



TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SALA LABORAL

Medellín, julio 26 de 2022

Radicado: 05001- 31- 05-**015-2016-01053-01**
Demandantes ELIZABETH VELÁSQUEZ OLARTE
Demandados SALUDCOOP EPS EN LIQUIDACIÓN, CAFESALUD EPS Y CRUZ BLANCA EPS
Asunto: RELACIÓN LABORAL

La Sala Sexta de Decisión, presidida por el magistrado ponente DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN, e integrada por las magistradas MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA Y ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, procede a emitir sentencia dentro del proceso ordinario laboral de la referencia, la que se expone en forma escrita atendiendo a las disposiciones del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

Acreditados los presupuestos procesales y sin que se evidencien causales de nulidad que invaliden lo actuado, se procede a emitir la presente decisión.

ANTECEDENTES

A través de la acción judicial pretende la actora se declare que estuvo vinculada laboralmente para las tres entidades accionadas entre el mes de noviembre de 2010 al 17 de noviembre de 2015, momento en que aduce fue despedida sin justa causa por lo que pretende el reconocimiento de la respectiva indemnización. De igual forma aduce que debe reconocerse la nivelación salarial con el cargo de

auxiliar de servicio al cliente, se declare que las bonificaciones extralegales de junio y diciembre eran constitutivas de salario, además pretenden la sanción de que trata el artículo 65 del CST por falta de pago de prestaciones sociales.

Integrada la litis por las accionadas presentaron respuesta a la demanda, donde CAFESALUD EPS y CRUZ BLANCA EPS, negaron tener conocimiento de los hechos y la procedencia de las pretensiones aduciendo que la señora Velásquez Olarte nunca fue su empleada y por el contrario resaltan que desde el escrito de demanda la actora señala que fue vinculada por la Saludcoop EPS (fls. 343/356 y 391/402)

A su turno Saludcoop EPS tras aceptar la existencia de la relación laboral explicó que el despido de la actora se generó por la transgresión de la prohibición que tenía de tramitar o autorizar servicios para sí y/o su núcleo familiar.

En sentencia que desató la primera instancia, la A quo tras expresar que la actora laboró por la EPS Saludcoop, sin que demostrara que existió una situación de sustitución patronal o alguna fusión con la demás accionadas, concluyó que ninguna responsabilidad laboral podría imputarse.

Referente a la pretendida nivelación salarial expresó que no se probó algún factor de discriminación en tanto la persona con quien se compara pertenece a una empresa diferente a su empleador, aunado a que no acreditó que en Saludcoop ESP existieran el cargo de autorizadora de servicios, como tampoco los eventuales requerimientos, funciones y asignación salarial.

En lo atinente a la terminación del vínculo laboral refirió que a la actora se le realizó una investigación disciplinaria que la halló responsable de realizar múltiples autorizaciones de servicios médicos para sí y su hijo, conducta que no estaba permitida conforme a comunicado de septiembre 1° de 2014, y que era de conocimiento de la actora, sin que se demuestre que fue autorizada por el superior

o médico coordinador, por lo que avaló la justeza del despido al violar sus obligaciones.

Y referente a las bonificaciones extrajudiciales, negó su procedencia en tanto no se demostró la naturaleza de las mismas, como tampoco su cuantía.

Inconforme con la decisión fue **recurrida por la activa** ya que en su parecer con la prueba testimonial se demostró que la actora trabajó para las tres empresas accionadas, por tanto debe darse primacía a esa realidad. Insistió en la pretensión de nivelación salarial, a la que hay lugar no solo por la equivalencia de funciones, pero además en razón a que la señora Judi Andrea Gil tenía menor experiencia laboral que la actora.

Señaló que la razón del despido no obedeció a una falta grave, como tampoco causó un perjuicio económico a la empresa, además que estaba precedida de un criterio médico, destacando que en ocasiones previas ya se había realizado una autorización bastando el aval verbal del jefe inmediato.

Adujo que por efectos de la ausencia de los representantes legales al interrogatorio de parte existe una confesión que no fue desvirtuada.

ALEGATOS

Concedido el término que establece el artículo 13 de la Ley 2213 de 2013, donde la accionada Cruz Blanca, tras poner de presente que mediante Resolución No. RES003094 de 2022 el liquidador declaró terminada la existencia legal de Cruz Blanca Entidad promotora de salud en Liquidación, refirió que debe confirmarse la decisión de primera instancia en tanto no se demostró que la accionante tuviera una relación laboral con esta accionada.

CONSIDERACIONES

Previo al análisis, en el presente evento resulta relevante poner de presente que se encuentra por fuera de discusión que: **1)** Entre Elizabeth Velásquez Olarte y SaludCoop EPS existió una vinculación de naturaleza laboral con ocurrencia entre el 27 de marzo de 2000 y el 17 de noviembre de 2015, extremos temporales que se verifican con la copia del contrato de trabajo (fl. 201) y la certificación expedida el 19 de mayo de 2016 (fl. 216); **2)** que la terminación del vínculo laboral se produjo como una decisión unilateral del empleador aduciendo la existencia de una justa causa (fls 13/14) y **3)** Que la actora reconoce que incurrió en la conducta endilgada, cual fue autorizar para sí y su hijo unas citas médicas con especialista, empero obtuvo la autorización verbal por el superior, el médico Carlos Alberto Bedoya Lopera, y que a igual resultado se hubiera llegado si el trámite lo hubiera realizado otra persona (hechos 6, 7 y 8).

Así las cosas, atendiendo a los reproches de la activa, corresponde a esta corporación determinar: **1)** Si los efectos y responsabilidades de la relación laboral de la actora con Saludcoop ESP han de extenderse a las demás accionadas. **2)** Procedencia de la nivelación salarial por comparación con la señora Judi Andrea Gil Álvarez y con el cargo de autorizador de servicios y **3)** Si hay lugar a declarar la existencia de un despido sin justa causa, el que a juicio de la activa se configura al no existir proporcionalidad entre la falta y la sanción impuesta. Asuntos que serán verificados de cara a los elementos de prueba adosados al trámite y las premisas legales y jurisprudenciales.

Relación laboral en favor de las accionadas

Pues bien, como es sabido el contrato de trabajo no existe en el acuerdo abstracto de voluntades sino en la materialización de la prestación del servicio, por ende, esto último y no el acuerdo verbal o escrito, es lo que determina su existencia (Art 53 CP). Así, en el artículo 22 del CST, se señalan que se genera una relación de

trabajo cuando una persona se obliga a prestar un servicio en favor de otro bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración, de allí que quien presta el servicio se denomina trabajador y quien se beneficia del servicio y ejerce la subordinación, lo es el empleador.

Ahora bien, según el artículo 24 del mismo estatuto, debe presumirse que *toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo*. Por lo tanto, si en un proceso se establece que se dio una prestación personal de servicios remunerada y se desconoce si fue subordinada o no, o subsiste duda a este propósito, deberá el respectivo juez concluir que la relación estuvo regida por un contrato de trabajo con las consecuencias jurídicas que ello pueda aparejar. Ello no significa, como lo ha dicho el órgano de cierre “...que tal presunción haya pretendido abolir las relaciones laborales independientes, ni en modo alguno las descartó...”, pues al contrario supone que el concepto de relación de trabajo es un género que contiene especies diversas entre las cuales, fuera de la modalidad subordinada, se hallan las prestaciones de servicios que en modo independiente y bajo diversas expresiones contractuales se pueden efectuar. Solo que el artículo 24 “...en desarrollo del concepto de protección al trabajador consagra la presunción enunciada, de forma que este se halla liberado de acreditar la subordinación...cosa que no impide que aparezca la prueba de que el vínculo en cuestión en realidad fue independiente...” (Ver Sentencias de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral Radicado 14096 del 27 de junio de 2000 y SL 663-2018).

Por manera que, siguiendo las reglas generales de la carga de la prueba (art 164 y 167 del CGP), corresponde al trabajador, para favorecerse de la presunción aludida, acreditar con suficiencia que prestó un servicio personal para quien se repute empleador. Y a este último, si aspira a desvirtuarla, probar que la labor fue autónoma e independiente.

Con estas premisas se descende al **caso concreto** donde la actora pretende que se declare que los servicios que contrató para la EPS Saludcoop y que fueron remunerados por esta entidad, configuraron a la vez una relación laboral para las EPS Cafesalud y Cruz Blanca, empero con las probanzas adosadas al trámite no logró demostrarse ora una concurrencia de contratos, ora una prestación personal de servicios remunerados y subordinados para esta entidad.

Aportó la actora los certificados de existencia y representación de las accionadas (fls. 8/163) con los que se establece que las tres entidades prestadoras de servicios de salud existen de forma independiente; fueron creadas por actos de voluntad donde no se mezclan las accionadas, poseen un cuerpo directivo propio y no se registra alguna situación de enajenación entre ellas.

Respecto al enganche laboral aparece el contrato suscrito entre la actora y Saludcoop EPS (fl. 201) el que da cuenta en forma general de la obligación de la trabajadora de prestar su capacidad laboral para el desarrollo de las funciones del oficio de “auxiliar al servicio al cliente”, cuyo objetivo del cargo se enuncia de forma general en el documento “perfil del cargo” (fl. 215) que enlista una serie de actividades tendientes a brindar colaboración a los usuarios de esta EPS.

Respecto a la prueba testimonial fueron dos las deponentes escuchadas: Alexandra María Vergara López y Sandra Milena Yepes García, quienes expresaron que la actora prestaba servicios para las tres entidades accionadas, empero las razones de sus dichos no resultan satisfactorias.

Fue así que **Alexandra María Vergara (minuto 16 en adelante)** explicó que el conocimiento que tiene es como usuaria de la EPS Saludcoop y por un vínculo de familiaridad lejano (el esposo de Sandra es hermano de su esposo). Con esta

claridad expresó que Elizabeth trabajaba para Saludcoop inicialmente se lo comentaron y luego la veía en el puesto de atención al usuario de SaludCoop en el Municipio de Bello y toda vez que se trataba la misma EPS a la que esta testigo se encontraba afiliada, eventualmente Elizabeth realizó alguna autorización de servicios.

Asumió esta testigo que Elizabeth trabajaba para las tres EPS acá accionadas en tanto en algún momento el aviso del punto de atención cambió de insignia y aludía al grupo saludcoop y allí se tramitaban las afiliaciones de las 3 EPS; pero no conoce la distribución de funciones, pues esta testigo siempre fue afiliada a Saludcoop, nunca trabajó para esta ninguna de las entidades, además que nulas eran las conversaciones con la actora respecto a su trabajo, funciones, salario y situaciones laborales.

Respecto a **Sandra Milena Yepes García (minuto 38 en adelante)** explicó que fue empleada de Cruz Blanca EPS entre 2000 a 2016, empero solo tuvo contacto con Elizabeth desde el año 2012 cuando compartieron el mismo puesto de trabajo en la sede de autorizaciones de Cafesalud, Cruz Blanca y Saludcoop en el centro comercial Unicentro.

Resaltó que ambas trabajadoras pertenecían a distintas EPS, pero realizaban la misma función de autorización de procedimientos y atenciones médicas, bajo las directrices de Carlos Bedoya, el médico jefe.

Esta testigo aludió a otra trabajadora del área de atención al cliente, Judi Andrea Gil, expresando que esta fue contratada por Cafesalud, resaltando que entre las tres empresas había una remuneración salarial diferente, donde Cafesalud era quien tenía una retribución superior. Indicó la testigo que en el año 2015 Elizabeth

fue remitida a otro punto de atención, no sabe las razones de esta decisión y asume que fue por necesidad del servicio y por la eficiencia de la demandante.

Son estas las pruebas adosadas, con la que no logra establecerse con total claridad que la actora realizara funciones para Cruz Blanca y Cafesalud, pues si bien se habla de un punto de atención conjunto para estas entidades, ello no permite concluir más allá de toda duda que de forma permanente cumpliera tareas en favor de aquellas entidades y bajo su subordinación, no se indica qué directrices se emitían, cuáles eran las actividades para estas entidades y por el contrario se demostró que estas tenían escalas salariales diferentes, lo que se verifica en las certificaciones laborales de folios 216 y 217 que señalan a las señoras Elizabeth Velásquez y Judi Andrea Gil tenían un empleador diferente, una descripción de cargo también disímil y una asignación salarial distinta.

Advierte esta corporación que contrario a lo expuesto por la activa, la presunción que se generó por la inasistencia de los representantes legales de las accionadas a la diligencia de interrogatorio de parte fue desvirtuada con las pruebas recaudadas, en tanto como se advirtió ninguna probanza referente a la enajenación de Cafesalud y Cruz Blanca por parte de Saludcoop y no se demostró que estas entidades ejercieran un poder subordinante sobre Elizabeth Velásquez, no se establece el momento en que estas tres EPS iniciaron a compartir el punto de atención al usuario, máxime que la testigo Alexandra Vergara restringe su conocimiento a lo que evidenció como usuaria, y Sandra Yepes compartió el de punto de trabajo con la actora desde el año 2012, desconociendo las condiciones previas, y siempre tuvo claro que los contratantes eran diferentes.

En suma toda vez que se acreditó que la actora fue vinculada laboralmente por Saludcoop, que era esta entidad quien remuneraba sus servicios, asignaba el puesto de trabajo, el que varió en varias oportunidades, aunado a que las

referencias a la prestación para las otras EPS se generaron por compartir el puesto de atención que tenía las insignias de estas entidades, sin que se demostrara que tal condición implicara el ejercicio de un poder subordinante, queda sin sustento la pretensión de declaración de una relación laboral con las entidades Cafesalud y Cruz Blanca, la que fue despachada desfavorablemente por la a quo, decisión que se mantiene por esta corporación.

NIVELACIÓN SALARIAL

Respecto a la nivelación salarial, ha de remitirse al artículo 143 del CST, modificado por el artículo 7º de la Ley 1496 de 2011, que establece una premisa de igualdad entre labores y remuneración, sin que puedan constituirse diferencias en razón a la edad, género, creencias religiosas u otros factores subjetivos y por tanto todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación; se consagra pues el principio de “a trabajo igual, salario igual” que a la vez implica un régimen de cargas probatorias, en donde la responsabilidad suasoria radica en cabeza de aquel de quien proviene la actuación que se tacha como discriminatoria, es decir, es el empleador quien debe demostrar la justificación frente a un trato desigual o diferente entre trabajadores que desarrollan el mismo trabajo. (CSJ SL 4362 de 2020, que reseña la sentencia SL16404-2014).

A juicio de la Sala de Casación Laboral de la CSJ la aplicación de este principio presenta varias aristas que deben estudiarse de forma particular en cada caso, en tanto no es posible establecer un criterio general de equivalencia basado en aspectos como la denominación del cargo, ni las funciones asignadas, en tanto otros factores como el rendimiento, la capacitación, la existencia de escalafones salariales, permiten establecer criterios objetivos que lleven a una retribución económica diferente. (a modo de ejemplo la sentencia SL 1129 de 2020)

En el caso concreto a la actora aspira a una nivelación salarial desde dos aristas: por nivelación con el cargo de Autorizador de Servicios y por comparación con la empleada Judi Andrea Gil Álvarez, premisas que no son de recibo como pasa a indicarse:

La señora Velásquez Olarte fue empleada de la EPS Saludcoop, por tanto no es posible que se tome como referente de remuneración aquella reconocida por otro empleador, pretensión que generaría una escala salarial universal por gremios o empleos, dejando a un lado la libertad contractual del empleador quien conforme a factores como su solidez financiera, mayor cobertura en el sistema, antigüedad en el gremio, condiciones contractuales entre otras, remunera a sus trabajadores bajo esquemas diferentes, los que son válidos en tanto no atenten contra las garantías mínimas laborales.

Se resalta que con los dichos de Sandra Milena Yepes quedó plenamente aclarado que de las tres EPS acá accionada Cafesalud era quien tenía una remuneración mayor, que incluso esta testigo que pertenecía la EPS Cruz Blanca tenía un salario diferente a la demandante y a Judi Andrea Gil, por tanto es claro que la diferencia que se alega no proviene de un acto discriminatorio respecto a la señora Velásquez Olarte, sino que fue una condición general y aplicable a las servidoras de cada una de las EPS.

Ahora en cuanto a una nivelación por funciones, nula es la prueba respecto a la existencia de un cargo denominado “autorizador de Servicios” dentro de la EPS Saludcoop, sin que pueda extender las condiciones laborales entre empleadores que no comparten una identidad empresarial.

Así las cosas, demostrados los criterios objetivos de diferencia en la remuneración, dada por la pertenencia a diferentes empleadores que tenían bases salariales diferentes y categorías de empleos disímiles, impróspera es la súplica de nivelación salarial.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Atendiendo a las premisas fácticas del debate, resulta necesario realizar algunas explicaciones relativas a la graduación de una falta como grave, para luego entrar a la verificación de la conducta aducida por el empleador.

Relativo al calificativo de ***falta grave***, ha de indicarse que los artículos 58 y 60 Código Sustantivo del Trabajo, establecen a su turno las obligaciones y prohibiciones que se vinculan a la relación laboral, que al incurrirse en una de ellas se genera una falta, pero sólo dará lugar a la terminación del contrato cuando estas sean graves.

Es acá donde debe diferenciarse dos panoramas. El primero de ellos es cuando los pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, califican de grave a una determinada conducta, caso en el cual le está vedado al operador judicial entrar a emitir juicio de valor alguno respecto a tal categoría y por tanto al incurrirse en ella, constituye justa causa para dar por terminado el contrato, sin que sea menester evaluar si con ella se generó un perjuicio o daño, pues se trata de una situación que de forma previa y con plena publicidad para las partes era conocida como generadora de la terminación del vínculo. .

En ausencia de graduación por las partes del contrato, la gravedad debe ser calificada o asignada por el que aplique la norma, dando lugar a introducir juicios de proporcionalidad, en tanto si bien la transgresión de las obligaciones y

prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, es una falta, esta solo comporta una justa causa para la terminación del vínculo cuando sea grave.

Dicotomía explicada por la Sala de casación Laboral de la CSJ, que se refleja en sentencias de radicado 4005 de enero 31 de 1991, reiterada en sentencia SL 499 de 2013, SL 712 de 2020, esta última indica:

“En lo referente a la calificación patronal de falta grave para los efectos aquí analizados, la Sala de Casación Laboral en sentencia CSJ SL, 31 ene. 1991, rad. 4005, reiterada en la CSJ SL466-2013, enseñó:

El artículo 7, aparte a) numeral 6 del decreto 2351 de 1965 consagra dos situaciones diferentes que son causas determinación unilateral del contrato de trabajo. Una es ‘cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo’, otra es ‘... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.’

*En cuanto al segundo aspecto contemplado por el numeral transcrito, es **palmario 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 aquellos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que sí se califica en ellos de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato, no puede, entonces, el juez unipersonal o colegiado entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de esa falta.** Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada, sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los mencionados artículos 58 y 60 del C.S. T., Lo anterior, ha sido el criterio reiterado y uniforme de la Corte Suprema de Justicia, plasmado en múltiples fallos, tales como el del 18 de septiembre de 1973; 23 de octubre de 1979; 23 de octubre de 1987 y 16 de noviembre de 1988.[...] **Lo importante es que el asalariado incurrió en una de las faltas calificadas de graves por el contrato de trabajo, sin importar si ella produjo daño o beneficio para la entidad patronal.** La función judicial ha debido limitarse a establecer si los hechos demostrados constituían la causal alegada o no la configuraban, pero no le competía calificar de leve la falta cometida por el trabajador, cuando la misma estaba consagrada como de carácter grave por las partes en el referido contrato*

Con estas premisas, se descende **al caso concreto** y se observa que a Elizabeth Velásquez al momento del despido se le reprocha haber generado 5 autorizaciones de servicios en su favor y 1 para su hijo Samuel Ospina Velásquez, todas ocurridas entre los meses de enero a julio de 2015, así:

1. Suministro de oxígeno domiciliario del 28 de julio de 2015
2. Consulta de educación grupal del 14 de junio de 2015
- 3 a 5 Consultas por dolor crónico, oncológico y cuidado paliativo del 4 de junio, 21 de febrero y 10 de enero de 2015, respectivamente
- 6 Consulta oftalmología en favor de Samuel Ospina Velásquez (hijo) del 27 de marzo de 2015.

Ahora bien, a folios 164/180 reposa el reglamento interno de trabajo el que en los capítulos 14 y 15 señala las obligaciones especiales de las partes y la escala de faltas y sanciones disciplinarias. Respecto a estas últimas – sanciones disciplinarias- se enlistan las conductas que comportan faltas y básicamente se refiere al incumplimiento en la jornada de trabajo sancionada ascendentemente con multa y suspensión laboral y de forma general se establece la violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, a las que también se les asigna como consecuencia la suspensión laboral.

Como faltas graves establece la reincidencia en la llegada tarde y “la violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias” (literal d artículo 50 RIT) .

A folio 214 aparece una misiva que carece de remitente pues en su encabezado solo incluye “central de autorizaciones 01 septiembre” la que en su numeral 4 refiere: *“no se deben tramitar, ni autorizar servicios para si mismo o su núcleo familiar, en estos casos el trámite debe realizarse por un tercero”* carta que contiene

una serie de firmas, entre ellas una que en principio podría concluirse coincide con la de la señora Velásquez Olarte.

Luego entre los folios 202 y 213 reposan las diligencias adelantadas con ocasión de la conducta disciplinable, iniciando con la citación para descargos de fecha 19 de octubre de 2015 (fl. 203/204) el acta de la diligencia de descargos del 27 de octubre de 2015 (fls. 205/208), la justificación emitida por el auditor médico central de autorizaciones Dr Carlos Alberto Bedoya Lopera (fl. 208 vuelto) y decisión laboral adiada del 6 de noviembre de 2015, que genera la terminación del vínculo laboral a partir del 17 de noviembre de 2015 (fls. 210/213)

En la diligencia de descargos (fls. 205 a 208) a Elizabeth se indagó por los hallazgos en la interventoría de los años 2014 – 2015, específicamente de las 6 autorizaciones ya mencionadas a lo que ella contestó:

En cuanto a los servicios de oxígeno y consulta de educación grupal se trataba de una prueba de manejo del sistema, que fuera autorizada por los supervisores y que no se generó el servicio, pues como se indicó, correspondía a un ensayo operativo. Sustentó tal justificación en la misiva del 28 de octubre de 2015 del auditor médico Carlos Alberto Bedoya que refiere que con ocasión del *“montaje de autorizaciones en el sistema heon para ver direccionamientos o códigos de procedimientos si se encuentran cargados o no dentro de la red contratada, esas pruebas las realizan con sus usuarios, caso que ha ocurrido en su caso con oxígeno y consulta de habilitación integral, el error que se presenta es no haberlo anulado, pero el servicio no fue solicitado ni efectivo para la ips contratada para estos procedimientos”* (fl. 208 vuelto)

En cuanto a los demás servicios expresó que corresponden a atenciones que cuentan con un respaldo en la historia clínica, en tanto ella es paciente con dolor

lumbar crónico y su hijo Samuel tiene afectación visual, que se trató de autorizaciones que generó ella misma previo aval del auditor médico, por tanto no hubo fraude, como tampoco un detrimento para la entidad, en tanto son servicios que fueron prescritos por los médicos tratantes.

Sustentó tal afirmación en la correspondencia del 28 de octubre de 2015 suscrita por el médico Carlos Alberto Bedoya que al respecto informa: *“en el caso particular de una solicitud por medicina del dolor, ordenado por ortopedista, se le autorizo (sic) en su principio que la transcribiera por haber congestión en sala y premura con la cita el mismo día de la transcripción (un caso)”* (fl. 208 vuelto)

En cuanto a la prohibición de realizar autorizaciones para si, manifestó conocerla, pero estimó que no se incurría en ella en tanto contó con el aval del jefe auditor.

Luego en misiva del 6 de noviembre de 2015 (fls. 210/213) se genera la “decisión laboral” donde tras referir a las gestiones dentro del trámite disciplinario, se concluyó que la conducta de realizar autorizaciones para si y su familia no podía tolerarse en tanto la trabajadora conocía de la prohibición.

En cuanto a las autorizaciones por oxígeno y consulta de educación grupal se corrobora que fueron pruebas para verificar operatividad del sistema, pero se le reprocha que no se anularan, alegando que con ellos se generan costos para la entidad y se le tacha de negligente.

En cuanto a una de las autorizaciones para clínica del dolor, aceptan que hubo aval del médico auditor, pero en las restantes refieren que se trasgredió la prohibición de realizarlo por si misma, expresando que si bien en cada una de ellas hubo pertinencia médica, considera que tal proceder limita las posibilidades de la

empresa de ejercer el control previo de pertinencia y necesidad de los procedimientos y medicamentos.

Se le reprocha no haber ponderado las consecuencias para la compañía, se le tacha de afrentoso su comportamiento, burlar y desafiar los procedimientos, de extralimitar en sus funciones y concluye que se configuró una falta grave a las obligaciones del trabajador y una justa causa de terminación del contrato de trabajo en los términos de los numerales 4, 5 y 6 del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 reprochándole:

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Con estas consideraciones se decide “*terminar su contrato con justa causa al finalizar la jornada laboral del día 13 de noviembre de 2015*”

Pues bien, de esta narración de procedimientos y los reglas del RIT se extraen varias premisas:

1) Dentro del RIT ni el contrato de trabajo se determina de forma clara qué comportan una violación leve o grave a las obligaciones contractuales y reglamentarias, lo que implica un ejercicio interpretativo y de ponderación por quien juzga la conducta.

2) No existe un catálogo de conductas que de forma previa se califiquen como causales inmediatas y autónomas de terminación del contrato de trabajo, en tanto el capítulo 15 del RIT se refiere a faltas y sanciones disciplinarias, sin que el despido comporte tal categoría, recordando que aquellas presuponen la continuidad de la relación laboral para en su vigencia aplicar los correctivos, mientras que el despido da lugar a la cesación del vínculo laboral (Al respecto la sentencia CSJ SL 20778 de 2017)

3) La misiva titulada “central de autorizaciones 01 septiembre” no hace parte de los compromisos laborales enlistados en el RIT, pues si bien contienen una prohibición, no se hacen explícitas las consecuencias de su trasgresión, no se gradúa a qué clase de falta corresponde (leve o grave) y mucho menos se indica como una causal directa de terminación del contrato de trabajo.

4) Efectuada una ponderación de las conductas reprochadas se concluye que esta no comportó una falta grave de las obligaciones de la trabajadora, así:

a) *No se trató de una grave negligencia que pusiera en peligro la seguridad de las personas o cosas:*

Al respecto se remite la corporación a la interpretación dada por la Sala de Casación laboral de la CSJ respecto a tal causal indicando que “*La negligencia corresponde al descuido, la falta de atención, la desidia en el cumplimiento de la tarea o del deber que una persona tiene a su cargo y deriva de un estado de ánimo en que el desinterés y la indiferencia prevalecen sobre el sentido de la responsabilidad que es propio de los seres dotados de razón (SL 2286 de 2021)*”

Realizar autorizaciones para sí misma y su hijo no generó un peligro para alguna persona o los bienes de la empresa, pues como bien lo concluyó la investigación disciplinaria, “en cada autorización se evidencia la pertinencia médica” la que además se verifica con la historia clínica de la actora y el menor Samuel Ospina

que refieren los diagnósticos y necesidad de los procedimientos autorizados (fls. 226/274)

Ahora respecto a la categoría de negligencia, si bien la actora ignoró la directriz de no realizar autorizaciones a su nombre, también es cierto que el auditor médico aceptó haber dado autorización verbal para uno de ellos, sin que niegue o desconozca haber autorizado los demás. Se genera entonces un margen de duda y por tanto no existe certeza categórica de una negligencia grave.

b) No existe un acto inmoral ni delictuoso.

La conducta reprochada no se encuadra en un tipo penal, como tampoco se verifica una falta grave a la moral, entendida esta causal en los términos de la sentencia C - 931 de 2014 (que declaró la constitucionalidad del numeral 5° del artículo 62 del CST) que refiere a una *desaprobación social objetiva* a lo que añade esta corporación que debe entenderse como un reproche concreto por el resultado obtenido y no un juicio abstracto, es decir, la desaprobación de la conducta está dada por la afectación real y concreta a las reglas de convivencia y no por el potencial de generar un resultado nocivo.

Es así que en el presente evento la limitación de realizar autorizaciones de procedimientos médicos para sí y su grupo familiar tiene como propósito impedir que el empleado genere un beneficio irregular, defraude el sistema, obtenga un lucro indebido, entre otras conductas reprochables. Consecuencia que no se generaron en el presente evento, en tanto de haberse realizado el trámite por un funcionario diferente a la actora, se hubiere llevado al mismo resultado, conclusión que se verifica con la afirmación de la entidad accionada al indicar que los servicios médicos cumplieron el requisito de pertinencia, sin que se acredite que hubo un beneficio irregular, ya que se trata de atenciones del sistema de salud a través de la EPS a la que se encontraba afiliada la demandante y su hijo.

- c) No existe una conducta catalogada como grave en el RIT y tampoco se verifica una violación grave a las obligaciones o prohibiciones especiales de acuerdo con el CST.

Como se indicó dentro del RIT la falta endilgada no se califica como grave, como tampoco se genera tal categoría de cara a los contornos ya advertidos, esto es autorizaciones de servicios médicos que cumplieron con el requisito de pertinencia, donde uno de ellos fue autorizado de forma verbal por el auditor médico, sobre las demás existe un halo de duda, aunado a que durante los 15 años de relación laboral no existen precedentes disciplinables para la actora, no existe un factor de reincidencia, ni se verificó un perjuicio económico.

Así las cosas, toda vez que no existió una falta grave a las obligaciones de la trabajadora, forzoso es concluir que el despido fue un obrar unilateral y sin justificación por parte del empleador, el que de cara al artículo 64 del CST, genera una indemnización, la que tasada con el último salario reportado para la señora Velásquez Olarte de \$1'335.900 corresponde a \$14'375620, calculado así

Tiempo de servicio 15 años, 7 meses y 21 días. Salario diario: \$44.530

1 año:	30 días
14 años:	280 días (20 días x cada año)
231 días:	<u>12.83 días</u>
Total:	322.83 días x \$44.530: \$14'375.620

Suma que habrá de cancelarse con la debida indexación para efectos de compensar los efectos de la pérdida del poder adquisitivo del dinero, tomando como factores la variación del IPC del mes de noviembre de 2015 y como índice final aquel reportado en el mes que se efectúe el pago.

Dado el resultado de la decisión, se revoca la condena en costas en primera instancia y se graba en costas en ambas instancias a Saludcoop EPS y en favor de la demandante, en primera instancia reducidas en un 50% dada la prosperidad parcial de las pretensiones. En esta instancia se tasan las agencias en derecho en la suma de 1 SMLMV.

Por último, referente a la solicitud de la entidad Cruz Blanca que pide la exclusión del trámite en razón a la finalización del proceso de liquidación, la misma no es procedente en tanto la extinción de la persona jurídica no da lugar a la terminación del trámite y por el contrario permite que se ejerciten las medidas de que trata el artículo 68 del CGP.

En mérito de lo expuesto, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL**, **revoca parcialmente el numeral tercero de la sentencia**, en el sentido de condenar a la entidad Saludcoop entidad promotora de salud organismo cooperativo – Saludcoop en liquidación a reconocer a la señora Elizabeth Velásquez Olarte a pagar la suma de \$14'375.620 por concepto de indemnización por despido sin justa causa, suma que se pagará con la debida indexación como se expuso en la parte motiva.

Costas en ambas instancias a cargo de Saludcoop EPS en favor de la actora, en primera instancia reducidas las agencias en derecho en un 50% En segunda instancia se tasan las agencias en derecho en la suma de 1 SMLMV. Se revoca la condena en costas en favor de las accionadas Cafesalud EPS y Cruz Blanca EPS.

En lo demás se confirma la sentencia apelada.

Lo resuelto se notifica a las partes por Edicto. Se ordena la devolución del expediente al Juzgado de origen.

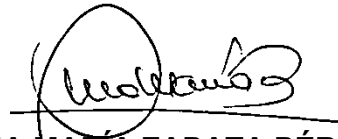
Los Magistrados,



DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN



MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA



ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ



TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SALA LABORAL

EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la siguiente providencia:

Radicado: 05001- 31- 05-**015-2016-01053-01**
Demandantes ELIZABETH VELÁSQUEZ OLARTE
Demandados SALUDCOOP EPS EN LIQUIDACIÓN, CAFESALUD EPS Y CRUZ BLANCA EPS
Decisión: REVOCA PARCIALMENTE

Magistrado ponente DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado hoy 27 de julio 2022 a las 8:00 am, desfijado en el mismo día a las 5:00 Pm y se publica en la página web institucional de la Rama judicial por el término de 1 día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 idíbem. La notificación se entenderá surtida al término de fijación del Edicto

RUBEN DARIO LÒPEZ BURGOS

SECRETARIO