



**JUZGADO CUARENTA Y UNO LABORAL
DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.**

Correo electrónico: j41ctolbta@cendoj.ramajudicial.gov.co

Diecinueve (19) de noviembre de dos mil veintiuno (2021).

**PROCESO ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA instaurada
por DANIELA PEDRAZA CHAPARRO contra E.P.S. SANITAS S.A.S. Rad.
11001 41 050 12 2021 00308 01**

En Bogotá D.C., día y hora previamente señalados en auto inmediatamente anterior, para llevar a cabo la presente audiencia dentro del proceso de la referencia, este Despacho de conformidad con el artículo 69 del CPTSS, en concordancia con lo dispuesto en la sentencia número C-424 del 8 de julio de 2015 proferida por la Corte Constitucional y el artículo 15 numeral 2 del Decreto 806 de 2020, se procede a emitir sentencia, con el fin de resolver el grado jurisdiccional de consulta a favor de la parte actora.

SENTENCIA

El Juzgado Doce (12) Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C. en sentencia proferida el día 19 de agosto de 2021, resolvió lo siguiente:

“ PRIMERO: ABSOLVER a la demandada EPS SANITAS SAS, de todas y cada una de las pretensiones de la demanda formulada en su contra por la señora DANIELA PEDRAZA CHAPARRO, conforme a la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: DECLARAR PROBADA las excepciones de mérito denominadas: legalidad de la actuación de la empresa entidad promotora de salud SANITAS S.A.S. e inexistencia de la obligación pretendida, conforme la parte motiva.

TERCERO: CONSÚLTASE esta decisión con el superior funcional en los términos de la sentencia C-424 de 2015 de la Corte Constitucional.

CUARTO: CONDENAR EN COSTAS a cargo de la parte demandante. Señalase como agencias en derecho a su cargo, la suma de \$100.000. Líquidense por secretaria.”

Como fundamento de las razones, el A quo consideró que, el empleador demostró que los hechos por los cuales se generó la terminación del contrato de trabajo, fueron resultado de una justa causa, para ello, señaló que, al evidenciarse por lo menos una de las causales para dar por terminado el vínculo laboral, indicada y comunicada a la demandante por medio de la carta de terminación del contrato de fecha 26 de marzo de 2020, determinó que obra prueba suficiente de la inasistencia del lugar de trabajo por parte de la actora, sin contar con permiso previo del empleador, lo cual implica una calificación de falta grave y, como consecuencia, se concluyó que el despido encuentra justificado.

PROBLEMA JURÍDICO

No existiendo causal alguna de nulidad que invalide lo actuado dentro del proceso, considera el Despacho que el problema jurídico será determinar si la finalización del vínculo laboral entre la señora DANIELA PEDRAZA CHAPARRO y la E.P.S. SANTAS S.A.S., surgió con ocasión a la justa causa alegada por el empleador o, por el contrario, procede el reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa.

CONSIDERACIONES

Teniendo en cuenta tanto el escrito de demanda como su correspondiente contestación, se evidencia que no esta en discusión que entre la demandante señora DANIELA PEDRAZA CHAPARRO y la demandada E.P.S. SANITAS S.A.S. existió contrato de trabajo a término indefinido con los extremos reconocidos entre el día 27 de mayo de 2019 al día 27 de maro de 2020, motivo por el cual, confirmará la sentencia proferida en este tópico.

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA

Procederá este Despacho a efectuar el estudio correspondiente sobre la terminación del contrato de trabajo de la señora DANIELA PEDRAZA CHAPARRO, con el objeto de establecer si el mismo se dio por terminado con o sin justa causa.

Al respecto, la jurisprudencia ha precisado que cuando se pretende la indemnización por terminación sin justa causa del contrato, se distribuye a cada una de las partes del proceso la carga de la prueba, al trabajador le corresponde acreditar el rompimiento del vínculo laboral por tratarse de un hecho constitutivo de la responsabilidad del empleador, una vez demostrado, éste último debe justificar su proceder, si lo hay (CSJ sentencias SL2148 del 13 jun. 2018 rad. 61164, SL1166 del 18 abril de 2018 rad. 46384 y SL5523 de 6 abr. 2016 rad. 41280, entre otras muchas). Advirtiéndose que no es admisible, de manera posterior alegar causales o motivos diferentes.

Teniendo en cuenta el precedente jurisprudencial citado, observa este Despacho que la parte actora acredita la terminación del vinculo laboral, situación que se evidencia con la comunicación de fecha 26 de marzo de 2020 (Fls.12-18 y 22-23 del Documento 1 y Fls.20-26 y 27-28 del Documento 9 del archivo PDF), los cuales fueron aportados con el escrito de demanda y su contestación.

Ahora bien, al encontrarse demostrado el hecho del despido de la actora, este estrado judicial procederá a verificar si la parte demandada acreditó la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, para ello, se observa que la parte pasiva aporta al expediente la carta de fecha 26 de marzo de 2020, mediante la cual le comunicó a la demandante sobre la terminación del vinculo laboral, fundándola de la siguiente manera:

“Ausencia injustificada. Toda vez que no se presentó a laborar el 30 de enero de 2020 y pese a la entrega de un soporte de cita médica de esta fecha que fue expedido a la 1:24 p.m. se presentaron varias situaciones irregulares de su parte, como asistir a la cita médica sin solicitar un permiso a su jefe inmediata para que previamente estableciera su reemplazo, tampoco informó que no asistiría a laborar y finalmente, conociendo su horario laboral del día 30 de enero que iniciaba a las 11:00 a.m. prefirió según sus explicaciones, realizar diligencias personales en horas de la mañana, lo cual

*comprometió su responsabilidad en el servicio al público del área de radicación en la oficina Eps Sanitas de la Zona industrial.
(...)*

De acuerdo a lo anterior, ante la gravedad de la falta y teniendo en cuenta que uno de los elementos principales del contrato de trabajo suscrito con usted es la prestación personal del servicio, no evidenciamos justificación válida de su ausencia a laborar el día 30 de enero de 2020.

*Con base en las anteriores consideraciones la Eps Sanitas S.A.S. ha decidido terminar de manera unilateral y con justa causa su contrato de trabajo a la finalización de su jornada laboral **del día 27 de marzo de 2020**, de conformidad con lo preceptuado en el numeral 4º del artículo 60 y numeral 6º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con lo establecido en el Reglamento de Trabajo en el artículo 43 numeral 10º, numeral 45, artículo 4º y artículo 48 literal d) y su Contrato de trabajo en la cláusula tercera numeral 10º y cláusula sexta numerales 1º, 6º, 30º y párrafo. (...)"*

Conforme a lo anterior, considera este Juzgado que para el presente caso, se debe aplicar la doctrina legal probable establecida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias SL 35105 de 2009, 38852 de 2012, SL 39518 de 2012, 12438 de 2015, reiteradas en la decisión SL 672 de 2019, en el entendido que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo, por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquéllos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que si se califican de grave, constituye causa justa para por terminar el contrato, y no puede, el Juez entrar a estudiar y calificar, para posteriormente declarar la gravedad o no de la falta, toda vez que es suficiente demostrar de manera clara y fehaciente, la existencia con antelación de la valoración de la gravedad con su respectiva prueba del hecho, con el objeto de determinar la justa causa para el despido.

Teniendo en cuenta lo anterior, este Despacho procederá a establecer si la falta señalada como grave por la demandada, se encuentra o no establecida en el contrato de trabajo o en el reglamento interno de trabajo y, si la aquí actora, cometió el hecho que se le imputa con ocasión a la conducta realizada, por lo cual, al revisar el contrato en mención, se evidencia que el mismo señala lo siguiente en su cláusula SEXTA, numeral 6 : “(...) **SEXTA.- Causas de Terminación** (...) 6) *La inasistencia a una sección completa de la jornada de trabajo sin excusa suficiente a juicio de EL EMPLEADOR, aún por primera vez; (...)*” (Fls.12-18 del Documento 1 y Fls.20-26 del Documento 9 del archivo PDF).

A su vez, el artículo 48 del Reglamento Interno de Trabajo determina lo siguiente: “(...) **ARTÍCULO 48.** *Constituyen faltas graves: (...) d) Violación grave por o parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias. (...)*”. (Fls.24-56 del Documento 1 del archivo PDF).

De lo expuesto, así como los medios probatorios allegados, y recaudados en el trámite del proceso, es claro para este Juzgado que el actuar de la demandante y, por ende, la conducta que originó la terminación del vínculo laboral, se encuentra tipificada como falta grave y, es por ello que no es posible para que este Despacho entre a calificar si la misma se considera falta grave o no, toda vez que al momento

de suscribir el contrato de trabajo por ambas partes, aceptaron y asumieron los términos establecidos en el documento en mención.

Ahora bien, superado el fundamento taxativo de la conducta realiza por la demandante como falta grave, este Despacho entrará a verificar si la conducta que originó la causal para dar por terminado el contrato de trabajo, se encuentra dentro de los parámetros señalados en el contrato de trabajo y en el reglamento interno de trabajo de la demandada.

Al respecto, obra en el plenario el acta de descargos realizado por la demandada el día 13 de marzo de 2020, en razón a las circunstancias presentadas con ocasión a la inasistencia sin justificación alguna en el lugar de trabajo dentro de su horario laboral por parte de la demandante el día 30 de enero de 2020 y, la cual, es la base que dio origen a la terminación del vínculo laboral (Fls.33-36 del Documento 9 del archivo PDF), en la cual la actora manifestó lo siguiente:

*“(…) **PREGUNTA:** ¿Respecto de los hechos que manifiesta conocer y que le fueron notificados en la carta de citación que le puede explicar a la Empresa?*

***RESPUESTA:** (...) A Julieth le informé desde el celular de mi esposo, no envié la incapacidad, solo le informé, pero le pedí el favor que le transmitiera la información a la jefe solamente. El día 30 de enero tenía otro control y por la mañana. Hice mis diligencias por la mañana y tenía el control a la 1:30 p.m. fui a control, el médico me revisó y no le dio incapacidad.*

(...)

***PREGUNTA.** Indique ¿cuál era su horario laboral del día 30 de enero de 2020?*

***RESPUESTA.** Era de 11:00 a.m. a 5:00p.m.*

***PREGUNTA.** Indique a qué horas tuvo la cita médica en esta fecha?*

***RESPUESTA.** A LA 1:24P.M.*

***PREGUNTA.** De acuerdo a lo que acaba de Informar su jefe inmediato, ¿indique el motivo por el cual no se comunicó con la empresa informando la novedad el día 30 de enero?*

***RESPUESTA.** La verdad como le había Informado que estaba incapacitada no recuerdo haberle informado.*

(...)

***PREGUNTA.** Usted sabe que debe informar previamente a la empresa las citas médicas y solicitar el permiso a la jefe inmediata previamente?*

***RESPUESTA.** Si sabía que debía pedir permiso con anterioridad.*

***PREGUNTA;** indique el motivo por el cual si usted conoce este protocolo, por qué motivo no lo hizo?*

***RESPUESTA.** Por que pensé que me iban a dar un día de incapacidad, porque ese era un control de diagnóstico de los días anteriores. Yo fui a la cita ese día, el médico me volvió a dar medicamentos, me ordenó reposo y el médico tenía conocimiento que yo estaba en una cita en horario laboral, me*

dijo vaya y descanse y cerro la historia clínica y no medio nada, ni siquiera a la excusa de que estaba en el médico.

(...)

PREGUNTA. *¿Conoce Usted las consecuencias generadas en el área por su inasistencia a trabajar sin informar previamente las novedades presentadas?*

RESPUESTA. *Que no estoy ejerciendo la labor en el puesto de trabajo. Dependiendo de la cantidad de funcionarios sino están todos los módulos atendiendo se afecta la cantidad de atención de usuarios.*

PREGUNTA. *Considera Usted que tiene o no responsabilidad en los hechos presentados?*

RESPUESTA. *Digamos que el día 30 de enero debía informarle la cita que tenía para este día. (...)*

Así mismo, en el interrogatorio de parte absuelto por la actora, confesó (artículo 191 del CGP) que, el día 30 de enero de 2020, no informó que tenía programada la cita médica a su jefe inmediata de manera anticipada y, por ello, no asistiría a la jornada laboral, situación que comunicó hasta el día siguiente de la ocurrencia del hecho y, señaló que era consiente de que debía laborar pero que se encontraba muy mal de salud, sin embargo, no le fue suministrada la incapacidad, únicamente una constancia de la asistencia a la cita médica.

Conforme a lo anterior, es claro para esta instancia judicial que, la conducta que dio origen a la terminación del contrato de trabajo se encuentra calificada como grave por las partes desde la suscripción del contrato de trabajo, así mismo, se demostró que la conducta denominada ausencia injustificada fue ejecutada por la demandante el día 30 de enero de 2020, aunado al hecho que la demandante conoció el procedimiento que debía seguir para justificar su inasistencia en el lugar de trabajo dentro de la jornada establecida, y este no fue realizada en su debida oportunidad, lo que permite inferir que en el presente asunto el contrato de trabajo se dio por terminado con justa causa imputable al trabajador.

Así las cosas, como quiera que se probó la justa causa para dar por terminado el vinculo laboral, se confirmará la sentencia de primer grado.

EXCEPCIONES DE FONDO

Teniendo en cuenta lo anterior, y dadas las resultas del proceso, el Despacho se releva del estudio de las demás excepciones de fondo elevadas por la parte demandada.

SIN COSTAS en esta instancia.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO CUARENTA Y UNO (41) LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Doce (12) Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., por las razones expuestas en la parte motiva de la sentencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO: DEVOLVER el presente proceso al Juzgado de origen.

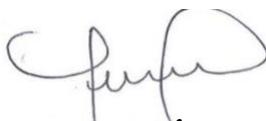
Notifíquese y cúmplase,

El Juez,



LUIS GERARDO NIVIA ORTEGA

La secretaria



YENNY MARCELA SÁNCHEZ LOZANO

Firmas escaneadas según artículo 11 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020