



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL BUGA**  
**SALA DE DECISIÓN LABORAL**

Guadalajara de Buga, nueve (09) de junio de dos mil veintitrés (2023)

<b>DEMANDANTE</b>	María Fernanda Zapata Rodríguez
<b>DEMANDADA</b>	Imágenes Diagnosticas San José S.A.S
<b>TRIBUNAL DE ORIGEN</b>	Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali Sala Cuarta de Decisión Laboral
<b>JUZGADO DE ORIGEN</b>	Juzgado Diecisiete Laboral del Cto. de Cali
<b>RADICADO</b>	76001-31-05-017-2019-00253-01
<b>TEMAS</b>	Reintegro- Despido sin justa causa.
<b>CONOCIMIENTO</b>	Apelación
<b>ASUNTO</b>	Sentencia segunda instancia <sup>1</sup>

En la fecha, la Sala Primera de Decisión laboral, conformada por las magistradas CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE, GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS y su ponente MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA, en aplicación de lo dispuesto en el art.13 de la Ley 2213 de 2022 y la medida de descongestión creada por Acuerdo PCSJA22-11963 del 28 de junio de 2022, profiere sentencia escrita en el proceso promovido por María Fernanda Zapata Rodríguez contra Imágenes Diagnosticas San José S.A.S.

### **ANTECEDENTES**

**María Fernanda Zapata Rodríguez** demanda a Imágenes Diagnosticas San José S.A.S., con el fin de que **i)** se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, a partir del 04 de abril de 2014, cuya vigencia continúa. Consecuencialmente depreca se ordene el pago de: **ii)** salarios, primas, vacaciones, cesantías, intereses a las cesantías y aportes a la seguridad social integral (salud, pensiones y riesgos), dejados de percibir desde el 01 de febrero de 2018, todos ellos, indexados; **iii)** pago de perjuicios morales y patrimoniales; **iv)** reintegro por despido injustificado.

---

<sup>1</sup>No 96 Control estadístico por secretaría.

En subsidio de la pretensión de reintegro, pretende se ordene el pago de: **i)** salarios, primas, vacaciones, cesantías, intereses a las cesantías y aportes a la seguridad social integral (salud, pensiones y riesgos), dejados de percibir entre el 01 de febrero de 2018 y el 31 de diciembre del mismo año, todos ellos, indexados; **ii)** indemnización por terminación unilateral de contrato sin justa causa.; **iii)** perjuicios morales y patrimoniales.

En ambos grupos de pretensiones, incluyo las agencias y costas en derecho<sup>2</sup>.

Fundamentó sus pretensiones en que trabajó para la demandada entre el 04 de abril de 2014 y el 31 de enero de 2018, cuando fue despedida sin justa causa. Desempeñaba el cargo de Gestor de Talento Humano. En 2017 devengaba un salario de dos millones setecientos setenta y ocho mil quinientos setenta y seis pesos (\$2.778.576). Su jefe directa hasta 2016 fue Eugenia Carreño Carreño, Directora Administrativa; a partir de ese año lo fue Andrés Fernando Palacio Carreño, Subdirector Administrativo, quien recibió equipos y materiales devueltas a la finalización del contrato. La jornada de trabajo fue pactada verbalmente, de lunes a viernes, de 7:00 am a 1:00 pm,. Finalizando el año 2017, los administradores de la entidad empezaron de forma sistemática a realizar auditorías al puesto de trabajo, sin ella estar presente y sin realizarle requerimiento alguno. El 23 de enero de 2018, el señor Palacio Carreño le presentó en horas de la tarde, aproximadamente a las 4:30 pm un memorial donde se hace alusión a la *“apertura proceso disciplinario-citación descargos”*, teniendo como único cargo *“acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido”*. Fue citada a descargos para el 26 de enero de 2018, no contando con tiempo para satisfacer los requisitos del memorial. El RIT establece quince (15) días. El 31 de enero de 2018, le comunican la terminación del contrato por decisión unilateral de la empleadora, indicando que no tenía derecho a indemnización. Le adeuda lo reclamado en el proceso<sup>3</sup>.

**Imágenes Diagnosticas San José S.A.S.** <sup>4</sup> se opuso a las pretensiones. A las partes las unió un vínculo laboral, iniciado el 02 de abril de 2014 a través de un contrato a término fijo y posteriormente, cambió su modalidad a término indefinido. Finalizó el

---

<sup>2</sup> 01 ExpedienteDigitalizado (1) ls 90-93

<sup>3</sup> 01 ExpedienteDigitalizado (1) fls 88--90

<sup>4</sup> 01 ExpedienteDigitalizado (1) fls 142-157

07 de febrero de 2018, por justa causa. Niega horarios, laboraba 48 horas de lunes a sábado. Las auditorías se presentaron con ocasión de la certificación NTC6001 de Icontec, iniciando en 2013. Dicho reconocimiento implica auditorías permanentes a los servicios y procesos. Para 2018 se obtiene otra certificación la ISO9001, por lo que las auditorías internas se convierten en un acto normal dentro de la empresa. Al tratarse de una entidad vigilada por la Supersalud, las auditorías no sólo eran internas, sino que las podían realizar otros entes. Los hallazgos eran puestos en conocimiento de manera presencial, realizándose informes que eran socializados con sus respectivos indicadores. Admite el proceso disciplinario; el incumplimiento a que refiere la carta de terminación, se presentó “en lo atinente al presunto incumplimiento de sus obligaciones como Gestor de Talento humano ante la persistencia en la ausencia de documentos (Pólizas RC, entre otros) y la no atención a recomendaciones identificados en auditoría externa realizada en el mes de septiembre de 2017 (Ausencia del Manual del SGSST aprobado, Actualización de Políticas y Publicación en lugar visible de Políticas del SGSST, Carta de Asignación del Responsable del SGSST, Ajustes a evaluación R.1111), así como la asignación de responsabilidades a la Aprendiz SENA y auxiliares cuyas labores solo son de su encargo como se refleja en el acta de entrega de puesto de trabajo realizada por usted el día veintinueve (29) de Diciembre de 2017”. En cuanto a los 15 días, el apoderado de la demandante interpretó de manera errónea el manual, pues hacen referencia a la oportunidad de presentar la citación y no al tiempo que debe darse para los descargos. Se pagó la liquidación. Excepcionó: Inexistencia de vínculo laboral, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido frente a las indemnizaciones solicitadas por la parte demandante, inexistencia de mala fe, prescripción, compensación, inepta demanda, trámite inadecuado y mala fe por parte del demandante.

### **Sentencia recurrida**<sup>5</sup>

El 22 de junio de 2021, el Juzgado Diecisiete Laboral del Cto. de Cali, profirió sentencia, cuya parte resolutive, según acta en que se dejó constancia de lo actuado, es del siguiente tenor:

*“PRIMERO: DECLARAR probada la excepción de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, de cara a la totalidad de las pretensiones elevadas por la demandante señora MARIA FERNANDA ZAPATA RODRIGUEZ tal y como se expresó en las motivaciones que anteceden.*

*SEGUNDO: ABSOLVER a la demandada IMÁGENES DIAGNOSTICAS SAN JOSE SAS de la totalidad de las pretensiones elevadas en su contra por la señora MARIA FERNANDA ZAPATA RODRIGUEZ de notas civiles conocidas en este proceso.*

*TERCERO: COSTAS a cargo de la parte demandante vencida en juicio, tásense por la secretaria del despacho fijando como agencias en derecho la suma de medio salario mínimo mensual legal vigente al momento del pago y que estará a cargo de la promotora de esta acción y a favor de IMÁGENES DIAGNOSTICAS SAN JOSE SAS.*

*CUARTO: Si esta providencia no fuera apelada, remítase en CONSULTA ante el Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, por haber sido totalmente adversa a las pretensiones elevadas por la parte demandante”.*

### **Recurso de Apelación**

Inconforme con la decisión adoptada, **la parte demandante**<sup>6</sup> la recurrió en apelación, deprecando su revocatoria por considerar que no se apreciaron correctamente las pruebas. A fls.26 27 y 28 se encuentra el capítulo 8 escala de faltas y sanciones de donde nace la apelación. Define la facultad sancionatoria del empleador. Hay limitaciones a la forma en cómo el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo sometiendo a las causales que puede alegar, así como a la forma del despido. Se pregunta cuál es el hilo conductor del debido proceso del RIT, manual de convivencia, funciones del cargo y al procedimiento de la demandante. Principio de legalidad. Cita el art.115 del CST, argumentado que existe ambigüedad del proceso establecido en el RIT respecto del proceso disciplinario, es general y poco preciso, atentando contra el debido proceso. Cita art. 29 de la CP y se cuestiona si se aplicó en debida forma el proceso disciplinario y si se diferenció el procedimiento en el RIT dirigido a terminar un contrato por justa causa, de aquel encaminado a imponer una sanción disciplinaria. Refiere que ambas posibilidades son facultades del empleador, pero tienen propósitos diferentes. La posibilidad de terminar el contrato de trabajo con justa causa es de ambas partes; cuando lo hace el empleador debe tener un mínimo proceso. El despido no es una sanción. Frente al proceso para aplicar sanciones disciplinarias surtido por demandada, resalta la ineficacia de la sanción cuando no se aplica el procedimiento establecido. Cita nuevamente el art.115 para referir a la posibilidad

de ser escuchado en cualquier escenario. Establece que la conducta como la sanción debe estar consagrada, hecho que a su criterio brilla por su ausencia. Quedó probado que no se corrió traslado de prueba. La formulación de un término no se aprecia ni el reglamento ni en la citación. Carencia de motivación y congruencia. No hay proporcionalidad de la sanción. No le fue posible pedir más tiempo como quiera que en la misma carta en que se cita establece que, de no asistir, se entiende que renuncia a presentar los descargos. Depreca la revocatoria y que se declare la ilegalidad del despido, así como la liquidación y librar la orden de pago y condena en costas en contra de la demandada.

### **Alegatos en segunda instancia**

Una vez corrido el traslado para alegar en esta instancia<sup>7</sup>, fue descorrido por la parte **demandada**<sup>8</sup> reiterando la defensa dada en su contestación.

## **CONSIDERACIONES**

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, de conformidad los Arts. 15 y 66A del CPTSS.

El problema jurídico por resolver en esta instancia, consiste en establecer si el despido fue injusto o no, y de serlo, si hay o no lugar al reintegro pretendido en la demanda, con las consecuencias que de allí se desprenden, o en defecto suyo, al pago de la indemnización por despido sin justa causa.

No son objeto de discusión en esta instancia: La existencia de la relación laboral, que se rigió por un contrato de trabajo, el extremo temporal inicial, que se terminó por decisión unilateral de la empleadora, ni el salario devengado por la trabajadora.

### **Generalidades de los temas abordados**

#### **Terminación del contrato- consecuencias jurídicas**

El artículo 62 del CST establece cuales son las justas causas para terminar el contrato de trabajo, tanto por parte del empleador como del trabajador. Adicionalmente, dispone que, al finalizar la relación, la parte que termina la misma debe indicar los

---

7 04AdmiteTrasladoAlegatos01720190025301

8 06AlegatosImágenesDiagnosticas.pdf

motivos por los cuales lo hace, sin que se pueda alegar una diferente en momento posterior.

La Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, ha expresado en algunos pronunciamientos<sup>9</sup>, entre ellos, en la SL2351-2020 reiteró que para dar por terminado el contrato por justa causa los requisitos son: **i)** Comunicación al trabajador en la que se individualicen los motivos o razones por los que se da por terminado, **ii)** Inmediatez en la decisión, **iii)** Configuración de alguna de las justas causas señaladas en el CST; **iv)** Si es del caso, agotar el procedimiento previo al despido incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual y; **v)** La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido.

En cuanto a la prueba de la terminación de contratos, la Alta Corporación a través de múltiples sentencias y en especial la SL5595-2019, indica que cuando se alega un despido injusto “[...] la prueba del despido corresponde al trabajador y la justeza del mismo la debe acreditar el empleador, de modo que, si tal circunstancia no ocurre, se entenderá que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa”.

El art.64 del CST es del siguiente tenor:

*“ARTICULO 64. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.*

*En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:*

*En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.*

*En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:*

---

<sup>9</sup> Véanse entre otras las sentencias SL3580 de 2022, SL2842 de 2022 y SL1971 de 2022



a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

Respecto a este último tópico es importante resaltar lo reseñado en la providencia SL4065-2022 donde se reseña:

*“En consecuencia, «[...] pese al reconocimiento del trabajo como fuente de ingresos, de tranquilidad, de confianza y de seguridad para los asalariados [...]», está permitido el finiquito de la relación «sin que medie un motivo justo, previo el pago de la correspondiente indemnización tarifada de los perjuicios ocasionados con tal ruptura», por cuanto, en todo caso, en ese contexto, el despido además de sancionarse, «se hace difícil y oneroso» (CSJ SL, 4, ag, 1981, citada en la CSJ SL10106-2014).*

*Por ende, lo regulado a través de los tiempos en los artículos 64 del CST; 8° del Decreto 2351 de 1965 y 6° de la Ley 50 de 1990, ha sido «[...] la potestad del empleador de terminar el vínculo sin talanquera distinta que la satisfacción de una sanción previamente referida, salvo que se encuentre demostrado un perjuicio mayor, como lo advirtió la Corte Constitucional en decisión C CC-1507/2000» (CSJ SL10106-2014).*

*Inclusive, con referencia en las decisiones CC C1341-2000, CC C1507-2000 y CC C533-2012, la Corporación en la providencia CSJ SL3424-2018, acentuó que,*

*La estabilidad en el empleo [...] tiene [que] ver con la expectativa cierta que tiene el empleado de conservar su puesto de trabajo mientras subsistan las circunstancias que le dieron origen y cumpla con sus obligaciones. Empero, tal garantía tampoco es absoluta ni implica la prerrogativa indefinida de permanecer en un empleo (CC C-1341-2000), en la medida que ello atentaría contra el principio de autonomía de la voluntad de una de las partes o de ambas, para poner fin al vínculo contractual.*

*Es así que la Corte Constitucional, al analizar la exequibilidad del artículo 64 en comento, a través de las sentencias C-1507-2000 y C-533-2012, indicó que no vulnera los derechos del trabajador porque la figura del reintegro no es la única forma de proteger la estabilidad laboral, toda vez que ante la decisión unilateral e injustificada se puede apelar válidamente a la indemnización del perjuicio causado. (Subraya la sala)*

*Resalta la Sala esas referencias jurisprudenciales, para hacer ver a la impugnación, que su doctrina no se ha apartado de lo expuesto en sede de constitucionalidad sobre la terminación del contrato sin justa causa, así como tampoco lo ha hecho respecto de lo expuesto”*

En el anterior sentido, cuando se alega una justa causa o una causal objetiva, su no comprobación no siempre concluye con el reintegro, como quiera que esta no es la única forma de resarcir al trabajador; lo hace con la indemnización correspondiente, salvo que se encuentre acreditada una causal para la cual se haya previsto el referido reintegro, como puede ser el de la trabajadora en embarazo o lactancia, el trabajador que goza de fuero sindical, o aquel que presenta condiciones de salud tales que es beneficiario de una protección especial en razón de la misma (Ley 361 de 1997). Se resalta que incluso la H. Corte Constitucional accede de manera excepcional al reintegro como quiera que debe estar bajo algún fuero (sindical, de estabilidad laboral reforzada en razón a la salud, madre, etc<sup>10</sup>) o por situaciones especiales de los accionantes, tales como ser mujer en un cargo presidido especialmente por hombres<sup>11</sup> o por creencias religiosas<sup>12</sup>, sin que sea una regla general y atendiendo a las situaciones especiales de cada caso.

Por otra parte, de manera reiterada y pacífica, el precedente judicial contempla que la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador con base en una justa causa no tiene naturaleza disciplinaria ni constituye una sanción por regla general<sup>12</sup>.

En providencia SL2351 del 2020, se sostuvo:

*“Ilustra sobre el punto la sentencia CSJ SL 15245 de 2014 donde se rechazó el argumento de la censura de entonces, el cual también estaba sustentado en*

---

<sup>10</sup> SU-075 de 2018- T-052-20, etc

<sup>11</sup> Vease T-293-17

<sup>12</sup> Vease T-575-16

la naturaleza sancionatoria del despido con justa causa, reiterando lo siguiente: «Contrario a lo argumentado por el recurrente, el despido con justa causa, por regla general, no constituye una sanción disciplinaria, salvo que en el orden interno de la empresa se le haya dado expresamente ese carácter, según posición reiterada y pacífica de esta Corte (...)».

(...)La Sala tiene asentada la regla general de que el despido no tiene carácter sancionatorio, por lo que, para adoptar una decisión de esta índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, (...) (subraya nuestra)

Por su parte, la H. Corte Constitucional en sentencia SU- 449 de 2020 indicó:

“La terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador no es una sanción de ninguna clase, sino que constituye una facultad contractual de dicha parte, amparada en el uso de la condición resolutoria tácita prevista en el artículo 64 del CST, lo que le brinda las características de ser (i) unilateral, (ii) extrajudicial, (iii) liberatoria, (iv) generadora de un derecho subjetivo potestativo, (v) con carácter receptivo y de acto causado, (vi) sometida a una declaración o manifestación de parte, y (vii) susceptible de control judicial”

Si bien en esa providencia se establece que es necesario escuchar al trabajador sin importar la causal esgrimida, no es menos cierto que se hace bajo el principio del derecho de defensa y no como un escenario de agotamiento del debido proceso.

### **Caso concreto:**

De acuerdo con lo establecido en el 167 del CGP, competía a la **demandante** demostrar su dicho, es decir, que fue despedida, con miras obtener el pago de los derechos reclamados en la demanda. Aportó como pruebas las documentales las que se relacionan a continuación:

- a) Contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, donde se observa como trabajadora a la demandante, el salario pactado y el cargo.. Adicionalmente, se pactan las obligaciones de las partes. <sup>13</sup>.



- b) Carta de terminación del contrato de trabajo del 31 de enero de 2018, en donde se explican los hechos que fundan la decisión para realizarlo con justa causa. Se termina a partir del 07 de febrero de 2018. Firma no conforme<sup>14</sup>.
- c) Paz y salvo. Se informa que no está de acuerdo, que entrega lo que está a su alcance, ya que el pc fue retirado con anterioridad. Dice que lo entrega por medio de este formato como quiera que no había disponible acta de entrega, Se realiza a mano los documentos entregados<sup>15</sup>.
- d) Reglamento interno de trabajo<sup>16</sup>.
- e) Certificado donde se indica que la demandante trabaja desde el 02 de abril de 2014 como gestor de talento humano, firmado el 23 de noviembre de 2017. Tipo de contrato indefinido<sup>17</sup>.
- f) Apertura del proceso disciplinario- citación a descargos del 23 de enero de 2018. Se cita para el 26 de esa misma calenda. Solo se expresa un único cargo<sup>18</sup>.
- g) Acta de descargos, de fecha del 26 de enero de 2018. Se lee el nombre de la accionante, se observa que se le leyeron sus derechos, expresando que si quiere responder y que renuncia voluntariamente a sus testigos. Se lee el cargo imputado. Se transcriben las respuestas y las preguntas realizadas, al finalizar se lee que si había un testigo, el señor Héctor Fabio Pareja<sup>19</sup>.
- h) Acta de entrega de puesto de trabajo, del 29 de diciembre de 2017, se observa como la demandante le entrega el puesto a Carmen Botero, quien es subdirectora. Se observa todo un plan de trabajo donde lo remitido afecta a varios trabajadores como Héctor Pareja y la practicante del Sena, así como otras auxiliares<sup>20</sup>.
- i) Certificado existencia y representación de la demandada<sup>21</sup>.

**La demandada** como documental adicional aportó:

- a) Otro sí al contrato a término fijo, donde se cambia la modalidad contractual a término indefinido, a partir del 04 de abril de 2014. Se firma el 01 de julio de 2014<sup>22</sup>.
- b) Informe auditoría contratos prestación de servicios. 13 de junio 2017<sup>23</sup>.

14 01 ExpedienteDigitalizado (1) fls 8-9

15 01 ExpedienteDigitalizado (1) fls 10-15

16 01 ExpedienteDigitalizado (1) Fls 16-33

17 01 ExpedienteDigitalizado (1) fl 34

18 01 ExpedienteDigitalizado (1)35-36

19 01 ExpedienteDigitalizado (1)37-42

20 01 ExpedienteDigitalizado (1) 43-47

21 01 ExpedienteDigitalizado (1)48-52

22 22 01 ExpedienteDigitalizado (1) fl 169

23 01 ExpedienteDigitalizado (1) fl 170-173

- c) Apertura de proceso disciplinario. Citación a descargos. 24 de julio de 2017. A la demandante<sup>24</sup>.
- d) Carta de la accionante de fecha del 27 de julio de 2017, donde refiere compromiso con la entidad y se disculpa por los errores.<sup>25</sup>
- e) Sanción disciplinaria del 15 de agosto de 2017 a la demandante donde se suspende tres días <sup>26</sup>.
- f) Carta de retroalimentación del 29 de diciembre de 2017, dirigida a la demandante<sup>27</sup>.
- g) Examen de retiro a la demandante. Sale en buen estado de salud<sup>28</sup>.
- h) Liquidación del contrato de trabajo y su comprobante de pago<sup>29</sup>.
- i) Certificación de que el contrato de trabajo de la demandante finalizó el 07 de febrero de 2018<sup>30</sup>.
- j) Resolución 2003 de 2014 donde se definen las condiciones para los prestadores de servicios de salud<sup>31</sup>.

### **Interrogatorios de parte- declaraciones de terceros**

Fueron recibidas las declaraciones que a continuación se relacionan, los cuales, expresaron:

<p>Andrés Fernando Palacio Carreño- Representante legal de la demandada<sup>32</sup></p>	<p>Es ingeniero mecánico. Trabaja desde el 2013 en la demandada como soporte de mantenimiento, soporte de equipos biomédicos. Es el subdirector administrativo hace dos años y actúa en calidad de representante legal. (se pone de presente folio 35 digital, citación de descargos del 23 de enero de 2018) se le pregunta por el orden jerárquico. Expresa que esta información está en el organigrama de la empresa, como directo responsable era él, dirección administrativa. Se le pregunta nuevamente por cual era en ese momento. Refiere él como subdirector, la dirección administrativa (Carolina Carreño)- asesor jurídico (Juliana Villegas) /asesor fiscal (Luz Dary Mateus) – Representante legal/gerente (Fernando Palacio). Se le pregunta cuales fueron las órdenes no acatadas. El representante lee el documento y luego procede a explicarlo, es por incumplir con documentaciones, pólizas y recomendaciones identificadas en las auditorías, falta de</p>
--	---

<sup>24</sup> 01 ExpedienteDigitalizado (1) fl 174

<sup>25</sup> 01 ExpedienteDigitalizado (1) fl 175

<sup>26</sup> 01 ExpedienteDigitalizado (1) fl 176

<sup>27</sup> 01 ExpedienteDigitalizado (1) fl 177

<sup>28</sup> 01 ExpedienteDigitalizado (1) fl 186-188

<sup>29</sup> 01 ExpedienteDigitalizado (1) fl 189-190

<sup>30</sup> 01 ExpedienteDigitalizado (1) fl 191

<sup>31</sup> 01 ExpedienteDigitalizado (1) fl 192-197

<sup>32</sup> 2 AudTramyAleg20210520Partel.mp4 41:10 min (no se grabó correctamente la diligencia, tuvo que reconstruirse) 17AudReconstTramJuz20210609.mp4 5:40 min-39:00 min



documentos, no generó la documentación en otro de sus contratos. Se le pregunta por la auditoría externa, dice que en todas las auditorías hay elementos comunes, hojas de vida es una de ellas. La auditoría particular del mes de septiembre que se hizo por la revisoría fiscal- Luz Dary Mateus y por la parte legal Juliana Villegas. Las señoras no se encontraban acreditadas, pero su labor solo era verificar si estaban los documentos, no es necesario estar certificado, reitera el cruce de documentos en las auditorías. Se le pregunta si la abogada y la revisora fiscal son contratistas externos y expresa que sí. Cuando se le pregunta sobre la incidencia de los mismos en el acta de descargos o las auditorías expresa que nada interfiere que no estén contratados directamente, hacen parte del organigrama, las auditorías realizadas por ellos, reflejan los hallazgos y la facultad sancionatoria la tiene el empleador. Se le pregunta si la empresa fue descertificada en el periodo de la demandante, dice que no, que el Ministerio solo aplazó el requerimiento de los mismos, que en medio de ese lapso y gracias a los hallazgos lograron certificarse. En todas las auditorías se hablaba de la falta de documentación, en los mismos informes de la ARL, las auditorías lo evidenciaban. No se le presentó otro documento además de la carta de citación. Se le pregunta por el tiempo para recaudar las pruebas, dice que está en el reglamento interno de trabajo, son 15 días para hacerlo. Se le pone de presente la carta- no se formulan más apreciaciones porque el apoderado pretendía un concepto jurídico- se le pregunta por la parte literal del texto de la carta de citación donde se indica que, de no comparecer renuncia a rendir descargos, si está o no contemplada en el reglamento de trabajo, a lo que refiere que no lo sabe a detalle. Se le pone de presente folio 38 y 39, pregunta número 7, acta de descargos. Se le pregunta por las personas que aparecen el numerales 6 y 7, (Diana Mina, Yenny Mueses, ...) Yenny es de la empresa, los otros son de dinámica. Folio 170 y 171 digital, lo reconoce como uno de los informes que sirven de pie para los descargos, no tiene firma de la demandante. Refiere que es un informe de la revisoría fiscal (se le llama la atención al apoderado por preguntas sugestivas o capciosas). Folio 177. Carta de retroalimentación. Recibido 24 enero de 2018, fechada en diciembre. Se le pregunta por el tiempo de duración del llamamiento a descargos, se realiza luego de varios incumplimientos. Se le pregunta porque alguien externo hizo la diligencia de descargos dice que es la abogada de la empresa, la contrató el representate, la facultad se la da su contrato.



<p>María Fernanda Zapata Rodríguez Demandante<sup>33</sup></p>	<p>No volvió a prestar servicios para la demandada. Se le pregunta por preexistencias médicas, dice que si, diverticulitis, en algunas ocasiones estuvo hospitalizada. No tiene pérdida de capacidad laboral, no estaba incapacitada. No estaba en embarazo ni en lactancia. No fuero sindical. Dice que sufrió discriminación, que frecuentemente la llamaron para descargos por convivencia laboral, no le fueron comprobadas, sin embargo, tuvo un proceso que duró 04 meses, el cual se cerró luego de que llegó de vacaciones, el 24 de enero de 2018, donde se le entregó una carta con sugerencias respecto de su comportamiento. Las quejas eran presentadas por el comité, se le llamaba por acoso laboral sin seguir el debido proceso. Fueron 3 veces las llamadas: La primera con la señora Lorena Obonaga (gestor de mercadeo- par), se le reprochó que por su culpa no le habían subido el salario; otra, la contadora- par Ángela, por no entregar cartas en el mismo día que las solicitó y con María Fernanda Cedeño (servicios generales, inicial, luego secretaria clínica), que por su culpa no le dieron un préstamo, porque no se certificaron los salarios. Las cartas laborales dependían de su área como de los valores pagados por contabilidad. Se le pregunta si ella inició proceso de acoso, dice que sí, pero luego expone como fue su actuar frente a las quejas presentadas contra ellas, en una de ellas refiere que envió un correo a su jefe Andrés para que le indicara en qué estaba fallando. Interpone proceso de acoso contra César Benavides quien era el presidente de convivencia laboral y desconocía el debido proceso, la citaba para el mismo día. Se le interroga porque no presente pruebas, dice que si lo hizo. Refiere conocer los procesos de acoso, porque ella era quien se encargaba de su divulgación en la empresa. expresa que ella además del correo al ingeniero, quien la remitió al comité, del que ella hacía parte, y allí ella inició el proceso, se abrió y luego se cerró. Pide que se muestre el folio 177 (que no tiene nada que ver) se le reitera que esa no es la pregunta, dice que la queja formal si la hubo y no le habían dado cierre, que el cierre fue la carta fechada el 29 de diciembre de 2017, la cual se la entregaron en enero cuando ella llegó de vacaciones. Sigue sin responder. Se le pregunta por la queja formal de la accionante, dice que eso fue en junio, dice que ella la puso, admite que la queja no fue glosada a este sumario. Folio 175. Se le pide explicación por carta realizada por ella, indica que hubo un problema con unas autorizaciones de exámenes, donde ella los</p>
--	--

<sup>33</sup> 17AudReconstTramJuz20210609.mp4 40:00 min-1:11:48 min (se tuvo que reconstruir la audiencia, empieza en la última parte del interrogatorio de la demandante sin que pueda establecerse el contexto de la última pregunta que responde)



	<p>autorizó, pero que revisada la documental se da cuenta que se equivocó, las facturas de las secretarías no estaban en el profesiograma (documento del médico ocupacional donde se identifican cuáles son los exámenes según el cargo). Ella pagó voluntariamente, fue sancionada 3 días.</p> <p><u>Se le pregunta según su experiencia las políticas de seguridad salud en el trabajo cada cuanto deben ser revisadas, expresa que cada año y debe ser formal esa revisión.</u> Folio 181 se le pone de presente. Numeral 17, ella expresa que ella si la tenía, que a septiembre las políticas estaban actualizadas refiere numeral 11, ella no sabe cuándo volvieron a revisar, no la llamaron, pero cuando se le hizo la auditoría, las políticas estaban <u>actualizadas. Se le reitera el 17, dice que se le pasó, ella explica que debía actualizarlo en noviembre de 2017, pero paso diciembre, se fue para vacaciones en enero y luego volvió y la citaron a descargos.</u> Estaba en proceso de revisión, 62 estándares que revisar, dice que lo que se debe auditar es el cumplimiento de la política. Admite que se le olvidó actualizar la fecha, pero las políticas estaban vigentes, no se actualizan, se revisan cada año. <u>Se pasó dos meses para revisarlas por cuestiones (no completa la oración) dice que se cumplía en noviembre, luego diciembre que es un mes corto, donde se trabajó a medio tiempo donde</u> muchas personas salieron a vacaciones, ella salió el 29 de diciembre y reingreso en enero. Folio 180. Numeral 9. Expresa que en efecto son cosas que quedan pendientes, que se le debe informar que debe hacer y cuando lo debe hacer, cuando hubo cambios de organigrama, a las cuales ellas no asistían, ella se dio cuenta por otra parte. Se le pregunta por la señora Yuliana Villegas, se le hacían consultas laborales, se le redirecciona la pregunta, dice que ella era la asesora de la empresa. La reconoce como la asesora jurídica de la empresa y ellos podían consultar con ella.</p>
Cesar Adolfo Benavidez Ortiz- testigo parte pasiva <sup>34</sup>	Gestor de Calidad en la demandada. conoce a la demandante, ella trabajaba como gestora de talento humano, trabajaron juntos. Él se vinculó en septiembre de 2013, la accionante no trabajaba cuando él llegó, no sabe fecha exacta cuando llegó, estaba en el área de gestión humana, contratar persona, bienestar laboral, capacitaciones, seguridad salud en el trabajo. Su trabajo es auditar, procesos de calidad en general, atención de visitas de las secretarías de control o clientes, su función es que las auditorías salgan bien. Se preguntan cómo se interrelacionan los cargos, él



vela por que se cumpla los requisitos de ley y administrativos, recursos humanos debe cumplir con algunos, él era el asesor para que todo salga bien, tenían una relación fluida. Se le pregunta por los procesos de la señora María Fernanda, él era el líder de auditores, pero había un grupo, los auditores encargados le realizaban auditorías al cargo no a ella, el proceso de gestión humana. Se le pregunta por incumplimientos, dice que, si se encontraban hallazgos, incumplimiento a la normatividad, hojas de vidas incompletas, debe tener todos los documentos, obligatoriamente deben cumplir y también el comité paritario, como políticas de seguridad y salud desactualizado, documentos faltantes, entre otros. No sabe porque la sacaron, pero si sabe que tuvo peso los incumplimientos referidos. Frente a los mismos, dice que había hallazgos, no acataba las órdenes, no tenía actualizada la documentación, hojas de vida, política de seguridad y salud y trabajo y afectaba todo el sistema obligatorio de garantía de calidad de la salud, es un tema delicado, no tener el personal con las hojas de vida no se pudo conceder.

Se le pregunta si la demandante tenía un equipo de trabajo, dice que tenía un auxiliar a su cargo. el proceso de auditoría tiene que ver con la ISO190011 les da unos lineamientos, cronograma, listas de chequeo, se hagan auditorías, cierre de inconformidades y planes de acción. Expresa que, si las auditorías eran periódicas para todos los cargos, incluido gestión humana. Las auditorías son programadas y si se les avisan a las personas que están a cargo, una semana. Todas las auditorías a la demandante se le aviso, se pudo informar verbal o escrito, había sorpresa de los entes de control o clientes, esas no las conocía nadie.

En el caso de la revisoría fiscal es sorpresa y en los tiempos que ellos lo estimen, ellos son externos, lo pueden hacer en cualquier momento. Él era el presidente de comité de convivencia y ella lo vinculó, no recuerdo de que era, pero si recuerda que no había lugar, no pasó nada. Refiere que llegaban quejas de ella con los compañeros, esos reportes los conoció. No conoció otros procesos contra la accionante, en la empresa los tratan bien. Cuando son auditorías de calidad siempre son avisadas, pero hay varios tipos de auditoras. Dice que todos los hallazgos se informan por medio de documentos, informe de auditoría. No fueron desertificados. Las auditorías de seguridad y salud en el trabajo no es su competencia. Se le pregunta por las certificaciones y el impacto del trabajo de la demandante, dice que no es solo las certificaciones, ya que esas



	<p>son voluntarias, en general para el funcionamiento de la empresa, se debe cumplir con estándares, puede llevar al cierre de la misma o poner en peligro a las personas si se tiene contratado a alguien que no es competente. La empresa brinda todas las herramientas necesarias para realizar la labor. Como miembro del comité de convivencia que soluciones planteo para las situaciones presentadas por la demandante, a lo que el testigo refiere se realizó el debió proceso, se citó a las partes, se realizaron compromisos y se solucionaron los inconvenientes. Refiere que el comité de convivencia tiene sus propias normas a partes de las de reglamento del trabajo. Hay un manual de convivencia, refiere que los procedimientos estaban en una intranet. Se le pregunta por una fundación, él dice que los mismos procedimientos de imágenes se realizan en la Fundación Salud Dinámica.</p>
Santiago Alonso Rengifo- testigo parte pasiva <sup>35</sup>	<p>Trabaja para la demandada desde el 24 de febrero de 2015, inicialmente en el cargo auditor de facturación de la sede del HUV. En la actualidad Gestor de Talento Humano, compras y contratación. Conoce a la demandante, ella era la gestora de gestión humana, ella la encargada de manejo personal, vacaciones, seguridad salud en el trabajo, nomina horas extras y recargos, selección de personas contratación, cuota Sena. La función del testigo cuando se vinculó era auditar la facturación del HUV, cumplimiento de documentación de los pacientes del HUV. No había relación entre funciones, no sabe hasta donde trabajó la demandante. No sabe las razones, todo es confidencial. Cuando salió la demandante fue Melissa López, luego Yuliana Villegas y luego él, él llegó en el 2019, en diciembre. No era parte del comité de convivencia. Tampoco realizó queja contra ella ni ella contra él, pero refiere que la demandante era compleja. A veces no había comunicación asertiva con la accionante, lograba tocar fibras sensibles en los colaboradores que generaban una distorsión del clima laboral. refiere el caso de María Fernando Cedeño, mal manejo de gestión humana, que repercutió en el estado de ánimo de la trabajadora. Tiene conocimiento directo, la vio triste. En ese evento era un tema crediticio, pero no recuerda de forma exacta. Expresa que a hoy es el líder de seguridad de salud en el trabajo, debe velar por eso. Le preguntan por fallas en el cargo, dice que le tocó hacer una reingeniería del proceso, no había trazabilidad, trabajo arduo desde el 2019, estaba muy desactualizado, <u>muy separado uno de lo otro. Se debe llevar un histórico en el cargo, se le pregunta por faltantes desde el 2016-2018, estaba</u></p>

<sup>35</sup> 17AudReconstTramJuz20210609.mp4 38:11 min-1:13:22 min



desactualizado, estaba incompleta, ausente, todo el tema de matriz incompleta, porcentaje de cumplimiento muy bajo, toco construir nuevamente gestión humana. La contratación fue un reto, había contratos no firmados, fechas que no correspondían, cubren los años dichos anteriormente. No vio ningún comportamiento de acoso contra la demandante. Por otra parte, ella si impactaba en las emociones de los trabajadores, se extralimitaba, reitera el caso de María Fernanda, refiere que tuvo encuentros con ella, por tener la demandante carácter fuerte.

Se le pregunta por las auditorías, dice que hay planeadas y otras que no, sorpresa, pero dice que las mismas enriquecen el cargo. Son las dos modalidades. Se le pregunta por los descargos, especialmente los 15 días, dice que no. Debe realizarse el llamado dentro de ese tiempo. cuando hay un proceso de descargos se lleva todo por medio de una plataforma, no hay que esperar los 15 días para citar, dentro de ese tiempo, si el trabajador pide tiempo se le da tiempo. Se le da la oportunidad de hablar, paralelamente hay acompañamiento legal que garantiza el debido proceso. No sabe el tiempo exacto entre su llegada y la ida de la demandante. Se le increpa por los faltantes, dice que a groso modo fue en la matriz legal y en una serie de procesos para completar el porcentaje. No ha sido descertificada en salud y seguridad social en el trabajo, 2016-2018, no sabe con detalle estaba en otra parte de la organización. Actualmente debe hacer las contrataciones de la empresa. También se encarga de las políticas y dice que todo eso estaba desactualizado y fue lo que lo tocó hacer 2016,2017 y 2018. Desde que comenzó hacer sus labores es el que hace otrosí, contratos y todo ese tema. No él no es abogado, contador y administrador de empresas, pero tiene un área de asesoría jurídica que les colabora con esas cosas. Se le pregunta por el tiempo prudente por política de la empresa para que un trabajador rinda descargos, 15 días para que rinda los mismos, en su entender, uno, dos, tres o hasta cinco días. Al trabajador tiene las herramientas de pedir testigos o tiempo, si lo solicita se le da. Se le pregunta por las pruebas de la citación, dice que se le expresa la falta y el contexto de la misma, reitera respuesta. Se le pregunta si siempre se llama a descargos o se puede realizar un acta de compromisos, dice que depende de la gravedad del asunto, si el suceso se da para actas, eso se hace si no, a descargos. desde que él entró lo intenta hacer así, todo depende de la gravedad. Se le pregunta desde hace cuánto no se actualiza el reglamento de trabajo, dice que se actualizó el año que corre, por el tema de la pandemia. Antes de

	esa última modificación no había otra. Dice solo puede cambiar el reglamento junto con la dirección general y asesoría jurídica. Es su trabajo estar al tanto de las actualizaciones del reglamento
--	---

Una vez analizadas las pruebas allegadas al expediente, la Sala concluye que la decisión de la pasiva estuvo ajustada a derecho. Contrario a lo expuesto por la parte actora, no existe actuar irregular por parte de la demandada.

No se comprende cómo el apoderado de la demandante es claro al afirmar en su recurso que el despido no es una sanción, pero finca sus argumentos en que la demandada no siguió el debido proceso concebido para la imposición de sanciones. En ese sentido, se tiene que la demandada garantizó el derecho de defensa de la demandante, quien tuvo la posibilidad de contar su versión de los hechos por los cuales se le citó a rendir explicaciones. Se resalta que el proceso contemplado en el RIT expresa textualmente “*procedimiento para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones ajustado a lo dispuesto en la Sentencia C-593/14 de la Corte Constitucional*”, es decir, regula el trámite previo a la imposición de sanciones, que no para el despido y tampoco se observa que se le haya dado connotación de sanción al mismo, no previéndose respecto suyo, la adopción del procedimiento previo a la imposición de sanciones.

Y si en gracia de discusión se entendiera que debe cumplirse lo reglado en el RIT por ser la forma establecida para la comprobación de faltas, tampoco tendría vocación de prosperidad la pretensión de calificar el despido como injusto, como quiera que se realizaron los pasos que serían aplicables (excluyendo graduación de sanción y posibilidad de controvertir) como quiera que se citó dentro del tiempo establecido. Se hace especial hincapié en que el reglamento no dice después de los quince días, sino dentro de los quince días se citará a descargos, sin que se establezcan tiempos mínimos luego de haber sido enterado el trabajador de la falta cometida. De igual forma, en cuanto a las pruebas, de la lectura del cargo se observa que tiene como piedra angular el no cumplimiento, siendo necesario resaltar que las negaciones no deben ser probadas por la parte que las alega.

Súmese que no discute la demandante la ausencia de comisión de la que se presentó por su empleadora como justa causa de despido, resaltándose que confesó no haber realizado la actualización de las políticas de SGSST, haciendo énfasis en que la diligencia de descargos expresó que sólo era cambiar una fecha mientras que en interrogatorio de parte refirió que era un proceso mucho más



extenso, persistiendo en el incumplimiento por el periodo aproximado de dos meses. De igual forma, admitió no haber realizado los “otrosí” encomendados e igual manifestación hizo respecto de los hechos que se le imputaban como faltas graves, expresando su conocimiento sobre que el no cumplimiento de los mismos, configuraba la causal de la terminación del contrato. En ese sentido, nada puede reprochársele a la proporcionalidad de la decisión<sup>36</sup>.

Habiendo cumplido la pasiva con la carga procesal que le asistía en torno a la justeza del despido, sin que haya lugar a continuar con el análisis propuesto se **confirmará** la sentencia conocida en apelación.

### **EXCEPCIONES**

Se entienden implícitamente resueltas las excepciones formuladas por la demandada.

### **COSTAS**

No se causaron costas en esta instancia, si bien la parte demandante fue derrotada en su recurso, no es menos cierto que, de no haberse conocido el proceso en apelación, sería estudiado en el grado jurisdiccional de consulta.

## **DECISIÓN DEL TRIBUNAL**

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 22 de junio de 2021

**SEGUNDO: SIN COSTAS** en esta instancia.

---

<sup>36</sup> Vease CSJ SL8002-2014, SL2850-2020, entre otras.

Para su notificación, devuélvase el expediente a la Secretaría de la Sala Laboral del del Tribunal Superior de Cali.

Notifíquese por edicto

Las Magistradas,



**MARIA GIMENA CORENA FONNEGRA**



**CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE**



**GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS**