de trabajo y en el literal h), atendiendo al principio de la autonomía de las voluntades, que rige también a los contratos de trabajo, prevé la facultad, tanto para el empleador, como para el trabajador, dar por terminado, de manera unilateral, el contrato de trabajo, con o sin justa causa, en los casos contemplados en los artículos 62 y 64 del CST, subrogados por el artículo 7 del

D. L. 2351/65 y artículo 28 de la ley 789 de 2002, respectivamente.

4.3. Adicionalmente, por razón de los hechos litigiosos, resulta oportuno hacer las siguientes precisiones entre el despido y la sanción disciplinaria.

Al respecto, el despido o terminación del contrato de trabajo obedece a la decisión unilateral del empleador, previa existencia o no de una justa causa, mientras que la sanción disciplinaria lo que busca primordialmente es restablecer la disciplina en el lugar de trabajo y no terminar el vínculo laboral.

La sentencia CSJ SL del 15 de febrero de 2011, Nro. 39394, a saber:

*“En asuntos de similares características a los que son objeto de controversia, la Corte **ha precisado con insistencia que el despido no se asimila a una sanción disciplinaria y, en consecuencia, aquel no tiene que estar sujeto a un trámite previo, salvo que tal exigencia se hubiera pactado en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o el laudo arbitral, situación que no es la acontecida en el sub judice.***

Para el efecto pueden consultarse, entre otras, las sentencias del 22 de abril y 13 de marzo de 2008, radicaciones 30612 y 32422, respectivamente, en las que se dijo:

*“Esta Corporación de tiempo atrás ha sostenido que el despido no es una sanción disciplinaria, y que por ende para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de sanciones disciplinarias, **salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como por ejemplo en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo, que no es el caso que nos ocupa.**”*

Por su parte, frente al debido proceso, la CSJ-SL en sentencia SL-3655-2016, indica:

“En consecuencia, por disponerlo el mismo reglamento, la decisión de despido no puede producir efecto alguno, al haberse omitido la intervención de los representantes del sindicato y la oportunidad de controvertir la sanción de despido por el afectado, sin

que amerite entrar a examinar la comprobación de los hechos achacados por la empresa al actor para despedirlo.”

Así las cosas, sobre el despido y las sanciones disciplinarias en el marco de los contratos de trabajo, la CSJ-SL ha precisado con insistencia que el despido no se asimila a una sanción disciplinaria y por ello, aquél no debe estar sujeto a un trámite previo, a menos, que tal exigencia se hubiera pactado en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o el laudo arbitral.

Esta tesis se puede consultar en las sentencias del 22 de abril y 13 de marzo de 2008, radicados n° 30612 y 32422, respectivamente; sentencias del 15 de febrero de 2011, radicado n° 39394, y del 9 de septiembre de 2015, radicación n° 40607, de la CSJ-SL.

Esta Sala resalta, además, la terminación del contrato está gobernada por normas distintas a las que contemplan las sanciones disciplinarias, a menos como en el presente caso, en el reglamento interno de trabajo, en el contrato de trabajo o en la convención colectiva se estipule un procedimiento para imponer sanciones o dar por terminado el contrato laboral.

4.4. Según lo previsto en el artículo 167 del CGP, aplicable por remisión del artículo 145 del CPLSS, la carga de la prueba recae en quien pretende demostrar los hechos en que basa sus súplicas, y siguiendo la línea jurisprudencial de la Sala laboral de la CSJ, con valor de doctrina probable, en materia de terminación del contrato de trabajo, la CSJ-SL, por ejemplo, en sentencia del 19 de octubre de 2016, SL15026-2016, radicación n. 48059, deja claro que le corresponde al trabajador probar la existencia del hecho del despido, y al empleador en la obligación de probar la existencia de la justa causa.

Por otra parte, de acuerdo a la CSJ-SL, sentencia del 25 de junio de 2009 (Rad. 35998), corresponde al Juez evaluar si la conducta ilícita imputada se realizó por el trabajador, ya que el hecho de que una conducta del trabajador sea calificada como falta grave que faculte al empleador para terminar el vínculo contractual por justa causa, no significa que el juez no pueda

examinar los motivos aducidos para determinar si efectivamente el trabajador incurrió en dicha falta.

4.5. Al abordarse el estudio de los medios de convicción aportados en legal forma al proceso, lo primero que se advierte, la demandante, ni el demandado, acompañaron el reglamento interno de trabajo, por lo que no se puede evidenciar por esta Sala la existencia de un procedimiento previo que se deba surtir para la terminación del contrato de trabajo, con justa causa, por parte del empleador.

Además, en el contrato de trabajo aportado en la página 17/103 del documento digital 103 bajo la denominación expediente Luz Mary Hoyos, del expediente digital de primera instancia, tampoco se menciona tal procedimiento, sólo las justas causas para la terminación del contrato de trabajo.

Del examen de la comunicación vista en la página 43/103 del expediente digital de primera instancia, fechada el 27 de agosto de 2018, la empleadora da a conocer a la trabajadora la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, al considerar el incumplimiento de las obligaciones contractuales, reglamento interno y políticas de talento humano en razón a que no realizó limpieza de los equipos de ambulancia, como consta en las pruebas y en la planilla de limpieza que no diligenció, siendo grave para la sanidad del equipo de trabajo y pacientes.

Se anexó el llamado a descargos en la página 34/103 ibídem, del 04 de julio de 2021, en la que le solicitaron a la demandante una explicación por el incumplimiento de sus obligaciones en su labor el día 22 de junio de 2018.

Por su parte, según el documento anexo en la página 35/103 ibídem, la trabajadora demandante, en uso de su derecho de defensa y contradicción, con fecha del 06 de julio de 2018 presentó la respuesta al anterior requerimiento, en la que indicó: *“Con respecto al primer hallazgo, acerca de los residuos biológicos encontrados en la camilla y el diligenciamiento del formato de la planilla de limpieza y desinfección el día 22 de junio del 2018 no se dio, debido a que mi terminación de turno se*

realiza el día 22 de junio a las 6 am de la mañana, la limpieza y el diligenciamiento de la planilla del 21 de junio si se realizó de forma correcta y fue entregada al señor Álvaro Estupiñan, auxiliar de enfermería, quien fue la persona que me recibió el turno a las 6:00 am del día 22 de junio 2018, sin ningún inconveniente.

Por to tanto, el que realiza la limpieza el 22 de junio de día es el compañero Álvaro Estupiñan y en la noche del mismo día es la compañera Sandra Piamba, quienes también son los encargados de realizar el diligenciamiento de la planilla.”

Según el testimonio del señor José Albeiro Hernández Díaz, quien es el supervisor de la empresa, es claro en sostener, recibió informe de lo ocurrido el día 21 de junio de 2018, cuando luego del turno de la demandante se encontró residuos de sangre en la camilla y la ausencia de llenar la planilla de limpieza, por la demandante.

Por su parte, el testigo José Gregorio Palomino supervisor de la empresa, quien encontró el hallazgo, afirma “*se evidencia que hay sangre en la camilla o en la tabla rígida dentro del habitáculo de la ambulancia*” y procedió a dejar registro fotográfico e informar al jefe directo que es el director operativo.

4.6. Del estudio en conjunto de los medios de convicción reseñados, la Sala observa, la parte demandante no aportó, ni solicitó las pruebas testimoniales para probar sus dichos de la demanda y los descargos presentados ante la empleadora, en especial sobre sus afirmaciones de que sí dio cumplimiento a sus obligaciones contractuales de aseo y desinfección, por una parte y por otra, que hizo entrega del acta del cumplimiento de tales labores.

Igualmente, no acompañó al proceso el Reglamento Interno de Trabajo, teniendo la obligación legal de hacerlo, para que el Juez verifique la existencia de un procedimiento especial para que la empresa pueda dar por terminado el contrato de trabajo de sus trabajadores, cuando se invoca una justa causa.

De las pruebas allegadas al proceso, específicamente del contrato de trabajo, no se desprende la obligación de la empresa de realizar un trámite previo para la terminación de la relación laboral con alguno de sus trabajadores, por lo anterior, por este aspecto no se podría declarar ilegal la terminación.

4.7. Por otra parte, la entidad garantizó el debido proceso de la trabajadora Luz Mary Hoyos, en tanto le brindó la posibilidad legal y constitucional de ejercer su defensa frente a las imputaciones que se le estaban haciendo, sobre el incumplimiento de sus obligaciones contractuales el día 21 de junio de 2018, al solicitarle las explicaciones sobre tal incumplimiento, al punto que la demandante presentó sus alegatos y manifestó que aquel día no tenía que realizar la limpieza de la ambulancia.

4.8. En cuanto a la existencia de la conducta y la calificación de la gravedad de la falta cometida por la señora Luz Mary Hoyos, la Sala llega a su convicción, toda vez que del material probatorio allegado al proceso, está probado que los trabajadores auxiliares de ambulancia tenían la obligación contractual de realizar la limpieza y desinfección de la ambulancia que estuviera a su cargo, como se desprende de lo narrado por la demandante en su interrogatorio de parte, cuando explica el procedimiento de limpieza.

Así los hechos probados, esta Sala obtiene certeza que la demandante incurrió en incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de realizar la limpieza a la ambulancia el día en que finalizara su turno, pues así quedó demostrado con los testimonios narrados, en especial del señor José Gregorio Palomino.

4.9. Por otro lado, la calificación de la falta como grave, realizada por la empresa, está acorde a las circunstancias especiales que rodean el servicio de salud, según lo sostuvo el inspector, pues con la omisión de realizar la limpieza, podría generar problemas sanitarios a los compañeros de trabajo, así como la terminación del contrato que tienen con el tercero.

Al tenor de lo expuesto, se impone CONFIRMAR la sentencia de primera instancia que negó las súplicas de la demanda.

6. COSTAS.

Por surtirse el grado de consulta, no se impone condena en costas de segunda instancia en esta instancia.

7. DECISIÓN.

En razón y mérito de lo expuesto la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN**, administrando justicia en nombre de La República de Colombia y por autoridad de la ley.

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia consultada, de conformidad con las razones expuesta en la parte motiva de esta providencia.

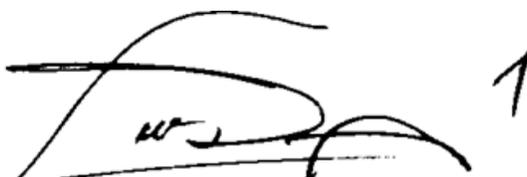
SEGUNDO: SIN CONDENAS en costas de segunda instancia, como se dijo en la parte motiva.

TERCERO: La presente sentencia queda notificada a las partes POR ESTADO ELECTRÓNICO y con la remisión a los correos electrónicos de las partes y apoderados.

Los Magistrados,



LEONIDAS RODRÍGUEZ CORTÉS



LUIS EDUARDO ANGEL ALFARO

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a sharp upward stroke at the end, positioned above the printed name.

CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA