

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C.
SALA LABORAL

Magistrado Sustanciador: MILLER ESQUIVEL GAITÁN

AUDIENCIA PÚBLICA DE TRÁMITE Y JUZGAMIENTO EN EL PROCESO
ORDINARIO LABORAL DE JUAN GUILLERMO ORDÓÑEZ GUTIÉRREZ
CONTRA HOSPITAL UNIVERSITARIO CLÍNICA SAN RAFAEL

En Bogotá, D.C., a los diecisiete (17) días de septiembre de dos mil veintiuno (2021), siendo las tres de la tarde (3:00 p.m.), día y hora señalados por auto anterior para llevar a cabo la presente en el juicio referenciado, el Magistrado Sustanciador la declaró abierta.

Acto seguido, se procede a dictar la siguiente,

S E N T E N C I A

Conoce el Tribunal el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia del 1º de marzo de 2021, proferida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de esta ciudad, dentro del proceso de la referencia.

A N T E C E D E N T E S

DEMANDA

Juan Guillermo Ordóñez Gutiérrez, por medio de apoderado judicial, demandó al Hospital Universitario Clínica San Rafael, para que se declare la nulidad de la actuación disciplinaria por violación del derecho al debido proceso, en consecuencia se declare que no existe solución de continuidad, por tanto se condene a la enjuiciada al pago de salarios, prestaciones sociales y

vacaciones dejados de percibir desde el 28 de febrero de 2018 de manera indexada, perjuicios morales, lo ultra y extra petita, y por las costas y agencias en derecho.

Como fundamento de las pretensiones narró los hechos enlistados a folios 65 y 66 del expediente, en los que en síntesis indicó que: se egresó como médico de la en el año 2005; es especialista en ortopedia y traumatología desde el año 2011, también cuenta con estudios de gerencia en salud y fellowship en cirugía articular de rodilla, hombro y traumatología deportiva; ha prestado servicios además de la enjuiciada a varios nosocomios de la ciudad de Bogotá; el 7 de agosto de 2013 se vinculó mediante contrato de trabajo al Hospital Universitario Clínica San Rafael como ortopedista; el 5 de febrero de 2018 se le citó a descargos con ocasión al informe presentado por el gestor de ortopedia y cirugía de mano; la diligencia se llevó a cabo el 19 de febrero del mismo año y dentro de la cual se interrogó a los médicos Lambraño, Fernández Vargas y Aldana Prieto, además de la jefe de salas de cirugía Ruíz Martínez, sin que ninguno de estos firmara el acta; también se hizo presente el abogado Javier Ricardo Gutiérrez como representante judicial del demandante, pero no se le permitió participar reunión; el día 21 del mismo mes y año presentó escrito de descargos en 6 folios; el 28 de febrero de 2018 se dio por terminado el contrato atendiendo a las declaraciones de los profesionales de la salud que participaron en la diligencia de descargos; después del despido se vio afectado moralmente, en su buen nombre, así como en su entorno familiar y profesional.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA - EXCEPCIONES

Admitida la demanda y corrido el traslado de rigor, fue contestada por la demandada en forma legal y oportuna, se opuso a las pretensiones formuladas (fls. 138 a 146). Frente a los hechos aceptó la existencia del contrato de trabajo a término fijo, la citación a descargos, que se escucharon a los doctores Lambraño, Fernández Vargas y Aldana Prieto, además de la jefe de salas de cirugía Ruíz Martínez por solicitud del demandante y la terminación del contrato con justa causa. Como medios de defensa propuso la excepción previa de ineptitud de la demanda por falta de los requisitos formales o por indebida acumulación de pretensiones y de fondo la que denominó cobro de

lo no debido, improcedencia del reintegro, pago, compensación, prescripción y la genérica.

FALLO DE PRIMERA INSTANCIA

Agotada la etapa probatoria conforme a lo solicitado por las partes y decretado por la juez de conocimiento, ésta puso fin a la primera instancia mediante la sentencia referida al inicio de este fallo (C.D. fl. 176), en la que se absolvió a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra y condenó en costas al demandante.

RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión del a quo, la parte actora interpone recurso de apelación, porque considera que se debe acceder a las pretensiones de la demanda debido a que no existe inmediatez en el despido de conformidad con lo establecido por la Corte Constitucional en la SU -449 de 2020, pues no se trata de cuándo conoció el empleador de los hechos sino de cuándo ocurrieron, aunado a que el trámite disciplinario debe ajustarse al debido proceso consagrado en la Constitución aún cuando el nosocomio no tenga ningún procedimiento disciplinario establecido; por último, infiere que el señor Aldana Pinto no relató ningún hecho que tuviera que ver con malos tratos, pues aquel en su carta precisa que lo acaecido fue un tema de carácter médico, sin que exista prueba sobre el maltrato, y los demás médicos manifestaron eventos en momentos de cirugías no en consulta externa.

CONSIDERACIONES

Atendiendo lo consagrado en el artículo 66 A del CPT y SS, procede la Sala a analizar los puntos de inconformidad propuestos por la parte demandante al momento de sustentar su recurso de apelación.

NEXO LABORAL

No fue objeto de controversia que entre el demandante y el Hospital Universitario Clínica San Rafael, existió un contrato de trabajo a término fijo entre el 6 de febrero de 2014 y el 28 de febrero de 2018, desempeñando como último cargo el de ortopedista, con un salario básico de \$1.710.536, hechos que se aceptaron desde la contestación de la demanda y se corroboran con el contrato de trabajo a término fijo (fl. 20), la liquidación final del contrato de trabajo (fl. 21) y la certificación visible a folios 28 y 29.

El desacuerdo con la decisión lo centra el extremo demandante en la valoración de las pruebas que conllevó a la absolución de las pretensiones de la demanda.

Sea lo primero advertir que el extremo demandante solicita el restablecimiento del contrato de trabajo ya que su finalización obedeció a la violación del debido proceso, sin embargo, desde ya, se estima que no es procedente tal pretensión, debido a que el legislador y la jurisprudencia además de unas circunstancias especialísimas, han desarrollado la estabilidad laboral partiendo de los fueros de salud, maternidad, circunstancial y sindical, sin que en el asunto se aduzca a ninguna de estas situaciones. Como tampoco existe norma que en el caso particular del demandante lo ordene.

En este punto, cabe recordar que el debido proceso, se debe respetar en el marco de las acciones disciplinarias que establezca el empleador y que se encuentren contempladas en el reglamento interno de trabajo, sin que pueda entenderse que el despido es una sanción disciplinaria, a más que, el empleador tiene el deber de oír al trabajador, lo cual es una garantía del derecho de defensa de aquel (Corte Constitucional sentencia SU 449 de 2020), hecho que acaeció con la citación a descargos, oportunidad en la que el actor solicitó se escucharan a varias personas y luego mediante documento del 21 de febrero de 2018, procedió a complementar su defensa, como lo solicitó en la diligencia de descargos.

Además de lo anterior, no se discute que al interior del Hospital Universitario Clínica San Rafael no existe procedimiento disciplinario, nótese como la parte actora en su recurso de apelación de manera textual señala “el hospital no tiene un

procedimiento establecido para adelantar un proceso disciplinario”, por lo que no puede determinarse que se violó el trámite establecido al interior del dispensario.

Ahora, en cuanto a las manifestación de que el señor “Aldana Pinto no relató ningún hecho que tuviera que ver con malos tratos”, cumple, entonces, precisar que la demanda fue objeto de control previo por la juez de primer grado quien la inadmitió (fl. 60), por lo que presentado el escrito subsanatorio (fl. 61 a 74), se advirtió que se propusieron pretensiones excluyentes, esto es, el reintegro y la indemnización del artículo 64 del CST, por lo que en proveído del 13 de diciembre de 2018 (fl. 75), se requirió a la parte actora para subsanar la irregularidad, por lo que en escrito visible a folios 77 a 80, precisó las pretensiones, retirando del petitum la indemnización previamente referida, sin incluirla como subsidiaria, por lo que dentro del debate probatorio el litigio se centró en establecer si existió vulneración al debido proceso en el despido y no a la inexistencia de una justa causa para la terminación del contrato de trabajo, como acertadamente lo indicó la falladora en la sentencia.

Finalmente, esta Sala no encuentra respaldo fáctico ni jurídico a la presunta ilegalidad del despido por ausencia de inmediatez entre la ocurrencia de los hechos y la finalización del contrato el 28 de febrero de 2018, ya que si bien algunas conductas ocurrieron entre 2016 y 2018, de estas tuvo conocimiento el empleador hasta el 15 de enero de 2018, así que solamente trascurrió un poco más un mes, tiempo razonable para tomar dicha determinación, por cuanto el lapso transcurrido fue el necesario para adelantar la investigación génesis de esa decisión, y como lo ha adoctrinado la jurisprudencia tanto la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, como de la H. Corte Constitucional, la inmediatez como requisito de validez de la terminación del contrato de trabajo no indica simultaneidad. Aquí vale traer a cuento lo establecido por la máxima corporación del trabajo en sentencia de 30 de julio de 1993, radicación 5889, M.P. Dr. Hugo Suescún Pujols:

“... Debe advertir la Sala, por último, que encuentra muy razonable el argumento de la sociedad recurrente según el cual el lapso, apenas superior a un mes, transcurrido desde cuando el empleador tuvo conocimiento de la infracción cometida por el trabajador hasta el día del despido, no puede ser considerado siempre como incompatible con la necesaria inmediatez que deben guardar la sanción y la falta. En efecto, es de esperar que un empleador prudente se cerciore suficientemente acerca de la forma como ocurrieron los hechos constitutivos de la violación del contrato, y así mismo sobre otras circunstancias que

puedan tener influencia en la grave decisión que habrá de privar del empleo al trabajador, sin olvidar que, además, el empresario puede estar obligado por convención o reglamento a cumplir ciertos trámites previos al despido, o que desee simplemente acatar las pautas que sobre la materia señala la Recomendación 166 de la Organización Internacional del Trabajo.

Lo que la jurisprudencia de la Corte ha precisado como voluntad del legislador es que entre la falta y la sanción debe existir una secuencia tal que para el afectado y para la comunidad laboral en la cual desarrolla su actividad no quede ninguna duda acerca de que la terminación unilateral del contrato se originó en una determinada conducta del trabajador, impidiendo así que el empleador pueda invocar incumplimientos perdonados o infracciones ya olvidadas como causales de un despido, que, en verdad, tiene motivación distinta. Pero esto no significa, como es apenas natural, que el empresario esté obligado a precipitar decisiones que, tomadas apresuradamente, en muchos casos redundarían en perjuicio de los intereses de los propios trabajadores... (Subrayado por la Sala).

Las consideraciones en precedencia conducen a desestimar los planteamientos del recurso, debiéndose, en consecuencia, confirmar la sentencia apelada.

En virtud de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, D.C., Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

Primero.- Confirmar la sentencia apelada.

Segundo.- Sin costas en esta instancia.

Notifíquese y cúmplase.

MILLER ESQUIVEL GAITAN
Magistrado

LUIS CARLOS GONZÁLEZ VELÁSQUEZ
Magistrado

A stylized, handwritten signature in black ink, appearing to read 'J. W. González'.

JOSÉ WILLIAM GONZÁLEZ ZULUAGA
Magistrado