



**REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN
SALA LABORAL**

**Dra. CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
Magistrada Ponente**

Veintitrés (23) de noviembre de dos mil veintidós (2022)

Proceso:	Ordinario laboral
Radicación:	19 001 31 05 002 2020 00111 01
Juzgado de primera instancia:	Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Popayán– Cauca
Demandantes:	DIANA MARCELA RUIZ VELASCO EDITH CAROLINA GIRON GUACA
Demandada:	CLINICA LA ESTANCIA S.A.
Segunda instancia:	Apelación sentencia
Asunto:	Confirma Sentencia–Despido Proceso Disciplinario
Sentencia escrita No.	081

I. ASUNTO

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, pasa esta Sala de Decisión Laboral a proferir sentencia escrita, que resuelve el **recurso de apelación** formulado por la apoderada judicial de la parte demandada, contra la sentencia proferida el 31 de enero de 2022 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Popayán – Cauca.

II. ANTECEDENTES

1. La demanda.

En el libelo introductorio se pretende: **i)** confirmar el fallo de tutela de primera instancia proferido a favor de las demandantes **ii)** dejar sin efecto todo lo actuado desde la citación a diligencia de descargos **iii)** ordenar a la demanda el reintegro inmediato de las demandantes en mejores condiciones laborales, sin solución de continuidad y sin ninguna interrupción desde el 2 de abril y 5 de mayo de 2020, respectivamente, hasta que se satisfagan sus pretensiones; en consecuencia, **iv)** se condene a la demandada, al reconocimiento y pago desde el 2 de abril y 5 de mayo de 2020 hasta que sean reincorporadas al cargo que venían desempeñando como jefes de enfermería, de los salarios dejados de percibir, primas de servicios, cesantías, primas de navidad, indemnización por despido injusto, sanción del

artículo 65 del CST, perjuicios morales, horas extras, intereses moratorios, afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral y demás derechos conforme a las facultades ultra y extra petita; así como las costas procesales y agencias en derecho.

2. Supuestos fácticos.

Las anteriores pretensiones se fundamentan en los siguientes hechos:

Las demandantes son madres cabeza de familia y fueron vinculadas por la demandada como jefes de enfermería, por medio de contrato laboral, en un horario nocturno de 8:00 pm a 6:00 am, devengando un salario básico de \$2.300.000 más recargos por días festivos o nocturnos, siendo el salario promedio de \$2.800.000, con una hoja de vida intachable y sin ninguna queja por parte del empleador, ni sus compañeros o usuarios: EDITH CAROLINA GIRON GUACA desde el 20 de junio de 2006 hasta el 2 de abril de 2020 y DIANA MARCELA RUIZ VELASCO desde el 3 de junio de 2015 hasta el 5 de mayo de 2020.

Que el proceso disciplinario surtido en contra de las actrices, vulneró el artículo 101 del reglamento de trabajo porque a la señora CAROLINA GIRÓN le notificaron la citación a descargos el 2 de abril de 2020 a las 8:04 am y pasados 16 minutos (8:20 am), del mismo día se realizó la audiencia de descargos y en la misma fecha la notificación de la decisión de despido por falta grave, recurrida el 5 de abril de 2020 y resuelto el recurso de reposición el 16 de abril siguiente; siendo consignada su liquidación solo hasta el 12 de mayo de 2020. Por su parte, la señora DIANA RUIZ fue citada a descargos el 2 de abril de 2020 a las 7:14 pm, la audiencia de descargos se efectuó el 3 de abril de 2020 a las 7:00 am y la decisión de despido por falta grave le fue notificada el 5 de mayo de 2020, siendo recurrida el 7 del mismo mes y año, sin resolver el recurso reposición; que su liquidación le fue consignada solo hasta el 9 de junio de 2020. Las citaciones a descargos refieren la vulneración de artículos 58 y 60 del CST y artículos 81, 91, 93 y 100 del REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, pues se les acusó infringir el artículo 81 del RIT que establece los deberes del trabajador, pero no se especificó cual numeral se transgredió ni la sanción aplicable, aunque en el acta de despido se argumenta vulnerado el numeral 14 “no dar estricto cumplimiento al presente reglamento”. Tampoco se les dio a conocer copia del video de seguridad, ni de ninguna otra prueba que pudieran controvertir, ni existe autorización al empleador de parte de las trabajadoras para ser grabadas, monitoreadas o para que les revisaran sus estados de WhatsApp. Aunado a ello, el artículo 95 del RIT numeral 6º establece las faltas leves y una escala de sanciones cuando se

vulneran las obligaciones reglamentarias, que por primera vez implica recordatorio de deberes con copia a la hoja de vida y solamente de superar la cuarta vez se califica como falta grave, por lo que no podía determinarse la falta como grave, al no causarse perjuicio alguno a la clínica.

En razón a lo narrado las demandantes interpusieron acciones de tutela que ordenaron su reintegro desde el 11 de junio de 2020, por 20 días, pero luego fue revocado; por lo que CAROLINA GIRÓN fue despedida nuevamente el 3 de julio de 2020 y DIANA RUIZ presentó renuncia motivada el 9 de julio de 2020, por el trato discriminatorio recibido y por el no pago de salarios y prestaciones sociales.

Sostienen que a raíz de los hechos entraron en estado de ansiedad y depresión, teniendo que acudir a su EPS para ser valoradas por el área de psicología y psiquiatría, pues fueron maltratadas por su empleador en su dignidad, en su calidad de personas, trabajadoras fieles, incansables y comprometidas con la institución, por la mala gestión administrativa del empleador: que no les entregó uniforme básico de diario, el cual debió ser comprado por los trabajadores que devenguen más de 2 salarios mínimos (desconociendo el artículo 176 de la Resolución 2400 de 1979), que modificó en febrero de 2019 el RIT de Clínica La Estancia, haciendo más gravosas las faltas de los trabajadores en comparación con los reglamentos anteriores, procedimiento que no fue socializado con los trabajadores, que viola el Reglamento Interno de Trabajo en su artículos 92 que prohíbe a la Clínica retener suma alguna del monto de los salarios y prestaciones, art.118 del RIT porque no capacitó a sus empleados en temas de prevención de acoso laboral, artículos 129, 130 y 133 del RIT porque no protege a sus trabajadores del riesgos biológicos y psicosociales, al no suministrarles los uniformes, ni aplicando la batería de riesgo psicosocial a sus trabajadores para implementar una política de promoción y prevención del acoso laboral (Resolución 2646 de 2008 modificada por la Resolución 2404 de 2019), art. 141 del RIT que señala que no producirá ningún efecto las cláusulas que desmejoren las condiciones de trabajo en cuanto fueren favorables al trabajador.

3. Contestaciones de demanda.

3.1. CLINICA LA ESTANCIA S.A.

Se opuso a todas las pretensiones de la demanda y aceptó como ciertos los hechos 4 referente a la terminación del contrato de trabajo, bajo una justa causa y 7; como parcialmente ciertos los hechos 1 y 2 en cuanto a la forma y fechas de vinculación y desvinculación de las extrabajadoras, así como al monto del salario

básico pero no al promedio mensual, como tampoco a los cargos de jefes de enfermería, pues se contrataron como auxiliares de enfermería, 8 y 10 frente a las fechas de despido y pagos de las liquidaciones, pero no frente al reclamo de pago de la sanción del artículo 65 del CST, 13 en cuanto a que el área de gestión humana informó a las demandantes la terminación del contrato, pero en cuanto a la terminación sin justa causa; no le consta el hecho 15, no son hechos 14,17,19 y 20, el hecho 22 son apreciaciones subjetivas y negó los demás hechos.

Finalmente propuso excepciones de fondo¹.

4. Decisión de primera instancia.

A través de la sentencia que se revisa el A quo declaró que entre las partes en litigio existió una una relación laboral regida por un contrato de trabajo, cuyos extremos lo fueron entre el 03/06/2015 y el 05/05/2020 con la señora DIANA MARCELA RUIZ VELASCO y entre el 20/06/2006 y el 02/04/2020 con la señora EDITH CAROLINA GIRON GUACA, declaró la **ineficacia de la sanción** de terminación del contrato de trabajo suscrito entre la sociedad CLINICA LA ESTANCIA S.A. y las demandantes, a partir del 05/05/2020 y 02/04/2020, respectivamente, negó la excepción de prescripción y condenó a la demandada a reintegrar a las demandantes, *“sin solución de continuidad, a un cargo de igual o superior categoría, con el correspondiente pago de todos los salarios, prestaciones sociales tanto legales como extralegales y aportes a la seguridad social generados a partir de la fecha del despido que se declara ineficaz y hasta que se haga efectivo su reintegro.”*, ordenó descontar de la liquidación de los derechos laborales causados a partir del reintegro, el valor efectivamente pagado por la demandada durante el tiempo que las accionantes laboraron, por orden de tutela del 01/06/2020 del Juzgado Segundo Civil Municipal de Popayán que reintegró a la señora DIANA MARCELA RUIZ y del 29/05/2020 del Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple en favor de la señora EDITH CAROLINA GIRON GUACA, negó las demás pretensiones de las demandantes, en cuyo favor dispuso el pago de costas procesales.

Para adoptar tal determinación, argumentó que la valoración conjunta de la prueba documental y las declaraciones, evidencian el carácter continuo de las relaciones laborales regidas por sendos contratos de trabajo a término indefinido entre cada una de las actoras y la accionada, cuyos extremos lo fueron 03/06/2015 y el 05/05/2020 con la señora DIANA MARCELA RUIZ VELASCO y entre el

¹ Inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido a cargo de la empresa Eficacia S.A. Respeto y cumplimiento al debido proceso en la terminación unilateral con justa causa de las demandantes. Buena fe. Prescripción. Enriquecimiento sin Causa. Compensación. Genérica o Innominada.

20/06/2006 y el 02/04/2020 con la señora EDITH CAROLINA GIRON GUACA, cuya terminación fue efectivamente una sanción; por lo que debió agotarse en estricto el proceso disciplinario adelantado a las demandantes, por lo que para su imposición debió surtir el procedimiento del artículo 101 del reglamento interno de trabajo, como garantía al derecho constitucional al debido proceso-derecho de defensa; sin embargo, se evidencia que la actuación disciplinaria adelantada no se ajustó a dicha normativa, por cuanto, las disciplinadas no dispusieron del plazo reglamentario para ejercer su derecho de defensa, aunado a ello, la terminación de cada uno de los contratos se notificó, estando en trámite los recursos de reposición interpuestos por las sancionadas, que el empleador no observó lo dispuesto en el artículo 115 del CST, siendo aplicable entonces el artículo 102 del reglamento interno de trabajo. Tampoco fue demostrado el acto calificado como falta grave de la señora DIANA MARCELA RUIZ VELASCO, pues no se prueba que estuviera haciendo una colecta como lo afirma la demandada, sino una publicación de un mensaje de WhatsApp en cadena dirigido al personal asistencial de esta ciudad, buscando la colaboración en la consecución de materiales para elaboración de trajes anti fluidos; pero el empleador sin más pruebas y sin analizar el contexto de la situación de salubridad pública generada por la pandemia de Covid 19 lo asimiló a una colecta. Mientras que la señora EDITH CAROLINA GIRON GUACA nunca conoció el contenido de la prueba relacionada con un video, en la diligencia de descargos, en la que tampoco tuvo la oportunidad de pedir pruebas, pues ese mismo día se le sancionó con la terminación de su contrato. Finalmente no se acreditan los presupuestos para las demás pretensiones ni los perjuicios morales alegados.

5. Recursos de apelación.

5.1. Apelación demandada.

Manifiesta su inconformidad frente a la sentencia, al considerar que no se valoró adecuadamente las pruebas practicadas, quedando demostradas las conductas calificadas como graves, efectuadas por las demandantes que afectaron la imagen de la institución, pues la señora DIANA RUIZ realizó una colecta, dado que su número celular se encontraba en el mensaje que se estaba divulgando en la red de WhatsApp y la conducta de la señora EDITH CAROLINA GIRON fue grave porque al sustraerse los tapabocas puso en riesgo a todo el personal de la Unidad de Cuidados Intensivos de la Clínica y a pacientes que hacían uso de los mismos. Previo a los procesos disciplinarios las actoras conocieron una comunicación

antes de la diligencia de descargos en que ellas podían ampliar los hechos y solicitar o presentar pruebas.

6. Trámite de segunda instancia

6.1. Alegatos de conclusión.

Los apoderados judiciales de las partes, previo traslado para alegatos de conclusión en aplicación del artículo 13 de Ley 2213 de 2022, se pronunciaron de la siguiente manera:

6.1.1. Demandante.

Solicita se confirme la sentencia impugnada, porque la diligencia de descargos laborales debió desarrollarse conforme a los postulados de la sentencia C-593/14, por lo que la actuación de la demandada para su despido carece de toda validez jurídica al estar viciada de nulidad, aunado a ello, la prueba testimonial y documental no evidencia los hechos que se les imputan y finalmente, el recurso de reposición frente a la decisión del despido no fue resuelto previamente, por lo que la decisión se ejecutó sin estar en firme; configurándose el despido injusto e ilegal del artículo 62 CST numeral 6º.

6.1.2. Demandado.

Solicita revocar la decisión impugnada, porque los despidos realizados se adoptaron conforme el numeral 6º del artículo 62 del CST y los artículos 58 y 60 del mismo código sustantivo, pues la conducta desplegada por la señora EDITH CAROLINA GIRON se encuentra consignada en el artículo 100 numeral 15 del reglamento interno de trabajo, mientras que la conducta desplegada por DIANA RUIZ, de realizar colecta de donación económica en el sitio de trabajo, fue comprobada por los compañeros de la Unidad de Cuidados Intensivos en la diligencia de descargos, por lo que la decisión de desvinculación se ajusta a la sentencia SU-449 de 2020.

III. CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. Consonancia.

El artículo 35 de la Ley 712 de 2001, por medio del cual se adicionó el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, regula el principio de consonancia. Este consiste en que la decisión que resuelva la apelación de autos y sentencias deberá sujetarse a los puntos objeto del recurso de apelación. En

consecuencia, la decisión de segunda instancia no podrá tocar puntos que no fueron materia de apelación.

2. Problema jurídico.

De acuerdo con el objeto de la apelación, corresponde a la Sala establecer:

2.1. ¿Hay lugar a revocar la sentencia que declaró que la demandada vulneró el derecho fundamental al debido proceso de las demandantes, en el trámite disciplinario que culminó con la imposición de la sanción de terminación unilateral de sus contratos de trabajo?

3. Respuesta al interrogante planteado.

La respuesta al interrogante será **negativa**. La tesis de la Sala se orienta a confirmar la decisión de primer grado. Lo anterior, como quiera que los medios de prueba obrantes al interior del proceso permiten establecer que la decisión de despedir a las trabajadoras, a título de sanción, fue adoptada dentro de un procedimiento en el que no se respetó su derecho al debido proceso en cuanto al derecho a la defensa, pues no se sometieron a los plazos concedidos en el artículo 101 del Reglamento Interno de Trabajo, no se garantizó el principio de publicidad respecto de los medios de prueba, afectando con ello, la posibilidad de controvertirlas, y el empleador obvió resolver el recurso de reposición interpuesto en contra de las sanciones de terminación unilateral de sus contratos de trabajo, antes de hacerlas efectivas. No se configura la justa causa generadora del despido unilateral alegada por la apelante, pues el empleador no probó la ocurrencia de la causal invocada, ya que los hechos enrostrados a la señora DIANA MARCELA RUIZ VELASCO tuvieron que ver con presuntas *“colectas, al solicitar donación económica para realizar trajes especiales como parte del grupo del personal de salud del UCI”* realizadas mediante un mensaje de datos, pero de las pruebas practicadas en el proceso no es posible establecer con precisión el texto del mensaje enviado, el número de teléfono desde el cual se remitió, así como tampoco la fecha, hora ni la dirección IP de envío. Y respecto a la señora EDITH CAROLINA GIRON GUACA, quien aceptó los hechos endilgados, no se aplicó a cabalidad lo dispuesto en el artículo 101 del reglamento interno de trabajo, pues *“Para la comprobación de las faltas y la aplicación de sanciones respectivas no fueron “valorados los descargos” presentados por la disciplinada, en el oficio del 02 de abril de 2022 que resolvió el proceso disciplinario, en el cual la Coordinadora de Gestión Humana de la demandada, no hace alusión alguna a las*

razones presentadas por la demandante; omisión que da lugar a la aplicación del artículo 102 del mismo reglamento.

Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

El artículo 29 de la Constitución Política indica que el debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. A su turno, el artículo 115 del CST, que fuera modificado por el artículo 10 del Decreto 2351 de 1965, previene que “Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos (2) representantes del sindicato al que éste pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite”.

Este artículo fue declarado exequible por parte de la Corte Constitucional a través de sentencia C- 593 de 2014 y dentro de los razonamientos expuestos por la referida Corporación para declarar la exequibilidad de la norma, señaló que el debido proceso no solo involucra y obliga a las autoridades públicas, sino también a los particulares que se arrogan facultades sancionatorias, siendo por ello indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y permitan al conglomerado conocer en las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos en sus reglamentos, manuales de convivencia, estatutos y demás, a fin de garantizar no solo el referido derecho sino también el derecho de defensa.

De la misma manera, indicó que cuando el artículo 115 del CST hace referencia a que el trabajador debe ser oído previamente a la imposición de la sanción, está haciendo alusión a respetar y hacer efectivas las garantías propias del debido proceso, que determinan que: *“toda sanción impuesta por el patrono debe estar previamente consagrada en el Reglamento, debe ser resultado de un proceso en el que se haya oído previamente al trabajador, en el cual se haya permitido presentar pruebas y controvertir las que existiesen en su contra, la decisión debe estar motivada e indicar con claridad las normas de la ley o del reglamento de trabajo en las cuales hayan sido previstas las conductas imputadas y debe definir la responsabilidad del trabajador en la conducta imputada. De igual manera, en el caso en que proceda, permitirse que pueda ser revisada por el Superior Jerárquico de aquél que interpuso la sanción”*. Y en relación con los reglamentos de trabajo señaló: “De igual forma, se ha especificado que en los reglamentos a los que se alude, es necesario que cada una de las etapas procesales estén previamente definidas, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los

implicados”². Además agregó que tales procedimientos deben asegurar al menos:

- * *“La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción;*
- * *la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias;*
- * *el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados;*
- * *la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos;*
- * *el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente;*
- * *la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y*
- * *la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones”*³.

En sede de control concreto de constitucionalidad, la Corporación ha analizado el alcance del debido proceso, específicamente en el ámbito laboral. Así ha determinado si en los procesos sancionatorios adelantados por los patronos se respetaron las garantías consagradas en el Estatuto Superior. A partir de la anterior cita jurisprudencial, es claro que tratándose del ámbito laboral solo podrán tenerse como válidos, aquellos procedimientos de tipo sancionatorio en los que al trabajador disciplinado se le hayan garantizado como mínimo las etapas a que hace referencia la jurisprudencia en cita, pues a partir de ellas se busca garantizar el debido proceso, a través del ejercicio de los derechos de defensa y contradicción.

En este punto, es importante aclarar que la imposición de sanciones disciplinarias a un trabajador solamente es procedente, en aquellos casos en que las partes, tanto empleador como trabajador, en el contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo, la convenciones colectivas, pactos y/ o demás, así lo acuerdan. Por lo tanto, si no se pacta que determinada conducta es constitutiva de falta disciplinaria, no habrá lugar a la verificación de la misma a través de un procedimiento especial como requisito previo ni para la imposición de la correspondiente sanción, por lo que, de considerarse por el empleador que determinada conducta es constitutiva de una justa causa para dar por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo, a la luz de lo preceptuado en los artículos 62 y 63 del CST, podrá darlo por finalizado, pues recuérdese que el

² Sentencia T-944 de 2000.

³Ibídem. Reiterada por la sentencia T-917 de 2006.

despido sólo podrá ser tenido como sanción disciplinaria, cuando las partes han querido darle esa connotación.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la CSJ, en sentencia 47346 de 9 de marzo de 2016, con ponencia del Dr. Jorge Mauricio Burgos Ruíz señaló: *“Lo dicho en casación es suficiente para negarle la razón al apelante, en razón a que no cabe duda para esta Corte que, en el reglamento que gobierna las relaciones laborales al interior de la demanda, el despido fue categorizado como una sanción, por tanto, al tener esta naturaleza en el caso particular, sí resulta indispensable, para su aplicación, dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97 del reglamento de trabajo, en concordancia con el artículo 115 del CST. De vieja data, de forma excepcional, la jurisprudencia laboral le reconoce el carácter sancionatorio al despido cuando así se ha establecido en cualquiera de los instrumentos normativos que pueden regular las relaciones laborales, entre ellos el reglamento interno de trabajo”.*

4. Caso en concreto.

Descendiendo al caso sometido a estudio, tal y como lo señaló el A quo, no hay duda que en el presente caso el despido o terminación del contrato de trabajo fue pactado como sanción disciplinaria, no solo porque así aparece en la cláusula décima de uno de los contratos de trabajo aportado⁴, sino porque de ello da cuenta el reglamento interno de trabajo aportado al proceso⁵, que en sus artículos 81 párrafo único y 100 párrafo único, textualmente contemplan como sanción disciplinaria *“CLÍNICA LA ESTANCIA S.A., realizará el debido proceso y si cumple el criterio de falta grave se procederá a dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa.”*

Luego entonces, era menester que de forma previa a la terminación del vínculo laboral, por parte del empleador se adelantara la correspondiente actuación disciplinaria, en la que se le permitiera al trabajador no solo ser escuchado sino también ejercer su derecho de defensa y contradicción, a fin de garantizar el derecho fundamental al debido proceso, en los términos señalados por la Corte Constitucional en la sentencia C- 593 de 2014, esto es, concediéndole la oportunidad al trabajador para conocer formalmente del proceso disciplinario adelantado en su contra, de las conductas imputadas, las faltas disciplinarias a que esas conductas daban lugar, su calificación provisional, la concesión de una oportunidad para conocer y controvertir las pruebas aportadas en su contra,

⁴ CuadernoPrimeraInstancia.02demanda-Anexos.

⁵ CuadernoPrimeraInstancia.02demanda-Anexos.

aducir las que se estimen necesarias, presentar los correspondientes descargos, conocer la decisión y controvertirla; aspectos éstos, que de cara a los argumentos expuestos al fundamentarse la apelación, la Sala encuentra no se cumplieron a cabalidad, y por ende, implicaron la violación del debido proceso de las trabajadoras.

En efecto, de la revisión de los medios de prueba obrantes al interior del proceso, se advierte que el 2 de abril de 2020 a las 8:04 am, la demandante EDITH CAROLINA GIRON GUACA recibe notificación CIN-GJ-012-2020 formalmente de la apertura de investigación disciplinaria en su contra, por el *“presunto incumplimiento de sus obligaciones y deberes y presuntamente se ha incurrido en faltas que se encuentran enmarcadas dentro de las prohibiciones especiales para los trabajadores, como lo es sustraer o usar para fines personales elementos de CLINICA LA ESTANCIA, sin el permiso correspondiente.”* Siendo citada para el mismo 2 de abril de 2020 a las 8:00 a.m., en la Oficina de Gestión Humana de Clínica la Estancia, con el fin de rendir descargos.⁶ En efecto se allega acta de las 8:20 am del 2 de abril de 2020⁷ contentiva de la diligencia de descargos, *por hechos según los cuales presuntamente se incurrió en una conducta prohibida, así como en un presunto incumplimiento de sus deberes y/u obligaciones COMO lo es sustraer o usar para fines personales elementos de CLINICA LA ESTANCIA, sin el permiso correspondiente, el 17 de marzo de 2020, suscrita por la disciplinada y la Coordinadora de Gestión Humana, como también escrito del 5 de abril de 2020⁸ mediante el cual, interpone recurso de reposición contra el oficio de 2 de abril de 2020, por el cual se le impone una sanción disciplinaria y se decide terminar su contrato laboral. Igualmente, obra comunicación recibida por la actora el 16 de abril de 2020 a las 11:23 am en la que se resuelve su recurso manteniendo vigente por parte del empleador la decisión del 2 de abril de 2020.*

De otra parte, se advierte que el 2 de abril de 2020, la demandante DIANA MARCELA RUIZ VELASCO recibe notificación CIN-GJ-013-2020 formalmente de la apertura de investigación disciplinaria en su contra, por el *“presunto incumplimiento de sus obligaciones y deberes y presuntamente se ha incurrido en faltas que se encuentran enmarcadas dentro de las prohibiciones especiales para los trabajadores, como lo es el hacer colectas, al solicitar donación económica para realizar trajes especiales como parte del grupo del personal de salud del UCI.”* siendo citada para el 3 de abril de 2020 a las 7:00 a.m., en la Oficina de

⁶ 01PrimerInstancia.12Contestación Dda Ord Lab 2020-00111-00.7.DOCUMENTOS PROCESO DISCIPLINARIO.

⁷ Ibidem

⁸ Ibidem

Gestión Humana de Clínica la Estancia, con el fin de rendir descargos.⁹ Y aunque no se allega acta contentiva de la diligencia de descargos, el día 5 de mayo de 2020 le fue notificada la resolución del proceso disciplinario, con la terminación unilateral con justa causa del contrato de trabajo (número 918-15 del 03 de junio de 2015) efectivo una vez finalizada la jornada del 5 de mayo de 2020. Por lo que el día 7 de mayo de 2020¹⁰ la actora presentó escrito interponiendo recurso de reposición contra el despido notificado el 5 del mismo mes y año.

Hasta aquí, en principio, podría pensarse que la actuación disciplinaria adelantada por la Oficina de Gestión Humana de la Clínica La Estancia resultaba válida, puesto que las trabajadoras tuvieron la oportunidad de pronunciarse sobre los hechos y conductas endilgadas, e incluso se les permitió formular el respectivo recurso de reposición en contra de las decisiones de terminación de sus contratos de trabajo. Sin embargo, al revisar los aspectos puestos de presente en el recurso de apelación por la apoderada de la demandada y confrontándolos con los medios de prueba obrantes al interior del plenario, se advierte que no le asiste razón cuando afirma que los despidos realizados se adoptaron conforme el numeral 6º del artículo 62 del CST y los artículos 58 y 60 de la misma obra, artículo 100 numeral 15 del Reglamento Interno de Trabajo y ajustados a la sentencia SU-449 de 2020.

En efecto, el artículo 101 del Reglamento Interno de Trabajo establece el procedimiento investigación disciplinaria, el cual, señala como autoridades competentes para imponer sanciones a la Gerencia o Coordinadora de talento humano, tal como se adelantó en este caso; también señala que el jefe inmediato requerirá al trabajador en el término de 2 días hábiles para que amplíe los hechos y si la explicación no justifica la presunta falta, solicitará apertura investigación disciplinaria; para lo cual, el(a) funcionario(a) competente ordenará dicho trámite, cuya notificación deberá contener no solo la descripción de la falta sino también las normas quebrantadas y el disciplinado tiene 2 días hábiles, contados a partir del día siguiente de la entrega del respectivo oficio *para ejercer el derecho de defensa, controvertir o desvirtuar las pruebas allegadas, aclarar los hechos, negar y probar su no participación en algunos de los imputados y en fin, aportar las pruebas que estime conveniente y solicitar aquellas que sean conducentes y pertinentes*. Finalmente valorados los descargos y pruebas se expedirá decisión motivada y definitiva, contra la cual, procede el recurso de reposición dentro del día siguiente a la notificación.

⁹ CuadernoPrimeraInstancia.02demanda-Anexos.

¹⁰ Ibidem

Así las cosas, de la revisión de las pruebas mencionadas es evidente que los términos del artículo antes mencionado, no fueron cumplidos en el trámite adelantado a la señora EDITH CAROLINA GIRON GUACA, pues el mismo día en que recibe la notificación de la apertura de investigación disciplinaria, fue escuchada en descargos y notificada la sanción impuesta; por lo que no contó con el plazo procesal de 2 días hábiles siguientes para su defensa, tampoco hay constancia de la entrega de las pruebas en las que se soportó la decisión de abrir la investigación, ni tampoco existe algún elemento que permitiera constatar que la trabajadora haya tenido acceso a las mismas en la diligencia de descargos, pues es de resaltar que el acta no da cuenta de esa situación, y por eso, no sea dable asumir que la disciplinada conoció directamente cuales fueron esas pruebas a partir de las cuales se le endilgó la incursión en una falta y mucho menos la posibilidad de controvertirlas, para de esa manera garantizar su derecho de contradicción y de defensa misma.

Similar situación ocurre en el caso de la señora DIANA MARCELA RUIZ VELASCO quien el 2 de abril recibe comunicación de la apertura de investigación disciplinaria en su contra, siendo citada para el día siguiente 3 de abril de 2020 a las 7:00 a.m. a la diligencia de descargos, siendo notificada el 5 de mayo de 2020 de la resolución del proceso disciplinario, con la terminación unilateral con justa causa del contrato de trabajo por la conducta de *“hacer colectas, al solicitar donación económica para realizar trajes especiales como parte del grupo del personal de salud del UCI.”*

Respecto a las justas causas alegadas por la apelante debe indicarse que no obra prueba suficiente de la conducta de *“hacer colectas, al solicitar donación económica para realizar trajes especiales como parte del grupo del personal de salud del UCI”* atribuida a la señora DIANA MARCELA RUIZ VELASCO, pues el empleador con la prueba documental aportada no probó la ocurrencia de la causal invocada para la terminación del contrato de trabajo de la demandante, ya que los hechos enrostrados tuvieron que ver con presuntas *colectas o solicitud de donación económica*, realizadas mediante un mensaje de datos y de las pruebas practicadas en el proceso no fue posible establecer con precisión el texto del mensaje enviado, el número de teléfono desde el cual se remitió, así como tampoco la fecha, hora ni la dirección IP de envío; pues tampoco obra en el plenario evidencia de lo que sería el chat del grupo de «WhatsApp», como tampoco quedó demostrado con las declaraciones recepcionadas, pues nótese que en la diligencia de careo con una de las demandantes, la representante legal de la clínica, manifestó que NO les consta que la señora Diana Marcela Ruiz

Velasco haya recibido el dinero, sino que la colecta que se estaba haciendo o divulgado era para la confección del traje, para la consecución de esos trajes especiales para utilizarlos en su trabajo en la Unidad de Cuidados Intensivos, pero no recuerda los términos específicos del mensaje, los cuales se encuentran dentro del proceso disciplinario, como tampoco especifica en que redes sociales, que la clínica deduce que la señora Diana estaba haciendo una colecta porque aparece su Contacto en ese mensaje o esa publicación en redes, que específicamente no decía que la señora DIANA estuviera haciendo la colecta, estaban sus datos en el mensaje con el cual se estaba adelantando la colecta o se estaba publicando divulgando la colecta para la consecución de los trajes. Y la testigo JOHANNA CAMARGO sostuvo que para el 31 de marzo de 2020 la demandante en ningún momento promovió venta o recolección de dinero y que por WhatsApp se compartió un mensaje en el que se mencionaba que si alguien podía aportar con materiales o con algo para proteger al personal de salud que se iba a enfrentar al Covid 19 se podía comunicar a un número de teléfono y casi que el 90% del personal de UCI de clínica la Estancia entre ellos, enfermeros, fisioterapeutas y no solo de clínica sino de otras instituciones conocidos que también querían promover en ese momento, para hacer ese tipo de elementos de protección que era el traje de mono integral y una empresa solicitaba donaciones de materiales para entregarle uniformes al personal de salud asistencial, ya que para esa fecha no se contaba con insumos suficientes en las cantidades que se proyectaba se iban a requerir, pues lo que se decía en ese momento era que solo se tenía ese traje diseñado para el especialista que realizaba el procedimiento de intubación y para el fisioterapeuta y el resto del personal que se encontraba expuesto a aerosoles no contaba con las mismas condiciones de protección; pero nunca hubo un nombre específico, ni el de DIANA, pues era algo así como que “somos personal de salud si tienes como aportar para la creación de esos uniformes o una cosa así comunícate a un número: no habían nombres” el mensaje era para todo el personal asistencial de Popayán de primer nivel. Con relación a la señora EDITH CAROLINA GIRON, quien aceptó que tomó unos tapabocas quirúrgicos, con el fin de entregárselos a su padre quien es adulto mayor y trabaja como enfermero en Hospital San José en razón que en dicha institución no les habían suministrado dichos elementos de protección personal, y que había escasez en el mercado por la emergencia de COVID 19, los cuales fueron reintegrados al día siguiente, no se aplicó a cabalidad lo dispuesto en el artículo 101 del reglamento interno de trabajo, que prescribe que *“Para la comprobación de las faltas y la aplicación de sanciones respectivas descritas en el presente reglamento interno de trabajo se establece en el siguiente*

*procedimiento:...Valorados los descargos y las pruebas aportadas por el disciplinado, el Coordinador de Talento Humano expedirá decisión definitiva respecto de la investigación, con la imposición de la sanción la cual deberá ser motivada o el archivo del expediente si así lo considera...*Pues del contenido del oficio del 2 de abril de 2020 por el cual se resuelve el proceso disciplinario, no se demuestra que para la graduación de la gravedad de la conducta de la disciplinada, fuera valorada la justificación presentada por ella el 31 de marzo de 2020, ratificada en la diligencia descargos (acta del 2 de abril de 2022), en la cual, la demandante evidencia la conexidad de su actuar con el “estado de emergencia económica, social y ecológica en todo el territorio nacional” declarado por el Decreto 417 expedido el 17 de marzo de 2020 por el presidente de la república, a raíz de la pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud – OMS el 11 de marzo de 2020 por el brote de enfermedad por coronavirus - COVID-19, por lo tanto, es aplicable el artículo 102 del mismo reglamento: *No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior Artículo.*

Finalmente, no queda duda que las decisiones de imponer como sanciones la terminación de cada uno de los contratos de trabajo, no se encontraba en firme, pues el recurso de reposición interpuesto por EDITH CAROLINA GIRON GUACA el 5 de abril de 2020, solo se resolvió hasta el 16 de abril siguiente y el recurso presentado por DIANA MARCELA RUIZ VELASCO el 7 de mayo de 2020 no se acredita que haya sido resuelto. Por ende, haber terminado el vínculo laboral sin cumplir con tal requisito, además de constituir una violación al derecho fundamental al debido proceso, no puede ser considerada como justa. En este punto, es menester recordar que conforme con el oficio del 30 de abril de 2020 dirigido a la señora DIANA MARCELA RUIZ, la decisión de sancionar a la trabajadora con despido, se hizo soportar en la incursión de aquella en la causal prevista en el numeral 6° del artículo 106 del RIT, que consagra como una justa causa para terminar unilateralmente el contrato de trabajo, “*cualquier violación grave de las obligaciones y 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 y en especial el presente reglamento de trabajo*”, y como quiera que tanto la decisión como la causal no pueden tener efecto vinculante, en tanto se encuentra pendiente la resolución del recurso de reposición, no queda duda que la clínica empleadora, incurrió en despido de la trabajadora, sin que contara con la existencia de una justa causa. Y

es que no resulta viable el cumplimiento de una sanción que no se encuentre en firme.

Así las cosas, se habrá de señalar que la decisión de la Clínica La Estancia, de dar por terminados unilateralmente los contratos de trabajo de las demandantes, dada la violación del derecho fundamental al debido proceso dentro de cada una de las actuaciones disciplinarias, no quedó debidamente justificada, y por ende, debe entenderse que los despidos no se soportaron en una de las justas causas que habilitaban al empleador para terminar unilateralmente el vínculo laboral.

En consecuencia, se confirmará la sentencia objeto de apelación.

4. Costas.

De conformidad con el artículo 365 del C.G.P. y el Acuerdo PSAA16-10554 del 5 de agosto de 2016, emanado del C.S. de la J., se impondrá condena en costas de segunda instancia a cargo de la parte apelante y en favor de la demandante, dado el fracaso del recurso de apelación. Las agencias en derecho se fijarán en auto aparte.

DECISIÓN

En 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,

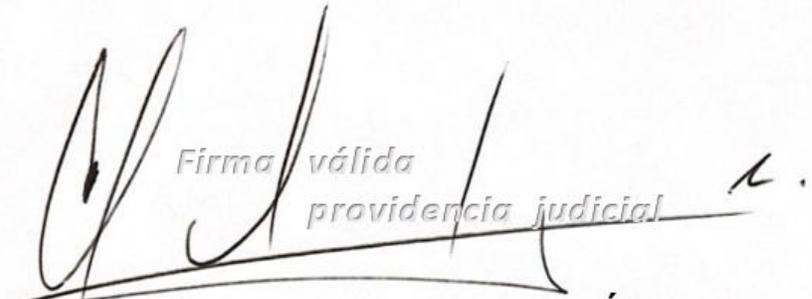
RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 18 de febrero de 2022 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Popayán – Cauca, conforme a las razones indicadas en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS de segunda instancia a la apelante y en favor de la parte demandante. Las agencias en derecho se fijarán en auto aparte.

TERCERO: NOTIFICAR esta decisión por estados electrónicos, conforme con lo señalado en la Ley 2213 de 2022, con inclusión de esta providencia. Asimismo, por edicto, el que deberá permanecer fijado por un (1) día, en aplicación de lo consagrado en los artículos 40 y 41 del C.P.T. y de la S.S.

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE


*Firma válida
providencia judicial*
**CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
MAGISTRADA PONENTE**


*Firma válida
providencia judicial*
**CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA
MAGISTRADO SALA LABORAL**


*Firma válida
providencia judicial*
**LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES
MAGISTRADO SALA LABORAL**