

REPÚBLICA DE COLOMBIA



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

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
GRUPO: CONSULTA SENTENCIA
DEMANDANTE: MARTHA LILIANA GRAJALES VÉLEZ
DEMANDADO: RTS S.A.S.
RADICACIÓN: 76.001.31.05.018.2019-00151.01

Guadalajara de Buga, Valle, treinta (30) de marzo del año dos mil veintitrés (2023).

Conforme lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede la Sala Segunda de Decisión Laboral, bajo el amparo de la norma invocada, a revisar en forma escrita y previo traslado para alegaciones finales, en grado jurisdiccional de consulta, la Sentencia No. 0232 del nueve (09) de Julio de dos mil veintiuno (2021), proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali, Valle del Cauca, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

En vista de que no quedan trámites pendientes por evacuar, se procede a proferir;

SENTENCIA No. 51

Discutida y Aprobada en Sala Virtual No. 11

1. ANTECEDENTES Y ACTUACION PROCESAL.

1.1. La demanda hizo su ingreso a la vía judicial el veintiuno (21) de marzo del año 2019¹, surtiendo su reparto ante el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali (Valle), donde, se produjo, previa inadmisión para subsanar, el auto admisorio número 1.355 del tres (03) de mayo de 2019², a través del cual, el despacho judicial mencionado, impartió la orden de tramitar bajo los cauces del proceso ordinario laboral de primera instancia, la demanda interpuesta por **MARTHA LILIANA GRAJALES VÉLEZ** contra **RTS S.A.S.**

1.2. En lo que toca a los **HECHOS**³ que motivaron la presentación de la demanda, afirmó la señora Martha Liliana Grajales Vélez, obrando por conducto de apoderado judicial, lo que se puede relacionar sucintamente de la forma siguiente: **1).** Inició a laborar para la demandada el 02 de mayo de 2005. **2).** Mediante Contrato a término indefinido. **3).** Se desempeñó como jefe de enfermería. **4).** Último salario fue de \$3.481.514 **5).** Que en todo su historial laboral antes del 16 de mayo del año 2018 no presentaba faltas disciplinarias.

¹ Expediente Digital. Archivo No. 1 Pág. No. 104

² Expediente Digital. Archivo No. 1 Pág. No. 122

³ Archivo digital No. 01. Pág. 108 y siguientes.

6). El 16 de mayo de 2018, se adelantó en su contra proceso disciplinario, al haberse producido ese día una inconsistencia por valor de \$164.200 por la entrega de un producto, el cual fue devuelto en iguales condiciones a su despacho -7). Fue llamada a descargos el 26 de julio de 2018 -pasados más de los 2 meses, a la supuesta comisión del hecho-. En la diligencia de descargos el producto es entregado por la actora, quien después de un trámite personal lo recuperó y lo puso de presente a la empresa, a la señora Yamileth Roldán, quien se negó a recibirlo, todo esto en presencia de la testigo Liseth Johanna Álzate Giraldo, como quedó registrado en grabación que aporta. -8). Con una indebida aplicación de la norma establecida en el reglamento interno de trabajo, se le impuso una sanción desproporcionada. -9). La Sanción desproporcionada consistió en la terminación de su contrato de trabajo a partir del 03 de agosto de 2018, notificada sin respetar los 30 días de que habla la ley laboral. -10). Pese a que pidió la revisión de la decisión adoptada la misma fue resuelta de manera desfavorable. -11). El último lugar de prestación de servicios fue la ciudad de Tuluá.

1.3. PRETENSIONES, acude al proceso laboral con el objeto de que se declare -1) La ineficacia de la terminación de la relación laboral ocurrida el 03 de agosto de 2018, por indebida aplicación de la normatividad correspondiente y por no notificar previamente a la demandante. -2). La no solución de continuidad. -3). Restablecimiento del vínculo laboral. -4). Se ordene a partir del 03 de agosto de 2018, hasta cuando se haga efectiva, el pago de: salarios, vacaciones, primas, cesantías, intereses a las cesantías, dotación, aportes el SGSS en salud, pensión y riesgos laborales y servicios sociales complementarios (Caja de Compensación Familiar). De forma subsidiaria pide: -5). La indemnización por despido injusto. -6). La indexación de los valores que sean reconocidos. -7). Las Extra y Ultra petita que sean demostradas. -8). Costas del proceso.

1.4. Mediante Auto No. 01.355 del tres (03) de mayo de 2018, el juzgado de conocimiento, admitió la demanda, y dispuso correr el traslado de rigor a la demandada – Fol. 77-.

1.5. Una vez notificada la demanda a la demandada **RTS SAS**, la entidad llamada a juicio allegó el respectivo escrito de **respuesta**⁴, a través de apoderado judicial, quien se pronunció frente a los hechos contenidos en el libelo genitor, manifestando ser cierto lo afirmado en el hecho 1º, 2º, 3º, 10º y 11º en lo demás, dijo no ser ciertos. En su defensa, aceptó la existencia de una relación laboral en la forma y modo señalado, pero aclaró que el último salario devengado por la actora ascendía a la suma de \$3.481.514, aludió que la demandante en fecha anterior estuvo inmersa en proceso disciplinario y sujeta de sanciones, como se advierte de la propia prueba que aporta en la que se evidencia que ella en diligencia de descargos celebrada el 26 de julio de 2018 confesó que en el año 2006 fue sancionada. En lo que respecta a los motivos que conllevaron a dar por terminado el vínculo laboral, señala que pese a que en la demanda se señalan de forma indeterminada, lo que quebranta el derecho de defensa, en la carta de despido del 03 y 22 de agosto de 2018 (revisión de la decisión adoptada), se relacionan de forma precisa y concreta, donde no solo se hace relación a la inconsistencia por valor de \$164.200 si no que además se le informó que la decisión se adoptaba por el grave incumplimiento de los procedimientos establecidos al interior de la empresa, tal como le fue anunciado en documento del 03 de agosto de 2018 y detallado todo en la respuesta al hecho 6º, informó que el procedimiento de descargos se produjo 1 mes y 05 días después de que la empresa tuvo conocimiento de los hechos. Y hace ver que en el reglamento interno de la empresa se establece una escala de faltas y sanciones disciplinarias, sin que ello, tenga relación directa con la decisión adoptada por la empresa de terminar el contrato de trabajo con justa causa.

⁴ Archivo Digital No. 01 Pág. 143 y siguientes.

Sobre las pretensiones, la demandada se opone a cada una de ellas, por carecer de fundamento factico y legal, aclarando que la demandante no se cuenta amparada por ninguna garantía de estabilidad en el empleo, aunado que el contrato de trabajo finalizó con justa causa imputable a la demandante. Formuló las **excepciones** de: 1) Prescripción. 2) Inexistencia de las obligaciones demandadas y cobro de lo no debido. 3). Falta de Título y Causa en la demandante. 4). Enriquecimiento sin causa en la demandante. 5). Pago y Compensación. 6). Buena fe de la demandada 7). Mala fe de la demandante. 7). Genérica.

1.6. Examinada la contestación allegada, se dictó el auto interlocutorio No. 0605 del 18 de febrero de 2020 por medio del cual se admitió la misma, y a continuación señaló fecha para audiencia consagrada en el artículo 77 y 80 del CPT y la SS. – Fol. 301

1.7. En la fecha prevista – 29 de septiembre de 2020-, se agotó la etapa de conciliación, de decisión de excepciones previas, saneamiento, fijación del litigio, y decreto de pruebas. Seguidamente se señaló nueva fecha continuar con el trámite previsto. (registro de audiencia del artículo 77 CPTSS, archivo digital No. 5, minutos 00:00:01 a 00:34:53.

1.8. Llegado el día y hora señalados –09 de julio de 2021, se cerró el debate probatorio, se escucharon las partes en alegados y acto seguido, se dictó la Sentencia No. 0232 del mismo 09 de julio de 2021 a través de la cual, el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali (v) resolvió: PRIMERO. DECLARAR PROBADAS las excepciones de mérito propuestas por RTS S.A.S, particularmente la de INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES DEMANDADAS. SEGUNDO. ABSOLVER a RTS SAS, de todas y cada una de las pretensiones incoadas por MARTHA LILIANA GRAJALES VÉLEZ. TERCERO: CONDENAR en costas a MARTHA LILIANA GRAJALES VÉLEZ y en favor de RTS S.A.S, las cuales se liquidarán en los términos del artículo 365 y 366 del Código General del Proceso, en concordancia con el Acuerdo PSAA16–10554 del 05 de agosto de 2016. Se señalan como agencias en derecho el equivalente a \$227.056. CUARTO: Si no fuera apelada la presente providencia, REMITIR el proceso para ante la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali con el propósito de que se surta el Grado Jurisdiccional de Consulta respecto de la demandante, por resultar totalmente adversa a sus pretensiones. (registro de audiencia del artículo 80 CPTSS, archivo digital No. 27, minutos 00:49:40 a 00:51:36).

1.9. Quedando de este modo surtido en legal forma el trámite procesal de primera instancia, conforme la decisión adoptada, se dispuso la remisión de la sentencia dictada ante el superior funcional, en grado jurisdiccional de consulta, al ser adversa la decisión adoptada a las pretensiones de la demandante.

2. MOTIVACIONES

2.1. Del fallo⁵

Partió el Juez de instancia por señalar que tanto los hechos, pretensiones, su oposición y los fundamentos jurídicos en que cada parte estiban sus alegaciones son conocidos por estas al interior del plenario, así pasó a ser un recuento de la actuación procesal, y acto seguido procedió a relacionar los medios exceptivos formulados por la demandada, para, tras declarar reunidos los presupuestos procesales, pasó a dejar sentado que el problema jurídico se dirige a establecer si es ineficaz la relación laboral que existió entre los contendientes. En caso de salir avante lo anterior, deberá establecerse si hay lugar a ordenar el reintegro con las consecuentes condenas por concepto de salarios, vacaciones, primas, cesantías, intereses a las cesantías, dotación, aportes el SGSS en salud, pensión, riesgos laborales y Caja de Compensación Familiar, todo hasta el momento del reintegro

⁵ Registro audiencia fallo (minutos 00:24:05 a 00:51:59)

debidamente indexado, en caso de no salir avante las anteriores pretensiones se deberá establecer de forma subsidiaria la condena por concepto de indemnización por concepto de despido injusto, previamente indexada.

Como tesis, señaló que no hay lugar a los pedimentos reclamados de manera principal como subsidiaria, en tanto se probó en el proceso que la relación laboral terminó por una justa causa comprobada por parte de la entidad llamada a juicio.

En sustento de la tesis esbozada dijo el a quo que no se discute la existencia de la relación laboral entre el 02 de mayo de 2005 al 03 de agosto de 2018, y su ruptura se dio bajo decisión unilateral por haber operado una justa causa. Así dijo que, frente a la ocurrencia de los hechos, hizo ver de entrada que: 1) la promotora del litigio solicitó de manera errada un insumo asignado a la paciente María Onix Perea, 2). Se entregó a un cuando estaba equivocado. 3). No reportó el hecho de que la paciente devolvió los insumos. 4) destapó la caja sellada, para asignar unidades por separado de esos insumos a los pacientes Dora Lozada; Ana Rojas y José Gonzales, sin contar con la autorización para tal fin. – Fl. 257 a 260.

Frente a los hechos enrostrados, en la diligencia de descargos, dijo el a quo que la demandante informó que por error solicitó 30 unidades de equipo de “extensión para drenaje” cuando lo correcto era “ultra set balsa para drenaje” sin embargo, señaló la trabajadora que esos insumos los regresó el paciente en perfectas condiciones sin que fuera necesario entregarles adicionales, pues manifestó que contaba con los suficientes, por lo que procedió a suministrarlos a otros pacientes por comodidad de la terapia. De igual manera, manifestó la actora que pese a no contar con autorización para hacer la entrega a esos otros pacientes, lo hizo con el propósito de que los productos no se perdieran, más cuando esos pacientes se verían beneficiados. Fl. 246 a 256

En el interrogatorio de parte la promotora informó que por un error de digitación se registró la entrega de unos insumos de forma errónea, los cuales fueron devueltos por la paciente, para posteriormente entregárselos a otros tres pacientes, que también los devolvieron. De ahí que esos dichos se constituyan en una confesión la cual por demás se alinea en su esencia a lo dicho en los descargos. Luego entonces, lo manifestado por la trabajadora en ambos escenarios es lo suficiente cristalino como para concluir que efectivamente los supuestos de hecho imputados por el empleador ocurrieron.

Así procedió a verificar si esa conducta agravio de manera justificada los estatutos normativos que regularon la relación laboral o si por el contrario no configura una falta grave como lo defendía la parte actora.

Bajo ese contexto encontró que la cláusula primera del reglamento señala que dentro de las obligaciones del trabajador estaba la de ejecutar su trabajo conforme el reglamento, ordenes e instrucciones que el impartiera el empleador o sus representantes, así como hacer saber al empleador todo lo que llegue a su conocimiento. En el párrafo segundo de la cláusula segunda se acordó que la justa causa para terminar la relación laboral se encontraba contemplada en el contrato, código sustantivo del trabajo, reglamento interno y demás normas que lo modifiquen.

El reglamento interno de trabajo en su artículo 38 consagra el deber de reportar en las herramientas de registro los insumos y herramientas a utilizar en los pacientes de las unidades renales, así como observar los reglamentos y protocolos, ordenes e instrucciones que de manera particular impartiera la empresa y comunicar oportunamente las observaciones que estime conducentes a evitar daños y perjuicios. Art. 43 RIT.

De igual forma el artículo 48 del citado reglamento enseña que faltas graves son las previstas en la normatividad laboral, y a más de esto, también otras como violar de manera grave las obligaciones contractuales o reglamentarias, la consistente omisión en los reportes, en las herramientas de registro de insumos a utilizar en los servicios prestados a los pacientes las conductas que generen un perjuicio material o moral a la empresa que ponga en riesgo la seguridad de los pacientes, como de los demás trabajadores y compañeros entre otras, todo lo que resulta relevante para la contienda en estudio. Fl. 13 a 25.

En su artículo 58 y 60 del CST establece las obligaciones del trabajador y las justas causas para dar por terminado el vínculo laboral, lo que puesto bajo las consideraciones advertidas encuadra en una o más de las justas causas, como bien lo sostuvo la entidad enjuiciada.

Así, sostuvo que la primera conducta reprochada de haber solicitado de manera errada un insumo a la paciente María Onix Perea se encuentra enmarcada en las hipótesis del artículo 48 del Reglamento Interno de trabajo, que citó. Sumado a que no probó en este asunto a que ese error se produjo bajo causa ex culpante.

En cuanto a lo segundo y tercer reproche, devenido de haber entregado de manera equivocada el insumo produjo que la paciente lo devolviera con el agravante que ese hecho no fuera reportado a los encargados. Esa actuación también es reprochable por cuanto quebranta la cláusula primera laboral porque era deber del trabajador informar al empleador todo lo que llegue y sea de interés para su conocimiento. También violatorio del artículo 43 del RIT y 58 del CST.

La parte demandada fue clara en señalar que no se acreditó un perjuicio económico, sin embargo, para el a quo si se configuró un detrimento patrimonial, para la compañía aunado a la afectación de su imagen empresarial o reputación de la empresa.

En cuanto al cuarto reproche que toca con el hecho de que la demandante destapó la caja sellada y distribuyó sin orden ese insumo entre otros pacientes en unidades separadas a Dora Lozada; Ana Rojas y José Gonzales, sin contar con autorización para tal fin, ello contraviene toda la normatividad que regula el instrumento laboral en especial el artículo 43 y 48 del RIT y 58 del CST, pues con ello puso en grave peligro la seguridad e integridad de los pacientes a los que se les entregó de manera fraccionada un insumo devuelto, frente al cual se rompió la cadena de custodia. Desconociendo con ello las instrucciones impartidas por el empleador como lo dijeron los testigos presentados, que por seguridad un insumo o medicamento devuelto debía ser destruido.

En cuanto a la tacha que recayó en los testigos de la demandada, dijo el a quo que no prosperan por cuanto sus dichos fueron coherentes y ajustados a la realidad, en ese orden dijo que en este asunto se demostró la gravedad y tipicidad de las faltas imputadas sin que hubiera mediado una justificación lo suficientemente idónea como para eximir su responsabilidad, pues no solo los medios de prueba traídos por la demandada fueron certeros para apoyar su tesis, además que los exhibidos por la actora no defendieron su posición y sus testigos no fueron relevantes para la causa, pues ni siquiera conocían las circunstancias que rodearon el finiquito, sino que hablaron de las calidades humanas y laborales de la demandante lo que no era objeto de debate.

En lo referente a lo alegado, por el actor, referente a la ineficacia del despido por no respetar la inmediatez y la calificación excesiva de la gravedad de la falta al señalar que era leve y ni grave como se sancionó con el despido. En ese orden dijo el a quo, la distancia

temporal que no es producto de un número o conteo matemático, si no que requiere de un proceso de investigación, y teniendo en cuenta la fecha de ocurrencia de la falta y la fecha de terminación del contrato de trabajo, donde prolongó por más de dos meses, ello no se puede entender que ese término desbordó la exigencia del plazo prudencial, pues se debió constatar la responsabilidad de la empleada y por tanto, no hay lugar a entender que se quebrantó el principio de inmediatez.

Ahora en lo que toca la preaviso que alegó la demandante en el escrito inicial dejó que no requiere mayor análisis ese punto por cuanto el preaviso es para los contratos a término fijo, hecho que no es en este caso, sumado que el contrato de trabajo terminó por un justa causa. Y en lo que refiere a la calificación de la falta de que era leve y no grave, resulta contrario a lo analizado por que la conducta analizada si se configuró como grave y la trabajadora se le garantizó el derecho de contradicción y defensa. En esos términos despachó su decisión.

Dictada la sentencia, la parte demandante solicitó dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 4º de la sentencia dictada, por lo que se ordenó su remisión al superior, en grado jurisdiccional de consulta.

2.2. Del Grado Jurisdiccional de Consulta

Como se anotó, al ser desfavorable la sentencia a las pretensiones de al demandante, se dispuso la remisión de la decisión adoptada ante el superior funcional con el objeto de dar aplicación a los consagrado en el artículo 69 del CPT y la SS.

Con auto No. 503 del 14 de septiembre de 2021 la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Cali admitió la consulta allegada, y se corrió traslado a las partes para que allegaran alegatos finales, evidenciando que tanto demandante como demandada, allegaron sus respectivos escritos finales. Acto seguido, en cumplimiento del Acuerdo PCSJA22-12010 del 31 de octubre de 2022, proferido por el Consejo Superior de la Judicatura, se dispuso la remisión de este asunto ante esta corporación.

Con todo, procede la Sala a decidir, previo a las siguientes

3. CONSIDERACIONES

3.1. Problema jurídico a resolver

Conforme a los planteamientos vertidos en la demanda, su contestación y la decisión adoptada por el juez de conocimiento, considera la Sala que el punto que será objeto de examen a través del grado jurisdiccional de consulta, se contrae a determinar si en la terminación unilateral del contrato de trabajo que sostuvo la demandante MARTHA LILIANA GRAJALES VÉLEZ con la sociedad RTS SAS., operó la justa causa o en su defecto la decisión adoptada se produjo sin respetar el principio de inmediatez como lo afirma la demandante, lo que en su sentir torna la decisión adoptada como ineficaz, y en consecuencia, tal como lo persigue, debe operar el reintegro sin solución de continuidad con el consecuente pago de salarios y prestaciones dejadas de pagar, o de modo subsidiario, se debe reconocer la indemnización por despido unilateral sin justa causa.

3.2. Fundamentos Legales y Jurisprudenciales.

3.2.1. Del contrato de trabajo

En el ordenamiento jurídico colombiano, la Constitución Política de 1991 enseña que el trabajo es valor fundante en el Estado Social de Derecho, el cual goza de especial

protección constitucional y de modo particular en el ámbito de las relaciones que lo regulan se debe dar prelación a los principios consagrados en el artículo 53º de nuestra carta política, destacando la Corporación, para el caso, de modo relevante los orientados a verificar la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho y la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.

En cuanto a las modalidades y formas del contrato laboral consagra el artículo 37 del CST que el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario. En lo que toca a la duración, establece el artículo 45 del CST que el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

3.2.2. De La Terminación Del Contrato De Trabajo.

Al respecto ha enseñado la Corte Suprema de Justicia que el contrato de trabajo puede llegar a su fin por diferentes razones, entre otras, porque mutuamente lo acuerdan las partes o por la decisión unilateral de alguna de ellas con justa causa o de manera injusta. En el primer evento, tanto empleador como trabajador tienen la obligación de manifestar a la otra parte, la causal o motivo de esa determinación, sin que posteriormente pueda alegar válidamente causales distintas (artículo 66 CST)

Frente al tema, ha señalado la Corte, que “la calificación de la gravedad de la falta que se hace en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios, no es dable de ser verificada a posteriori por los jueces del trabajo. Así, en la sentencia CSJ SL, 19 sept. 2001, rad. 15822, reiterada en la CSJ SL, 10 mar. 2009, rad. 35105, y esta a su vez en la CSJ SL1920-2018, adoctrinó esta Corporación:

Sobre esta facultad, la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral ha esbozado en múltiples fallos 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 fenecer el contrato; no puede, el juez unipersonal o colegiado, entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de la falta. Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del C.S. del T. Lo importante es que el asalariado incurra en una de las faltas calificadas de graves por el reglamento interno de trabajo, sin importar si ella, produjo daño o beneficio para la entidad patronal.

No obstante, ha enseñado la instancia colegiada que ante una justa causa grave calificada como tal por el empleador y previamente establecida, **su deber se afina en dar al trabajador la oportunidad de ser oído como paso previo al despido donde podrá brindar las explicaciones que permitan controvertir los cargos formulados.** Al respecto, ha indicado que **“la contradicción de los motivos del despido se puede hacer de cualquier forma frente al empleador, ésta no se surte necesaria o únicamente con una citación a descargos, pero si ha de facilitarse previamente al despido -se puede hacer ante el empleador o directamente en el debate judicial, a elección del trabajador”**

“Asimismo, con profusión también ha sostenido la Sala que lo grave de una conducta no viene definido por sus efectos, de modo que no necesariamente debe producir un

perjuicio para que así lo sea (CSJ SL, 8 jun. 1999, rad. 11758 y SL, 3 mar. 2010, rad. 37080). Por todo lo expuesto, concluye la Sala que el empleador cumplió su carga de demostrar en el juicio la justa causa esgrimida para finiquitar el vínculo laboral, tal como, Por todo lo expuesto, concluye la Sala que el empleador cumplió su carga de demostrar en el juicio la justa causa esgrimida para finiquitar el vínculo laboral, tal como acertadamente lo dedujo el ad quem del análisis de las pruebas recaudadas. En lo atinente a la supuesta violación al debido proceso, no se avizora la transgresión endilgada, puesto que quedó sumamente demostrado que la demandante fue citada a descargos (f.º 59) y se le dio la oportunidad de ser escuchada. (..) Con insistencia ha adoctrinado esta Corporación que la terminación del contrato de trabajo, por sí misma, no es una sanción disciplinaria que requiera de un procedimiento previo, a menos que el empleador así lo contemple en sus reglamentos, o que las partes lo convengan a través de la negociación colectiva, contrato de trabajo o cualquier otro pacto expreso". (SL 2267-2022)- (subrayas y resalta fuera del texto).

Ahora bien, en cuanto a los términos en los cuales se adelantó el proceso disciplinario y **el principio de inmediatez frente a la decisión adoptada**, cabe recordar que la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral- en un caso donde se discutía lo tardío de la decisión adoptada por el empleador, estimó que "El recurrente señala que el Tribunal erró al no declarar la falta de inmediatez en su despido. Sobre este tema, esta Sala, en sentencia CSJ SL18110-2016, recordó: "Ahora bien, en lo que tiene que ver con la extemporaneidad del despido -punto (i)-, conviene recordar que esta Corporación, ha sostenido de forma pacífica que la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador debe ser, además de explícita y concreta, tempestiva, toda vez que aun cuando el legislador no ha establecido límites temporales máximos para que ante tal situación este invoque en su favor la condición resolutoria del vínculo jurídico, no puede olvidarse que entre las causas que le dan origen y la determinación de despido que se adopte, no debería mediar término o, a lo sumo, el que resulte apenas razonable, y que de no proceder el empleador a despedir a su trabajador de forma inmediata o dentro de un término prudencial, en sana lógica se entenderá que absolvió, perdonó, condonó o dispensó la presunta falta".

"De la jurisprudencia antes reseñada se tiene que entre la causa que da origen y el despido, solo debe mediar el tiempo que resulte razonable, y que de no proceder el empleador a despedir a su trabajador de forma inmediata o dentro de un término prudencial, se entenderá que le perdonó la falta. El Tribunal encontró que el tiempo que transcurrió entre la denuncia que recibió Ecopetrol S.A. el 21 de enero de 2016, que refería el supuesto conflicto de intereses en el que estaba incurso el trabajador, y la fecha en la que se inició el procedimiento de descargos, 21 de julio del 2016, fue acertado toda vez, que en ese periodo la empresa realizó las investigaciones pertinentes para decidir si procedía o no con un procedimiento disciplinario. Del memorando del caso ético emitido por la Gerencia Corporativa de Asuntos Éticos y de Cumplimiento a la Vicepresidencia de Talento Humano de fecha 13 de julio de 2016 (fl. 595 - 598) se desprende, tal y como lo reseñó el Tribunal, que Ecopetrol S.A. **desde que conoció la denuncia contra el trabajador, y hasta que inició el proceso de descargos, realizó actividades e investigaciones tendientes a tener una mejor aproximación al presunto conflicto de intereses. Por lo anterior, no se encuentra que el Tribunal hubiera cometido los errores endilgados por el recurrente.** (CSJ2660-2022 rad. 87422)

3.2.2. De La estabilidad laboral.

Al respecto la Sala Laboral de la Corte suprema de Justicia ha enseñado que "Luego, entonces, cabe recordar que la estabilidad del trabajador en el estatuto laboral Colombiano ha sido calificada como **impropia**, en cuanto el vínculo laboral puede darse por terminado, ya sea en virtud de las causas legales que contienen las establecidas en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, universo éste en el que se ubica un repertorio de situaciones más específico: las denominadas justas causas reguladas por

el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo¹, y en un último término, por decisión unilateral del empleador, sin que medie ninguna causa legal –género-, o justa causa –especie-, por lo cual debe asumirse el pago de la indemnización de perjuicios, consecuencia de la aplicación de la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, tal como reza el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Es decir, el artículo 7 del Decreto- Ley 2351 de 1965 especifica las justas causas, y el artículo 6 de la Ley 50 de 1990 se refiere a la terminación por incumplimiento de lo pactado (..)” (Sentencia SL675 -2021 Rad. 85863) (resaltado fuera del texto original)

3.2.3. Del Derecho al Reintegro Laboral.

Sin desconocer lo señalado en el acápite anterior, resulta importante destacar que, entendiendo la especial protección que reviste el derecho al trabajo en virtud de normas protectoras de origen constitucional y convencional, como son los tratados internacionales, orientadas todas a garantizar principios tales como la estabilidad laboral, la igualdad, la no discriminación por condiciones de salud o del ejercicio de libertad sindical o la protección a la seguridad social y la solidaridad que rige en nuestro estado social de derecho, existe una protección constitucional y legal en materia de estabilidad reforzada que permite conservar el empleo en situaciones muy particulares, y por tanto, dichos referentes normativos y jurisprudenciales que han sido desarrollados, obligan todos a imponer ciertos límites a esa facultad de dar por terminados los contratos de trabajo, cuando el trabajador se encuentra en unas condiciones específicas.

Por ello, en tales casos, se obliga al estado a intervenir en pro de asegurar la prevalencia y protección de derechos fundamentales, y frente a lo cual se ha construido una línea jurisprudencial sólida sobre el concepto de estabilidad laboral reforzada, donde la corte constitucional ha enseñado que:

“3.1. De conformidad con el artículo 13 de la Constitución le corresponde al Estado propiciar las condiciones para lograr que el mandato de igualdad sea real y efectivo, especialmente para que las personas que de acuerdo a su condición económica, física o mental se encuentren en estado de debilidad manifiesta, tengan una especial protección. **Así mismo, el artículo 53 de la Carta Política establece una protección general de la estabilidad laboral de los trabajadores, reforzada cuando el trabajador es una persona que, por sus condiciones particulares, puede llegar a sufrir un grave detrimento a raíz de una desvinculación abusiva.** En ese sentido, la Corte desarrolló el concepto de igualdad en las relaciones laborales de la siguiente manera:

“(…) el llamado expreso de la norma superior a que las relaciones entre las personas se desarrollen bajo el principio de la solidaridad, debe extenderse a aquellas de carácter laboral. En ese sentido, las relaciones laborales deben respetar principios constitucionales que, como el de solidaridad, permiten a las partes reconocerse entre sí, como sujetos de derechos constitucionales fundamentales, que quieren desarrollar su plan de vida en condiciones mínimas de dignidad, y que para hacerlo, requieren apoyo del Estado y de los demás particulares, especialmente, en aquellas situaciones en las que las desigualdad material, la debilidad física o mental, o la falta de oportunidades, les imponen obstáculos mayores en la consecución de sus metas.”

3.2. La figura de “estabilidad laboral reforzada” tiene por titulares a: (i) mujeres embarazadas; (ii) personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; (iii) aforados sindicales; y (iv) madres cabeza de familia” (CC SU 040/2018) (resaltas y subrayas fuera del texto)

3.2.3. De la valoración probatoria:

Consagra el artículo 61 del CPT que el Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio. En todo caso, en la parte motiva de la sentencia el juez indicará los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento.

En armonía con lo anterior, conviene señalar que, como aspectos a evaluar en este asunto, resulta pertinente citar que el artículo 164 del Código General del Proceso, aplicable por analogía, dispone que “Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso”.

Por su parte, en materia probatoria los artículos 167 del Código General del Proceso y el 1757 del Código Civil, aplicables por analogía al proceso laboral, por remisión expresa del artículo 145 del C.P.L y S.S., establece a cargo de las partes, la carga de demostrar los hechos que se invocan, puesto que en materia probatoria, es principio universal, que quien afirma un hecho, está obligado a acreditarlo, por cuanto la prueba es el medio para demostrar la verdad de los hechos invocados ante las autoridades judiciales, pues constituye el fundamento de la decisión del sentenciador, y, por ende, si tal prueba no se produce no puede ser calificada.

3.3 De lo probado en el proceso.

La demandante MARTHA LILIANA GRAJALES VÉLEZ ha acudido a este asunto valiéndose, a modo general, de un caudal probatorio soportado en la documental vista en archivo que contiene el expediente digitalizado, relacionada y discriminada de la siguiente manera:

Archivo digital No. 1

No.	Contenido	Página.
1	Certificado de cámara de comercio de la demandada	16 a 24
2	Reglamento Interno de trabajo	25 a 50
3	Acta de descargos del 26-07-2018	51 a 60
4	Carta de terminación del contrato de trabajo del 03-08-2018	61 a 64
5	Copia contrato de trabajo a término indefinido	66 a 68
6	Certificación de aportes a la seguridad social	69 a 71
7	CD audio diligencia de descargos – Transcripción	72 a 95
8	Solicitud revisión decisión de desvinculación	96 a 100
9	Respuesta final	101 a 104
10	Valoración medico ocupacional del 14-08-2018	117 a 121

Solicitó recibir en declaración a Liseth Johana Álzate Giraldo; Mariela Muñoz Quiceno y Gloria Nancy López Taborda.

Liseth Johana Álzate Giraldo, dijo que:

- ✓ Que conoció a la demandante por que trabajaron juntas en RTS SAS, en el periodo que ella laboró que fue desde marzo de 2014 hasta agosto de 2018. Que ella en su paso por RTS se desempeñó como auxiliar de admisiones y que la señora Martha era enfermera jefa del área de diálisis peritoneal, que la terminación del vínculo laboral de la señora Martha fue porque hizo un pedido que no debía de requerimientos para un paciente y que lo sabe por que ella estuvo en la diligencia de descargos que se le llevó a cabo, donde participó como testigo. Que sabe que el vínculo laboral se le terminó a la señora Martha fue por ese pedido que se hizo mal y pese a que la señora Martha lo recuperó eso no fue aceptado por la empresa. Que antes de ser testigo en la diligencia de descargos, ya la demandante le había comentado la falla que se había

presentado. No sabe si la demandante le había comunicado a la empresa el error presentado antes de la diligencia de descargos. La administradora del momento era Yamileth roldan. El tiempo que pasó entre que se presentó el hecho y el momento en que la llamaron a la demandante no fue muy prolongado aproximadamente 2 semanas. Que cree que la demandante se dio cuenta del error por la reclamación que le hizo la administradora. Que, en la diligencia de descargos, las preguntas las hizo la jefa de recursos humanos del momento, no siendo agresivas en su formulación, pero si discriminatorias, que las preguntas eran objetivas. Que la señora Roldan se negó a recibir el producto y que ella no se encontraba en ese momento, pero que esa negativa obedeció que ya se había iniciado el trámite para adelantar la diligencia de descargos. El producto objeto de la diligencia de descargo fue entregado a la empresa antes de los descargos. Mencionó que el desempeño laboral de la señora Martha era muy bueno, era muy dedicada a sus pacientes y cumplía con lo que requerían en la clínica. No sabe si fue objeto de llamados de atención. La demandante fue promovida para adelantar trabajos exteriores por su buen desempeño laboral, por eso ella estuvo en México. En la diligencia de descargos no se le dio la oportunidad de entregar un documento alguno respecto una preparación de respuestas y no recuerda que la demandante lo haya entregado. Que en la diligencia de descargos se dio cuenta de la existencia de otro proceso realizado a la actora en época anterior, pero desconoce los motivos. (archivo digital No. 15, registro de audiencia del artículo 80 CPTSS minutos 00:34:40 a 00:53:49).

Gloria Nancy López Taborda, dijo que:

- ✓ Que conoció a la demandante por la atención y cuidados que brindó a su señora madre en vida, quien era una paciente de diálisis peritoneal, esos servicios se los prestaron en RTS y la jefa Martha, siempre fue muy profesional y brindó seguridad para llevar a cabo es procedimiento. Que sabe que a ella la despidieron por la pérdida de un medicamento pero que no sabe a profundidad, que lo que sabe del caso de la jefa, fue porque ella misma se lo comentó. Que la atención a su señora madre comenzó en el año 2013 y dentro del equipo de atención estaba la señora Martha, que no recuerda hasta que momento se brindó esa atención porque su señora madre fue trasladada a otro nivel, pero que todo eso se dio aproximadamente en el año 2017. (archivo digital No. 15, registro de audiencia del artículo 80 CPTSS minutos 00:56:04 a 01:07:15).

Mariela Muñoz Quiceno, dijo que:

- ✓ Que ella sabe que la demandante salió de RTS por un error en un pedido y que eso le fue contado a ella por las demás enfermeras y la demandante misma. Que ella es paciente de RTS y por eso cuando allá preguntó le contaron lo que había salido la demandante, que ella la alcanzó a atender 2 veces. (archivo digital No. 15, registro de audiencia del artículo 80 CPTSS minutos 01:18:46 a 01:31:53)

La demandada RTS SAS, aportó a su favor el siguiente documental:

Archivo digitalizado No. 1

No.	Contenido	Página
1	Contrato de trabajo a término indefinido, con fecha de inicio el 02/05/2005	161 a 163
2	Manual de funciones del cargo del 12-12-2017	164 a 169
3	Certificado del 15-11-2019. Aclarando y comprobando pagos realizados a la actora durante su vínculo laboral de vacaciones, salarios y prestaciones sociales 2008-2017, Pagos de aportes al sistema de seguridad social 2009-2018 y pago de cesantías 2010-2015.	170 a 293
4	Acta de descargos del 03-10-2006	294 a 295
5	Cadena de correos del 20-06-2018	296 a 298
6	Citación a diligencia de descargos del 25-07-2018	299
7	Guía de remisión 4595271	300
8	Diligencia de descargos del 26-07-2018	301 a 310
9	Carta de terminación del 03-08-2018	311 a 314
10	Comunicado del 06-08-2018	315
11	Comunicado del 13-08-2018	319
12	Comunicado del 22-08-2018 respuesta a derecho de petición del 06-08-2018	320 a 323
13	Liquidación final	324

14	Comprobante cheque 004301	325
15	Reglamento interno de trabajo	326 a 351

Practicó el interrogatorio de parte a la señora MARTHA LILIANA GRAJALES VÉLEZ, quien confesó:

- ✓ Es cierto que en junio de 2017 entregó 30 unidades de extensión para drenaje a la paciente María Donis Perea, y que eso fue por error de digitación que tuvo.
- ✓ Es cierto que esa paciente no requería ese insumo y ella los devolvió.
- ✓ Ella informó esa situación a la empresa, cuando fue requerida por la administradora y que en el momento informó al director médico.
- ✓ Es cierto que re direccionó y entregó esos insumos a otros pacientes, y para ello solicitó autorización.
- ✓ por directriz de la gerencia nacional de operaciones era un producto que no podía ser ordenado a los pacientes, pero que ella lo ordenó puesto que seguía apareciendo en los listados.
- ✓ Que ella como enfermera jefa estaba autorizada para ordenar ese producto.
- ✓ Que el pedido se ordenaba por una línea nacional.
- ✓ Que fue la cuidadora de los pacientes quienes devolvieron los insumos.
- ✓ Que fue escuchada en diligencia de descargos, pero aclaró que la citación se la entregaron el día anterior cuando iba a terminar su jornada laboral y se programó para el día siguiente a las 10 am.
- ✓ En la diligencia de descargos asistió con una testigo, con la señora Lizet Giraldo.
- ✓ Que en la diligencia de descargos ella aceptó de forma clara que ese insumo no se podía solicitar, pero que como lo dijo es fue un error de digitación.
- ✓ Que en la diligencia de descargo ella aceptó que no tenía autorización para entregar esos insumos a otros pacientes.
- ✓ Que ella no tenía autorización para enviar los insumos referidos a otros pacientes, pero que si podía abrir las cajas donde venían, dadas sus funciones. (archivo digital No. 15, registro de audiencia del artículo 80 CPTSS minutos 00:07:24 a 00:32:55).

Recibió a su favor las declaraciones de Yira Alejandra Méndez, Liliana Lozada y Yamileth Roldán, quien declaró lo siguiente:

Yamileth Roldán Monsalve, dijo que:

- ✓ Que labora para RST SAS como gerente operativa regional, conoce a la demandante porque laboró para RST SAS. Respecto al despido de la demandante dijo que en el año 2018 ella se desempeñaba como administradora de la sucursal RST Tuluá y la señora Martha Grajales, se desempeñaba como enfermera jefa del programa de diálisis peritoneal.
- ✓ En ese momento dentro de sus funciones estaba el manejo de la parte administrativa y del recurso humano y tuvieron un inconveniente devenido que la compañía tiene establecido un programa para el manejo de situaciones con fallas en el suministro de medicamentos a los pacientes, el que inicia con el diligenciamiento de un formulario para que proceda el reporte de la novedad de forma inmediata, y en ese sentido una vez se detecta la anomalía presentada en la entrega de un producto se activa un protocolo orientada a recoger el producto y posteriormente disponer su destrucción, en el caso del evento ocurrido con la señora Martha, ella no reportó, solo se vino a poner en conocimiento de la compañía cuando ella dentro de sus actividades lo descubrió y en ese momento le hizo la pregunta a la funcionaria que había pasado. Aclaró que en el caso particular del producto sobre el que recayó el error de la funcionaria una vez se hubiera recogido debía ser destruido por temas de seguridad y calidad, pues es responsabilidad de la compañía garantizar el manejo, conservación y custodia de los productos y en el evento de que este se hay entregado al paciente, ya la compañía no tiene la capacidad de garantizar el estado y preservación del medicamento, por ello, es un acto de falta de cuidado y de la mayor gravedad entregar un producto que haya devuelto un paciente a otro, pues se puede poner en riesgo la vida misma del paciente, al no poder certificar la cadena de custodia sobre el producto, ejemplificó señalando, que por eso una droguería una vez hace al venta de una medicamento no lo puede volver a recibir en cambio, ello resulta muy delicado, de ahí que el procedimiento de una devolución termina con la destrucción del producto, por política de la compañía.

- ✓ *En el caso del evento del caso de lo sucedido con la señora Martha, cuando se detectó que se le había entregado a un paciente un producto que no corresponde se le requirió para que diera una explicación, ella responde mediante correo donde indica que ella desde el 25 de mayo se había dado cuenta que había sido un error, la misma paciente le llevó los productos a ella, y seguidamente fue ella quien tomó la decisión de abrir la caja sellada sin consultar con su superior, que para el caso era la aquí testigo, y ella fue decidió entregar el producto devuelto a otros tres pacientes ya por unidades al considerar que esos productos iban a beneficiar a esos otros pacientes, con lo que desconoció los procedimientos establecidos, además de exponer a esos otros pacientes a un riesgo alto al quedar que fue la compañía la que entregó un producto sobre el que no puede garantizar la calidad.*
- ✓ *Así, cuando ya la funcionaria dio respuesta y se evidenció las actuaciones realizadas se informó a recursos humanos para que se pusiera al tanto de la situación, e iniciar formalmente la investigación que correspondiera. por ese motivo se citó a diligencia de descargos para que la señora Martha pudiera entregar una amplia justificación de su actuar. Ella se dio cuenta de lo sucedido desde el 25 de mayo y solo hasta el 18 de junio que se descubrió lo sucedido fue que intentó brindar una respuesta.*
- ✓ *Adicional, en diligencia de descargos se presenta con los productos, pese a que ya había informado que se los había entregado a tres pacientes, y en su defensa dice que los iba entregar para hacer ver que ella no se había robado nada. Y demás en la diligencia de descargos también se pudo establecer que a los pacientes que supuestamente se los había entregado tampoco los necesitaban.*
- ✓ *Dijo que la demandante incumplió varios procedimientos, entre ellos desde el reporte de novedades, desconociendo de manera precisa: 1) La prohibición de no reúso, 2) la no elaboración de reporte de novedades. 3). La garantía de almacenamientos de productos. (aportó protocolo establecido).*
- ✓ *Que la demandante no se encontraba autorizada por el médico tratante para despachar "unidades de extensión" -nombre del producto entregado de forma irregular- pues ese paciente no lo requería.*
- ✓ *Del mismo no se encontraba autorizada la demandante para abrir la caja del producto, puesto que el procedimiento en el eventual caso de la devolución es que se contacta directamente al laboratorio Baxter, quien envía a sus funcionarios y realizan los protocolos que ellos tienen establecidos para examinar, de ser el caso un producto devuelto. RTS no tiene facultado personal para recibir o recoger productos de los pacientes.*
- ✓ *La demandante tampoco podía solicitar a la cuidadora de los pacientes la devolución del producto. Téngase en cuenta que los cuidadores son personas particulares, que no laboran con la compañía, que no le prestan ningún tipo de servicio a la empresa y, por tanto, no se les puede hacer ningún tipo de requerimiento.*
- ✓ *El debido proceso que se debió seguir para recuperar los insumos entregados por error, era que 1). tenía que informar a la empresa, 2) diligenciar un formato, 3) enviar un correo electrónico con ese formato con toda la información del paciente para que el funcionario de Baxter fuera a la casa del paciente, recogiera el producto e hiciera la destrucción.*
- ✓ *Además, existía una directriz de la compañía de dejar de entregar las unidades de drenaje o extensión, en este caso, se entregó a una paciente que no tenía ordenado, ni requería este tipo de insumos.*
- ✓ *Desde que la empresa conoció la ocurrencia de los hechos, se dio inicio a un proceso de investigación entre varias áreas para conocer los pacientes y con Baxter sobre el manejo, lo que una vez recopilada la información se citó a descargos y por eso pasaron varios días.*
- ✓ *Que ella ingresó a la empresa en el año 2016 como administradora, y en su tiempo no se dio cuenta que la demandante haya recibido o ha sido objeto de proceso disciplinario.*
- ✓ *Que el producto fue presentado en la diligencia de descargos y por lo explicado no se le recibió.*
- ✓ *Que si el producto se vence en el estante de la empresa se les hace un proceso de semaforización, que genera una alerta para su no utilización y que finaliza con la destrucción del producto. (archivo digital No. 15, registro de audiencia del artículo 80 CPTSS minutos 01:35:32 a 02:15:17).*

Yira Alejandra Méndez García, dijo que:

- ✓ *Empleada de laboratorios Baxter*
- ✓ *Brinda asistencia técnica a RTS SAS*

- ✓ Que conoce a la demandante
- ✓ Que ella fue desvinculada por una situación irregular en su contrato de trabajo.
- ✓ Que como representante de recursos humanos de la época fue la funcionaria encargada de acompañar el proceso disciplinario que se surtió y además dentro de su labor está acompañar las clínicas renales sus procesos con sus pacientes.
- ✓ Del proceso en particular que se siguió a la demandante, dijo que fue informada mediante un correo electrónico originado por Yamileth Roldán, a través del cual compartía una situación que se había hallado, después de recibir la información de la clínica renal, que permitió evidenciar la entrega de unos insumos por parte de Martha a un paciente que no los necesitaba, y además después de indagar, se encontró que había dispuesto la entrega de esos productos recuperados a otros pacientes incumpliendo con lo que define al compañía como políticas de seguridad y calidad para el paciente.
- ✓ Dijo que cuando se presentó la situación debió comunicar inmediatamente lo sucedido a su líder administrativo y no esperar que se diera cuenta la compañía por un proceso de validación de la información. Si ella hubiera informado en oportunidad habría permitido recoger el producto dentro de una política corporativa establecida para el efecto, y que establece de modo prioritario que el único autorizado para recoger productos en la casa de un paciente es la empresa que se tiene contratada para ese fin.
- ✓ Que la señora Martha conocía ese procedimiento y eso lo confirmó en la diligencia de descargos.
- ✓ Dice que según los resultados de la investigación adelantada el producto fue entregado en el mes de mayo de 2018 y solo se supo de la falla en junio al cruzar la información del PIG, que permite validar la información de costos frente al mes que acabó. Ahí se dieron cuenta del error y sin que la demandante lo hubiera notificado.
- ✓ Que el médico tratante no había ordenado las unidades de extensión para esa paciente, y cuando se produce una entrega por error, inmediatamente se debe solicitar la recogida del producto a través del personal autorizado.
- ✓ Sumado, bajo ninguna circunstancia la demandante se encontraba facultada para abrir la caja, y hacer la entrega de ese producto a otros pacientes, pues se podría poner en riesgo la vida de los pacientes.
- ✓ Tampoco se encontraba habilitada la demandante para solicitar la devolución del producto a la cuidadora de los pacientes. Para eso hay una empresa autorizada que maneja un protocolo para su recogida.
- ✓ Preciso que el uso de las "unidades de extensión" estaba restringido por políticas de la empresa, siendo únicamente autorizadas para pacientes en condiciones muy especiales y bajo autorización, y orden, del médico tratante, en el caso de la paciente a la que se le entregó el producto "María Onís" no se encontraba prescrito.
- ✓ Que ella recibió la notificación del correo, comunicando la situación el 21 de junio y ello demandó una investigación alrededor de los hechos para determinar si hay lugar a adelantar un proceso disciplinario o no.
- ✓ En la investigación se debe integrar otras áreas de la empresa.
- ✓ Que con anterioridad la demandante informó que había sido objeto de un proceso disciplinario, con tema de una transfusión.
- ✓ Que a la demandante no se le autorizó grabar la diligencia de descargos.
- ✓ Que Martha había recibido capacitación en todos estos tipos de procesos y protocolos de seguridad.
- ✓ Que durante su vinculación no se adelantaron procesos disciplinarios a la demandante.
- ✓ Que ella no vio la caja con el producto en el momento de la diligencia de descargos. (archivo digital No. 15, registro de audiencia del artículo 80 CPTSS minutos 02:15:56 a 02:43:22).

Liliana Lozada, dijo que:

- ✓ Que labora para RTS SAS, que conoce a la demandante, quien laboró por espacio aproximado de 13 años en el área de diálisis peritoneal. Que para el momento de los hechos ella se encontraba en periodo de vacaciones para el momento de ocurrencia de los hechos, pero a su regreso se le puso en conocimiento de lo sucedido.
- ✓ Que el problema presentado, no era tanto por el error presentado sino porque se ocultó la información y eso fue lo que obligó a adelantar todo un proceso de investigación para determinar lo sucedido.

- ✓ Que existe un procedimiento establecido para cuando se comete un error en la entrega del producto, porque más allá del tema de sobre costos, se genera una afectación a la calidad e integridad del producto y por eso debe informarse para que el mismo Baxter disponga el procedimiento para la recolección y destrucción del producto, sin que se pueda disponer su uso en otro paciente.
- ✓ Que la señora Martha conoce la existencia de ese procedimiento porque ello está establecido en los protocolos de la empresa.
- ✓ Que un paciente CAP es un paciente de diálisis peritoneal, ambulatoria continua, es una sigla en inglés, ello significa que el paciente mismo se hace su diálisis en la casa, el drenaje del líquido es por gravedad, sin que requiera el uso de maquina alguna. APD es otra modalidad de terapia que significa diálisis peritoneal automatizada, ahí si se requiere una máquina, y se hace por lo general en la noche por que requiere que el paciente esté conectado de 8 a 10 horas. En el caso del paciente al que se le entregaron las líneas de extensión no las requería porque era de drenaje manual.
- ✓ En el caso de insumos que no se utilizan y que son entregados a un paciente, no se puede garantizar el uso adecuado y calidad que debe mantener el producto para ser utilizado en otro paciente y ellos genera riesgos puesto que puede generarse una contaminación por plagas u otras, afectación por cambios en control de temperatura, etc., y si caja ha sido abierta, la falta de control ya es absoluta, se puede exponer el paciente a un riesgo de contaminación cruzada.
- ✓ Que labora en Baxter desde 1988, y que aproximadamente la demandante laboró 13 años en la compañía.
- ✓ Que Martha estuvo en México, aproximadamente 1 mes, dando apoyo técnico al personal de enfermería en dicho país, en el tema de diálisis peritoneal.
- ✓ No sabe si Martha fue objeto de procesos disciplinarios en los años anteriores a su despido. (archivo digital No. 15, registro de audiencia del artículo 80 CPTSS minutos 02:45:30 a 03:04:10).

Conforme ha quedado establecido, aunado a los precedentes legales y jurisprudenciales vertidos, visto todo de conformidad a las pruebas arrimadas y practicadas en este asunto, procede la sala al examen del caso bajo estudio, bajo el rigor que demanda su análisis.

3.4. Caso Concreto

Sea de una vez indicar que en el presente asunto no se discute que entre la demandante Martha Liliana Grajales Vélez y la sociedad RTS S.A.S., existió un contrato laboral a término indefinido que se ejecutó entre el 02 de mayo de 2005 al 03 de agosto de 2018, así se evidencia de lo aceptado de forma expresa por la demandada al dar respuesta a los 1º, 2º, 3º, 10º y 11º de la demanda.

De igual modo se advierte que no es objeto de controversia el reconocimiento y pago de salarios, prestaciones laborales, aportes la seguridad social, ni demás obligaciones laborales que pudieran alegarse bajo el supuesto de presuntos incumplimientos a las obligaciones del empleador.

Establecido lo anterior y teniendo en cuenta las pretensiones enarboladas en el escrito de demanda, se constata que la señora Martha Liliana Grajales Vélez acude al proceso laboral con el objeto de que se determine que el acto de su despido que se produjo con justa causa, resulta en un acto de la demandada provisto de ineficacia, por cuanto no se respetó el principio de inmediatez en la decisión adoptada, o de ser el caso, en el evento de imponer sanción alguna por el error cometido en la digitación del código de un producto para la entrega y/o suministro de insumos para pacientes de diálisis peritoneal, esta se agravó de forma desproporcionada, de lo cual se valió la demandada para proceder a su despido. En consecuencia, afirma que la sociedad demandada RTS S.A.S., está obligada a restablecer su vínculo laboral sin solución de continuidad o en su defecto es responsable en el reconocimiento y pago de la indemnización por despido unilateral.

Bajo lo controversia planteada, el a quo desató la misma en el entendido que la demandada obró de conformidad con lo previsto en el reglamento interno de trabajo y código sustantivo de trabajo, lo que le permitió llegar la decisión de finalizar el vínculo laboral que sostenía con la demandante al percatarse que esta obró con incumplimiento de las obligaciones laborales, inobservó los protocolos, reglamentos e instructivos establecidos en cada operación al interior de la compañía y desatendió ordenes e instrucciones precisas orientadas al deber de informar cada situación que pusiera en riesgo la compañía o los usuarios – pacientes de diálisis peritoneal-, y para lo cual, debía diligenciar los respectivos formularios y dar trámite de forma inmediata ante el superior con el fin de adoptar las medidas reparativas a que hubiese lugar, y que para el caso era recuperar un insumo medico entregado sin requerirlo el paciente y proceder a la destrucción del mismo por personal autorizado. Conforme a esos supuestos el a quo validó la conducta desplegada por la demandada, absolviéndola de las pretensiones contenidas en la demanda.

Expuesta la situación procede esta Colegiatura a examinar la situación sometida a revisión en grado jurisdiccional de consulta, no sin antes advertir que en este asunto no se discute que la demandante fuera sujeto de estabilidad laboral reforzada, por contar ya sea con fuero de salud, sindical o de pre pensionada, por tanto, de una vez queda establecido que, entendiendo que lo que se persigue ante una eventual decisión desfavorable para la demandada, es el reintegro como se pretende, este no procedería puesto que como se explicó en los precedentes aquí vertidos, en el Estado colombiano puede darse el despido unilateral sin que medie ninguna causa legal –género-, o justa causa –especie-, por lo cual, de ser procedente, debe asumirse el pago de la indemnización de perjuicios, consecuencia de la aplicación de la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, tal como reza el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. (CSJ SL675 -2021 rad. 85863)

Así, adentrándose la Sala en el examen del caso bajo estudio se vislumbra que la señora Martha Liliana Grajales Vélez mediante carta del 25 de julio de 2018, fue convocada a diligencia de descargos en la que se le indicó que “la compañía tuvo conocimiento sobre posibles incumplimientos a sus obligaciones laborales con relación a los hechos conocidos el pasado 21 de junio del año en curso, mediante correo de Yamileth Roldan Monsalve en su calidad de administradora de al unidad en la cual se informa que usted aparentemente y en función de su cargo, debía realizar el pedido del home de los pacientes de peritoneal según la prescripción médica, y efectuó la solicitud de un insumo que la Compañía no solo no utiliza, si no que lo entregó de manera errada a la paciente Mará Onix Perea Perlaza, los cuales ella misma devolvió pues no correspondían a la necesidad del paciente. Adicionalmente la compañía tuvo conocimiento que usted presuntamente y en función de su cargo, una vez devueltos estos insumos, entregó los mismos a los pacientes Dora Lozada, Ana Rojas y José Gonzales, sin contar con autorización para tal fin, cabe indicar además que el costo de los insumos es de \$164.200. por lo anterior, le solicitamos presentarse el 26 de julio de 2018 a las 11:00 am en las instalaciones de la compañía con el fin de rendir descargos por los hechos descritos anteriormente de conformidad con el código sustantivo del trabajo, el reglamento interno de trabajo y demás normas en la materia para así dar inicio a la investigación disciplinaria correspondiente (..), advirtiendo los derechos que le asisten. Fl. 244.

En diligencia de descargos celebrada el 26 de julio de 2018, se evidencia que compareció la demandante en compañía de la testigo Lizeth Álzate, y una vez iniciada la actuación que se encontraba precedida por Yira Alejandra Méndez – Especialista Recursos Humanos- Yamileth Roldan – Administradora Unidad Renal – la señora Martha Liliana aceptó entre otros que:

“P. ¿Cuáles son las funciones que debe desarrollar en el cargo que desempeña? R. hay tres roles, funciones administrativas que contemplan informes, gestión de comités, home deliver, en la parte asistencial lo que tiene que ver con la atención al paciente, todos los procesos asistenciales descritos para el programa de diálisis peritoneal y una función educativa que contempla el tema de entrenamiento a pacientes y familiares.

P. ¿conoce las obligaciones que el corresponde cumplir como trabajador de la compañía? R. Si señora.

P. ¿conoce las normas y procedimientos señalados por la compañía para el ejercicio de su cargo? R. Si señora.

(...)

P. ¿usted recibió inducción corporativa donde se le entregó y explicó el Reglamento Interno de Trabajo? R. en los entrenamientos que uno hace en el campus, de igual modo acepto que ha recibido capacitación para desempeñar su labor de manera correcta.

P. ¿para que sirve el quipo de extensión para drenaje? R. el equipo se conecta (..).

P. ¿conoce usted si el uso de este insumo se encuentra autorizado por la compañía para uso de pacientes d diálisis peritoneal automatizada? R. El insumo se encuentra en la lista de productos a solicitar en el menú desplegable de versia, pero hay una indicación clara desde el año pasado por un tema de costos que ese insumo no se iba a pedir más, de hecho, en la unidad renal hace tiempo ese insumo ya no lo solicitamos. (..)

La señora Martha Liliana Grajales Vélez una vez fue requerida sobre los hechos motivo de la diligencia de descargas presentó un escrito de 6 folios contentivos de su explicación frente a lo sucedido, lo que fue incorporado a la actuación dejando claro que ella no puede hacer prescripciones a los pacientes y que en el caso de la paciente María Onix Perea Perlaza ella requería era 64 bolsas de dianeal de bajo calcio a una concentración de 1.5% minicaps 90 unidades, equipos ultraset 30 unidades.

¿Por qué motivo solicitó usted el equipo de extensión para drenaje?

R. por error de digitación, porque al desplegar la lista de los productos el módulo de versia de Home, estos están segundos.

Frente a la decisión de entregar los insumos a otros pacientes señaló que una vez granizó que al paciente María Onix tuviera sus insumos, al recibir la caja su intención era que el producto no se perdiera, pensó entonces en esos pacientes que tenían altos volúmenes y que regularmente manifiestan a uno. Es un insumo que iba a afectar porque es una manguera que se conecta a un sumidero (..)

P. conoce usted la política de uso de material para enfrenamiento en pacientes DP? R. sí señora (..)

-Explicó el procedimiento para la recuperación y recogida de un producto, no obstante mas adelante indicó que “me puse en contacto con la cuidadora, la contacté, le indagué donde estaba el producto y le solicité que por favor lo devolviera (..).

Precisó que no contaba con la autorización para la entrega del producto a otros tres pacientes.

Informó que ella se dio cuenta del error el día 25 de mayo, antes no lo evidenció y ahí se dio su cambio y en el momento en que le requirieron la información, dio respuesta de como ocurrieron los hechos. (..)” Fl. 246 a 256.

En la carta de despido del 03 de agosto de 2018, se indicó que este procedía de forma unilateral y con justa causa dados los incumplimientos en el manejo de inventarios, organización de costos y gastos, incumplimiento de directrices impartidas por la gerencia nacional de operaciones y demás, por tanto, la demandada soportó su decisión en lo dispuesto en los numerales 2º, 4º y 6º del literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, subrogado por el artículo 62 del CST en concordancia con el numeral 1º y 5º del artículo 58 del CST por los graves perjuicios operacionales, económicos y administrativos a la compañía.

Conforme lo anterior, se constata que a este asunto acude la demandada aportando la documental que da cuenta de la relación laboral que sostuvo con la demandante, el cargo desempeñado por esta y las funciones a su cargo, pagos realizados y la liquidación entregada, así como de modo especial, allegó en detalle la documental tocante a las actuaciones surtidas en los eventos que conllevaron a la finalización del vínculo laboral con la demandante, como son los correos emitidos el 20 de junio de 2018, al momento de que los funcionarios de la entidad se percataron de la falla cometida, de modo particular la administradora Yamileth Roldan, Fl. 297; lo realizado con la diligencia de descargos -ya referida-, así como la carta de despido, la solicitud de revisión presentada y la respuesta final entregada 22 de agosto de 2018 con la cual se deja en firme la decisión adoptada, Fl. 240 a 269

De igual modo, practicó el interrogatorio de parte a la demandante que confesó que fue cierto que entregó 30 unidades de extensión para drenaje a la paciente María Onix Perea, y que eso fue por error de digitación que tuvo, por cuanto la paciente no requería ese insumo, pero que ella lo devolvió, y que solo informó la situación presentada a la empresa cuando fue requerida por la administradora y que en diligencia de descargos aceptó que no tenía autorización para entregar esos insumos a otros pacientes.

Del mismo modo, la demandada llegó a este asunto pidiendo recibir las declaraciones de Yamileth Roldán Monsalve, Yira Alejandra Méndez García y Liliana Lozada, evidenciando que las dos primeras tuvieron relación directa con la investigación de las faltas imputadas a la actora, quienes fueron coincidentes en señalar que el conocimiento de los hechos por parte de la empresa se dio por factor de los procesos contables y administrativos que operan al interior de la compañía, y frente a lo cual la demandante guardó silencio hasta que fue requerida.

Dejando claro las testigos que si bien, la génesis en este asunto pudo devenir en un error de digitación de modo inicial por parte de la demandante a la hora de autorizar el suministro de los insumos requeridos por la paciente María Onix, lo que se sucedió en adelante reviste la mayor gravedad puesto que la actora guardó silencio y seguidamente, actuó por su cuenta en la recuperación del producto y dispuso frente a este, su entrega de manera fraccionada a otras pacientes “Dora Lozada, Ana Rojas y José Gonzales”, sin contar con autorización para tal fin, procediendo a destapar la unidad sellada en que venían.

En ese sentido, las testigos fueron claras en señalar que una vez un producto se entrega un paciente no es posible su devolución para luego ser entregado a otro paciente, por cuanto ese producto ya no cuenta con la cadena de custodia, conservación y manejo por parte de la empresa, por tanto, su entrega puede representar riesgos para la vida e integridad de esos otros pacientes la quedar expuestos entre otros, a problemas de contaminación del producto

De igual modo, hicieron ver que existe un protocolo al interior de la compañía, que establece que para recoger u obtener su devolución de un producto en poder de un paciente, se debe adelantar esta operación con un personal autorizado de Baxter, quienes una vez reciben el producto procede a su destrucción conforme las políticas que tienen diseñadas para tal fin, pues una disposición en contrario expondría a serios riesgos la salud e integridad de los pacientes y la imagen corporativa de la empresa.

Sumado, dejaron claro que la demandante no se encontraba autorizada para obtener la devolución del producto, manipular el mismo y por su cuenta disponer su entrega a otros pacientes.

Frente a lo anterior, se constata que los hechos en la forma presentada no fueron desconocidos por la parte actora, quien fue enfática en señalar que conocía la política de la empresa para el manejo de devoluciones, los protocolos y reglamentos adoptados para tal fin, así como validó que era conocedora de la orden impartida desde un año atrás a la ocurrencia de los hechos, frente a la prohibición de autorizar extensiones de drenaje para diálisis, sumado a que la paciente María Onix no las requería.

La demandante, por su parte, acude a este asunto señalando que con la decisión del despido se afectó el principio de inmediatez, pues entre la ocurrencia de la falta y el momento en que se produjo la carta de terminación operó una distancia temporal que permite entender que cualquier decisión adoptada frente a la ocurrencia de los hechos fue superada y perdonada con el tiempo.

Al respecto debe indicar la Sala, que una vez la demandada se enteró de la falta cometida, de forma inmediata dio inicio a un proceso de investigación dentro del cual, se vincularon otras áreas para conocer las implicaciones asociadas a las faltas cometidas desde el departamento financiero, recursos humanos y demás, con lo que se llegó, una vez dilucidada la magnitud de lo sucedido a citar en diligencia de descargos a la actora para ser oídas las explicaciones en su defensa, las que al no ser satisfactorias provocaron adoptar la decisión que aquí se controvierte.

Así las cosas, concluye esta instancia judicial que lo alegado por la actora, en lo que refiere a la inmediatez, con fundamento en lo antes señalado queda en mera afirmación sin fundamento, pues la entidad se encontraba facultada para adelantar las investigaciones tendientes a conocer las faltas cometidas y eso lo hizo un aves conoció de las mismas, que lo fue el 20 de junio de 2018 y la carta de terminación se produjo el 03 de agosto de 2018, es decir, se produjo una decisión al mes y 13 días de su conocimiento lo que para la Sala constituye un plazo razonable para haber adoptado la decisión, teniendo en cuenta las labores de esclarecimiento de los hechos investigadas. (CSJ SL 2660-2022, rad. 87422).

Ahora, en lo que tiene ver con la graduación de la falta, para lo cual alega la demandante que la sanción a imponer era la propia de una falta leve y no valerse del error cometido para despedirla, pues el costo del producto es de \$164.200 lo que no representa perjuicio económico alguno a la compañía.

Al respecto, resulta pertinente señalar que la demandante comparece a este asunto sin aportar pruebas que desvirtúen las razones que tuvo la demandada para haber dado por terminado su vínculo laboral, pues lo que se advierte es que más allá de aceptar que por error entregó un insumo a un paciente, y pretender hacer ver que las acciones que asumió por su cuenta en pro de recuperar y reparar la falta cometida, ello, por el contrario son las razones que agravaron su situación y la dejaron expuesta a que su conducta sea valorada con extrema gravedad como se pasará a explicar:

De entrada, conviene señalar que a este asunto la demandante aportó la documental aportada con su escrito de demanda sin que de ella se puedan desprender elementos para ser tenidos a su favor, pues da cuenta de modo especial del reglamento de trabajo, carta de despido y el procedimiento de descargos adelantado, ya relacionado. Fl. 3 a 55.

En cuanto a las testigos presentadas a su favor, señoras Liseth Johana Álzate Giraldo, Gloria Nancy López Taborda y Mariela Muñoz Quiceno debe indicarse que sus declaraciones no tienen la virtud de restar mérito para calificar la falta cometida, pues más allá de esforzarse en sus dichos por hacer ver las calidades personales de la demandante,

no ofrecen respuesta alguna que permita ser tenida como desestimatoria de la decisión a la que llegó el empleador de dar por terminado el vínculo laboral.

En sustento de lo anterior, se cita que en la carta de despido se indicó que la decisión se adopta con fundamento en lo dispuesto en los numerales 2º, 4º y 6º del literal a) del artículo 7º del decreto 2351 de 1965, subrogado por el artículo 62 del CST en concordancia con el numeral 1º y 5º del artículo 58 del CST., La norma en comento establece que:

Artículo 58: son obligaciones especiales del trabajador:

1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

(...)

5a. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios. (...)

Artículo 62: (Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965): Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

(...)

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.

(..) 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.

Por su parte, el artículo 48 del Reglamento Interno de Trabajo señala que constituyen faltas graves las previstas en el art. 7º del decreto 2351 de 1965, y son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador las siguientes conductas (...) : (a) violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias o las normas establecidas en este reglamento, contrato de trabajo o demás lineamientos impartidos por la empresa. (..)

Parágrafo 1. Se considera falta grave (...).

(..)

(vi) la omisión o incumplimiento en cualquier grado de los protocolos establecidos por la compañía y que tengan que ver tanto con la seguridad de nuestros pacientes, de los trabajadores, así como de los compañeros de trabajo. (..) (Fl. 272 a 297).

Para el caso se constata que la demandante incumplió varias faltas calificadas como graves de acuerdo a lo establecido de forma previa por la demandada en sus

reglamentos y aceptado por la demandante, sin que al juez le esté permitido entrar a desconocer dicha regulación.

Para el caso se evidencia que la demandante omitió comunicar el error cometido en la entrega de insumos para la paciente en tratamiento de diálisis, señora María Onix Perea Perlaza, no obstante, la demandante sin informar, actuó por su cuenta recuperando el producto y sin que mediara orden de entrega, se los suministró a otros pacientes de diálisis, señores Dora Lozada, Ana Rojas y José Gonzales.

Frente a lo sucedido la demandada demostró en este asunto que tiene protocolos establecidos para la recuperación o devolución de productos en poder de pacientes, conforme lo cual, una vez los suministros han salido del cuidado de la entidad no es posible recibirlos nuevamente y para ello se debe acudir al personal autorizado por Baxter para recoger y destruir el producto objeto de devolución, teniendo en cuenta que se ha producido la ruptura de la cadena de custodia y preservación del producto, por tanto, entregarlo a otro paciente sería exponer su integridad y vida por posibles problemas de contaminación, sumado a los conflictos que se pueden derivar para la empresa.

En ese orden, entendiendo que las actuaciones de la demandante no solo colocaron en riesgo la situación de la compañía, sino que la vida misma de otros pacientes, la decisión adoptada por la demandada bajo ningún criterio se puede concebir como desproporcionada, sumado a que se encuentra ajustada a derecho y garantista de los derechos de su extrabajadora pues la escuchó en diligencia de descargos, previa información de los puntos a tratar, sumado a que la demandante estuvo acompañada de un testigo y le fueron recibidas las pruebas que pretendió hacer valor a su favor y que para el caso consistía en un escrito elaborada por ella rindiendo explicaciones del caso, y una vez oída la señora Martha Liliana, la empresa procedió al despido en armonía con las faltas imputadas, decisión que de todos modos contó con la posibilidad de ser revisada.

Por el contrario, en lo que toca a la demandante, su actuación refleja desconocimiento y resulta hasta temerario el eje de defensa escogido en sus alegatos en el sentido de reducir la discusión a indicar que el costo del producto de \$164.200 representa una suma ínfima frente al capital de la empresa, por lo cual, no se podía considerar que la demandante la expuso a un perjuicio financiero grave. Situación que se itera, no es el elemento central de las motivaciones para el despido como ya se señaló y desconoce la gravedad en su actuar.

*En conclusión, no desatinó la juez de instancia en absolver a la demandada de las pretensiones formuladas en su contra, pues en el presente asunto no se demostró que operó un despido sin apego a la ley, por tanto, la decisión adoptada se **confirmará** en su integridad, por las razones expuestas.*

4. COSTAS

Sin costas en esta instancia judicial al haber llegado a su conocimiento por disposición legal al revisar la decisión adoptada bajo el grado jurisdiccional de consulta

5. DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR en su integridad la Sentencia No. 0232 del nueve (09) de julio de dos mil veintiuno (2021), proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali, Valle del Cauca, dentro del proceso laboral que adelanta MARTHA LILIANA GRAJALES VÉLEZ contra RTS SAS, conforme lo expuesto.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia judicial.

TERCERO: DEVUÉLVASE el proceso al Tribunal de origen, a efectos de que proceda con la notificación de la providencia y el trámite posterior, en los términos del Acuerdo PCSJA22-11962 del 22 de junio del año 2022.

CÚMPLASE,

Las Magistradas,



CONSUELO PIEDRAHITA ALZATE
Ponente

GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS
(Ausencia justificada)



MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR

Firmado Por:

Consuelo Piedrahita Alzate

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 001 Laboral

Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **16d6a7d711a562387ec024c3ed962e085fed2e4265460cabf85090c41daa2cdf**

Documento generado en 30/03/2023 04:41:44 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>