CONSTANCIA SECRETARIAL: dentro del término establecido en el artículo 15 del Decreto Presidencial No. 806 del 4 de junio de 2020, las partes presentaron alegatos de conclusión.

Pereira, 08 de febrero de 2022.

DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ
Secretario

Sin necesidad de firma Art. 2, inc. 2 Dto. 806 de 2020 y art. 28 del Acuerdo PCSJA20-11567 C.S.J.

Radicación No. : 66001-31-05-004-2019-00407-01
Demandante : Andrés Felipe Loaiza Chalarca
Demandado : EMI S.A.S.
Juzgado de origen : Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA DE DECISION LABORAL No. 1 PRESIDIDA POR LA
MAGISTRADA ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

Pereira, veintiuno (21) de febrero de dos veintidós (2022)

Acta No. 22 del 17 de febrero de 2022

Teniendo en cuenta que el artículo 15 del Decreto Presidencial No. 806 del 4 de junio de 2020, estableció que en la especialidad laboral se proferirán por escrito las providencias de segunda instancia en las que se surta el grado jurisdiccional de consulta o se resuelva el recurso de apelación de autos o sentencias, la Sala de Decisión Laboral No. 1, presidida por la Magistrada Ana Lucía Caicedo Calderón e integrada por la misma Magistrada, ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN, como Ponente, la Magistrada OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA y el Magistrado GERMÁN DARIO GÓEZ VINASCO, procede a proferir la siguiente sentencia escrita dentro del proceso ordinario laboral instaurado por **ANDRÉS FELIPE LOAIZA CHALARCA** en

contra de la **EMPRESA DE MEDICINA INTEGRAL EMI S.A.S. SERVICIO DE AMBULANCIA PREPAGADA.**

PUNTO A TRATAR

Por medio de esta providencia procede la Sala a resolver recurso de apelación interpuesto por el demandante en contra la sentencia emitida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira el pasado 20 de abril 2021. Para ello, se tienen en cuenta los siguiente:

1. LA DEMANDA Y CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Aduce el demandante, que el **04 de abril de 2016** suscribió contrato de trabajo a término fijo con la sociedad SERVICIOS DE EMERGENCIAS REGIONAL S.E.R. S.A. (hoy **EMI S.A.S.**). Señaló que se efectuaron varias prórrogas así:

- 1) Primera prórroga: 04 de agosto de 2016 al 03 de diciembre de 2016.
- 2) Segunda prórroga: 04 de diciembre de 2016 al 03 de abril de 2017.
- 3) Tercera prórroga: 04 de abril de 2017 al 03 de agosto de 2017.
- 4) Cuarta prórroga: 04 de agosto de 2017 al 03 de agosto de 2018.

No obstante, manifiesta que la última prórroga no se extendió hasta el 03 de agosto de 2018, pues el contrato finalizó por despido injusto el **02 de abril de 2018** y el 04 de abril de 2018 su empleador le comunicó la terminación unilateral del contrato, bajo el argumento de bajo desempeño laboral, incumplimiento de los planes de mejoramiento e inasistencia a los cursos virtuales de capacitación.

Afirma que la decisión fue producto de un proceso disciplinario iniciado el 15 de febrero de 2018, en el que se adjuntaron las evaluaciones de desempeño del primer y segundo semestre de 2016 y primer semestre de 2017, posteriormente,

rindió descargos el 26 de febrero de 2018, donde explicó de manera detallada los compromisos asumidos en cada evaluación y el cumplimiento de los mismos, además manifestó su inconformidad respecto de la forma en que estaban siendo seleccionadas las muestras de historias clínicas para las evaluaciones.

Indica que el 21 de marzo de 2018, no se había dado a conocer el resultado de la evaluación de desempeño del segundo semestre del 2017, pero ésta se incluyó en la investigación, y se observa una mejoría en los tiempos de atención (en AVA) y se menciona que se debe hacer el curso de antibióticos, el cual ya había realizado.

Añade, finalmente, que no le dieron oportunidad de controvertir la decisión de mediante los recursos pertinentes, tal como lo ordena la sentencia C-593 de 2013 y que el procedimiento de evaluación que se siguió no es claro, pues existían dos manuales de auditoria para el año 2017: uno en el que se señala que se debían auditar 5 historias clínicas de manera aleatoria y otro que dice que serían 6; por tanto, asegura que no se tuvieron en cuenta el número exacto de historias clínicas requeridas. Concluye que, la injusticia en el despido se debió a que en el proceso se trasgredió el principio de inmediatez para iniciar el disciplinario, ya que se tuvieron en cuenta evaluaciones de 2016; además, no se consideraron los compromisos adquiridos en las evaluaciones de 2017 y por las inconsistencias en las mismas. Aunado a ello, sostiene que se adeudan 145 horas extras y la indemnización moratoria del artículo 65 CST.

Con sustento en lo anterior, pretende que se declare que existió un contrato de trabajo a término fijo desde el 04 de abril de 2016 hasta el 02 de abril de 2018, el cual finalizó de manera arbitraria, ilegal e injusta por parte del empleador, por consiguiente, reclama como condena el reintegro al cargo que desempeñaba y bajo la misma modalidad contractual. Asimismo, solicita se condene al pago de las 145 horas extras laboradas por una suma igual a \$2.426.575; la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del C.S.T., por un monto de \$64.266.208; el pago de

salarios, prestaciones sociales y aportes al Sistema General de Seguridad Social, desde la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro. Finalmente, solicita se aplique lo *ultra y extrapetita* y el pago de costas y agencias en derecho.

De manera subsidiaria, el demandante solicita que se condene a EMI S.A.S., a pagar la indemnización por despido injusto de que trata el artículo 28 de la Ley 789 de 2001; junto con el pago de las 145 horas extras laboradas, por monto de \$2.426.575; y el pago de la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 C.S.T., que asciende a la suma de \$64.266.208.

En respuesta a la demanda, la sociedad **Empresa de Medicina Integral EMI S.A.S. Servicio de Ambulancia Prepagada**, reconoce la existencia del contrato laboral, la remuneración pactada, los extremos de la relación laboral y la decisión de despido por justa causa; empero, aduce que el término del contrato varió a indefinido en aplicación del pacto de beneficios extralegales que la empresa tiene establecido para con sus trabajadores desde el 2 de junio de 2015. En dicho pacto se estableció que los contratos que se han prorrogado por más de 16 meses adquieren la calidad de indefinidos para mayor estabilidad en el empleo.

Asegura que el trabajador no excedió la jornada máxima legal permitida, y cuando así lo hizo, el tiempo le fue pagado en el salario uniforme el valor de dominicales, festivos y recargos. Aclaró que las jornadas eran de 8 horas diarias o 48 horas semanales, por ende, el actor trabajó 205 horas mensuales; además, para realizar turnos extras se requiere autorización de la empresa, tal como lo estipula el Reglamento Interno de Trabajo.

En cuanto a las razones del despido, señala que en sus descargos el demandante no logró justificar el incumplimiento de los diferentes compromisos adquiridos con la empresa, entre estos, el adecuado diligenciamiento de las historias

clínicas de los pacientes, fallas que incluso reconoció al momento de los descargos, y la negligencia en tomar los cursos y capacitaciones que por más de un año le pidió la empresa, en razón de lo cual se opone a la prosperidad de las pretensiones, teniendo en cuenta que la relación laboral finalizó por justa causa. En tal virtud, propone las excepciones denominadas: "*Terminación del contrato con justa causa, previo trámite y garantía del debido proceso e improcedencia del reintegro e indemnización reclamada*"; "*Inexistencia de las obligaciones y cobro de lo no debido*"; "*Pago*"; "*Legalidad de la cláusula de salario uniforme pactada entre las partes y ausencia del trabajo suplementario reclamado en la demanda*"; "*Prescripción*"; "*Buena fe de mi mandante*" y "*Mala fe del actor*".

2. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

La *a quo* decidió declarar que entre las partes se celebró un contrato de trabajo entre el 04 de abril de 2016 hasta el 02 de abril de 2018 y negar las demás pretensiones de la demanda, declarando probadas las excepciones propuestas por la entidad demandada y condenó en costas al demandante.

Para arribar a tal conclusión, indicó que al trabajador le basta acreditar el hecho del despido y al empleador la justa causa que invocó, para exonerarse del pago de la indemnización por despido injusto, de manera que si no lo hace se torna imperiosa la condena al pago de dicho emolumento.

Bajo tal premisa y de cara al análisis de las pruebas allegadas al proceso, concluyó que el actor sí probó el hecho del despido, tal como se refulge de la abundante prueba documental que obra en el plenario y de la confesión de la propia demandada en el escrito de contestación, puntualmente en la respuesta al hecho 6 de la demanda. Seguidamente pasó al análisis de los hechos que rodearon el despido para verificar si el empleador había comprobado la justa causa invocada en la carta

de despido, concluyendo que en efecto se demostró con el seguimiento a la evaluación de cada semestre, que el prestador del servicio desmejoró su desempeño, pues en el primer semestre del 2016 se calificó con el 83%, en el segundo semestre con el 80%, en el primer semestre del 2017 obtuvo el 78% y el segundo semestre se calificó con el 72%; además, incurrió en varios errores en el diligenciamiento de la historia clínica y la inasistencia de capacitaciones obligatorias, lo cual constituye el incumplimiento de las obligaciones contractuales pactadas. Por lo anterior, se califica como grave las conductas del actor, teniendo en cuenta los diferentes seguimientos con resultados deficientes y compromisos que no se cumplieron.

En ese orden de ideas, las acciones del demandante configuran una violación grave según el literal g, del párrafo primero de la cláusula primera del contrato suscrito entre las partes y los artículos 58 y 62 del C.S.T. y desacato en los compromisos que adquirió en cada evaluación en la que se detalló de manera precisa los aspectos a mejorar; lo que se traduce en una causal justificada para dar por terminado el contrato de trabajo.

Agregó que al demandante se le habilitó un término de tres días para controvertir las decisiones que resultaron en el fin de la relación laboral. Sobre la inmediatez, aclaró que el resultado del despido se basó en un seguimiento que se efectuó desde los años 2016 y 2017, siendo razonable que el empleador haya iniciado el proceso disciplinario el 09 de febrero de 2018, luego se llamara al actor a rendir descargos el 26 de febrero de 2018 y el 21 de marzo se le requirió para que rindiera explicación sobre los resultados de la evaluación del segundo semestre del año 2017, y la presentó el 26 del mismo mes y año. Este escenario cronológico, le permite ver a la A-quo que la demandada actuó con razonable prontitud y una vez escuchado al trabajador, decidió despedirlo 02 de abril de 2018.

Sobre el trabajo suplementario y horas extras reclamadas, señaló que no existe certeza de la persona que elaboró el listado de turnos arrimados al proceso, por lo que no es posible atribuirle una determinada autoría, más cuando la demandada negó su autoría.

Respecto de la indemnización moratoria como pretensión subsidiaria, indicó que la demandada actuó de buena fe, pues no se avizora que haya incumplido sin justa causa el pago de prestaciones y salarios al demandante.

3. RECURSO DE APELACIÓN

La apoderada de la parte demandante, inconforme con la decisión, expuso que la inmediatez en el despido sin justa causa, se rompe en el sentido de que el método para realizar la medición en la que se basa el proceso disciplinario, tiene una clara falencia que fue demostrada con el testimonio del señor Alejandro, incluso con los testigos de la parte demandada, ya que hubo una falla en la plataforma que afectaba el diligenciamiento de las historias y generaba un inadecuado diligenciamiento de las historias clínicas.

Advirtió que no pueden ser faltas graves: **1)** La atención en tiempo récord de un paciente, en contravía de los preceptos normativos de acuerdo al artículo 1º Ley 23 de 1981, la Resolución 5261 de 1994 y la Ley Estatutaria 1551 del 2005; **2)** Sobre el diligenciamiento de historia clínicas, se debe tener en cuenta que éstas fueron descargadas de la plataforma que generaba fallas y de esas fallas dio cuenta el trabajador dentro de sus descargos.

Manifestó que los tiempos del trabajador fueron mejorados y los compromisos adquiridos con la entidad demandada fueron cumplidos se realizaron las capacitaciones obligatorias que se realizaban por fuera de los horarios laborales, en

la noche, advirtiendo que se debe tener en cuenta que precisamente en ese turno el demandante estaba laborando.

Frente a la no acreditación de las horas extras, señaló que, los cuadros de turnos presentados son válidos, pues el mismo gerente de la entidad manifestó, que, aunque él no era el que los hacía, le daba el visto bueno. Además, eran turnos de hasta 206 horas, de las cuales, 2 correspondían a capacitación, lo cual, supera a todas luces la jornada máxima legal establecida. Esta falta de pago debe generar una indemnización del artículo 65 del CST a favor del demandante, porque fueron laboradas y no fueron cancelados, lo cual es extraño, porque la empresa ha pagado indemnizaciones por despido injusto, más cuando existe una cláusula ineficaz que es flagrante y viola derechos laborales.

En cuanto al instrumento de medición, indicó que, mediante la Resolución 036 del 27 de enero 2019 del Departamento Administrativo de la Función Pública, se tiene previsto que los niveles de cumplimiento corresponden al artículo 18.1, que estipula que el punto mayor o igual a 90 puntos es sobresaliente, mayor de 69 puntos y menor de 90 es satisfactorio y menor o igual a 69 puntos es no satisfactorio. Así, advirtió que las evaluaciones realizadas al trabajador solo en una de ellas fue inferior a 72 puntos, de modo que no es un desempeño no satisfactorio, y mucho menos si se tienen en cuenta, situaciones como la calidad en el servicio, pues calificó como *atroz* la manera de calificación de un médico con base a la rapidez con que se *deshaga* de los pacientes, pues existe una variedad de síntomas y lo importante es un diagnóstico adecuado, hacer una formulación correcta de lo que necesita el paciente y finalmente, lo que predomina, es la atención del paciente.

Finalmente, expresó que no hubo falla más allá de las inconsistencias de las historias clínicas y los tiempos que fueron mejorados. En ese sentido, considera que las horas extras fueron causadas, la indemnización por no pagarlas, e igualmente considera que el despido fue unilateral e injusto por parte del empleador.

4. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Analizados los alegatos presentados las partes, mismos que obran en el expediente digital y a los cuales nos remitimos por economía procesal en virtud del artículo 280 del C.G.P., la Sala encuentra que los argumentos fácticos y jurídicos expresados concuerdan con los puntos objeto de discusión en esta instancia y se relacionan con el problema jurídico que se expresa a continuación. Por otra parte, el Ministerio Público no conceptuó en este asunto.

5. PROBLEMAS JURÍDICOS POR RESOLVER

Por el esquema del recurso de apelación, le corresponde a la Sala resolver los siguientes interrogantes jurídicos:

1. ¿Existió inmediatez en el despido del trabajador?
2. ¿Son faltas graves las causales expuestas en la comunicación que dio por terminada la relación laboral?
3. ¿El demandante tiene derecho al reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto?
4. ¿Quedaron demostradas las horas extras efectivamente laboradas por el demandante y adeudadas por la entidad empleadora?

6. CONSIDERACIONES

6.1. JUSTA CAUSA PARA TERMINAR EL CONTRATO DE TRABAJO

Sobre la terminación del contrato de trabajo por justa causa, importa señalar que, la Corte Suprema de Justicia ha reiterado en su jurisprudencia que es una facultad del empleador, y al no tener un carácter sancionatorio ni una naturaleza disciplinaria, no requiere un procedimiento disciplinario previo, a menos que esté establecido en el orden interno de la empresa y suscrito de común acuerdo entre las partes. (SL2351-2020)

Por su parte, la Corte Constitucional en la SU-449 del 2020, unificó criterios y estableció que el empleador que haga uso de su facultad unilateral de terminación contractual, deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

*"**Primero**, debe existir una relación temporal de cercanía entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato; **segundo**, dicha determinación se debe sustentar en una de las justas causas taxativamente previstas en la ley; **tercero**, se impone comunicar de forma clara y oportuna al trabajador, las razones y los motivos concretos que motivan la terminación del contrato; **cuarto**, se exige observar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno, en un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún procedimiento para finalizar el vínculo contractual; **quinto**, se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación; y **sexto**, se debe garantizar al trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación, cuya aplicación, entiende la Corte, se extiende para todas las causales (...)"*

6.2. CASO CONCRETO

Una vez estudiado el material probatorio, se evidencia que en las calificaciones del trabajador, la evaluación de **julio de 2016**, durante el **periodo evaluado de enero a junio de 2016 (primer semestre)**, obtuvo una calificación total de **83%**. En las observaciones se instó al trabajador a registrar la toma de signos vitales, diligenciar con todos los datos las historias clínicas, mejorar el concepto médico, verificar lo digitado y mejorar el tiempo de atención en *AVA*, que si bien, no superaba el 5%, estaba muy cerca a dicho valor. En el mismo documento, el demandante se comprometió a mejorar el diligenciamiento y el tiempo de atención. (Fl. 83 archivo 02)

En la evaluación de **enero de 2017**, cuyo **periodo evaluado es de julio a diciembre de 2016 (segundo semestre)**, el trabajador tuvo como calificación final el **80%**. Se plasman como observaciones, entre otras, el deber de registrar en las historias clínicas la toma de signos vitales, incluir en las historias la dosificación, el lleno de la totalidad de los ítems de las historias, disminuir el tiempo de atención priorizada, falta de asistencia en las capacitaciones y ausencia de certificación de aprobación de curso virtual de certificado de defunción. Como recomendación final, le requieren a garantizar el cumplimiento de los protocolos de traslado seguro. Como respuesta, el trabajador se compromete a optimizar el tiempo *priorizado AUTO* y mejorar el diligenciamiento de la historia clínica y campos no evaluados. (Fl. 84 archivo 02)

En la evaluación de desempeño del **primer semestre (enero a junio) del año 2017**, el actor obtuvo como calificación final el **78%**. En los comentarios, se indica al trabajador que el diagnóstico registrado debe coincidir con los antecedentes patológicos y correlacionarse con la historia clínica, se debe registrar una segunda toma de signos vitales, disminuir el tiempo de atención en *AUTO* y en *AVA*. Además,

se plasma que asistió a la capacitación, pero no entregó el certificado de curso virtual de registro de defunción y tampoco realizó la inducción virtual. En el mismo documento, el demandante se comprometió a realizar los cursos virtuales e inducción, a disminuir el tiempo de atención y hacer las capacitaciones requeridas. (Fl. 85 archivo 02)

Finalmente, en la evaluación de desempeño del **segundo semestre (julio a diciembre) del año 2017**, el trabajador obtuvo un porcentaje de **64%** en el que se vislumbra como observaciones: *no se observa mejora en acto médico, pasó de 76% a 43%. A nivel de eficiencia operacional, pasó de 89% a 91%. Mejoró su tiempo de atención en auto código 07, disminuyó 3 minutos, mejoró su tiempo en AVA en código 02 en 13,51 minutos. Aumentó la solicitud de apoyo por un mes con valor superior a 5% y aumentó en AVA en código 07 en 1.53 minutos. EVALUACIÓN TOTAL PASÓ DE 78% A 64% sin tener en cuenta capacitaciones. Ya realizó la inducción virtual y los cursos pendientes.* El demandante, en respuesta, se compromete a mejorar la asertividad de la historia clínica. (Fl. 87 – archivo 02)

El 09 de agosto de 2017, se realizó un acta de compromiso (Fl. 86) en la cual, el demandante se propone mejorar en el desempeño médico ya que se encuentra por debajo de la meta fijada por la compañía. Además, a folio 90 del Archivo 02, se evidencia el Formato para el Reporte de Posible Falta Disciplinaria Grupo EMI, del 09 de febrero de 2018, en la cual, se advierte que el médico Andrés Felipe Loaiza Chalarca, no tiene mejoras en los compromisos adquiridos, en las evaluaciones y el plan de mejoramiento, por lo cual, se toman acciones de gestión disciplinaria para evitar *consecuencias graves para la compañía y los pacientes, que pueda traer el desarrollo de las funciones* del trabajador.

Sobre los testimonios rendidos en juicio, se tiene que el señor **Alejandro Barco Sánchez**, indicó ser antiguo trabajador de EMI S.A.S. por 18 meses hasta el mes de enero de 2019. Señaló que le consta que existe una persecución al señor

Loaiza, debido a unos conflictos laborales con un coordinador o director médico; que la historia clínica se tiene que llenar en el transcurso de la consulta con el paciente, pero a veces no es suficiente el tiempo para diligenciarla adecuadamente. Manifestó que los llamados de atención en la empresa EMI son frecuentes, ya que consideran son *estrictos y escueleros*, y que no informaban a tiempo los errores cometidos por los médicos. Expresó que no le consta que el demandante haya iniciado proceso de acoso laboral contra algún integrante de la compañía y que los turnos eran comunicados a todos los trabajadores.

Por su parte, la señora **Zaida Marley** expresó que es auditora médica de la entidad, que durante las calificaciones del demandante se encontraban recurrentes falencias en el diligenciamiento de las historias clínicas, inconsistencias en los datos, el diagnóstico y síntomas de algunos pacientes. Igualmente, manifestó que el trabajador no incluía las dosis y tratamientos de los pacientes en las historias y que las evaluaciones por desempeño calificadas con un 80% logran pasar la prueba. Afirmó que las auditorías se realizaban cada 6 meses y como resultado de ello, se hacían retroalimentaciones y seguimientos a los incumplimientos. Respecto del desempeño del actor, señaló que, si bien en el 2016 fue satisfactorio, en el 2017 disminuyó, pues no cumplió las metas pactadas y continuaron las fallas en el diligenciamiento de las historias clínicas y el tiempo de atención al paciente.

El señor **José Fernando Giraldo**, señaló que fue gerente de EMI S.A.S. hasta el 2019 durante 19 a 20 años. Que era el encargado de asignar los turnos a los médicos, de manera que cumplieran las 8 a 12 horas diarias y que su programación dependía de la necesidad de la empresa y el acuerdo con el trabajador. Aclaró que las horas extras que laboraban los médicos se generaban para no dejar *abandonado al paciente* en medio de una consulta o atención, y que de todas formas dichas horas eran pagadas oportunamente. Informó que algunas veces existían fallas en las plataformas de las historias clínicas, evento en el cual, el médico debía diligenciarlas de forma manual. Agregó que las capacitaciones eran

virtuales y subidas en la plataforma CAMPUS EMI.

Finalmente, la señora **Victoria Giraldo Velásquez**, señaló que el demandante no estaba cumpliendo con el plan de mejoramiento y se le llamó la atención en repetidas ocasiones por falta de diligenciamiento de las historias clínicas.

Análisis probatorio

A) Inmediatez

La exigencia de inmediatez en la terminación del contrato de trabajo, implica la ejecución de las acciones tendientes a dar por finalizada la relación laboral, de forma oportuna y concomitante a la ocurrencia de la falta, so pena de que se consideren sorpresivas para el trabajador, ello, no significa que deban ser simultánea la falta y la decisión del despido, sino que se exige un periodo de tiempo que debe ser *prudencial*; en otras palabras debe existir una relación entre el momento en que el empleador tiene conocimiento del hecho y el de la toma de la decisión del despido (SL3430-2021).

Pues bien, en el presente caso, se tiene que contrario a lo afirmado por la apoderada apelante, la entidad demandada cumplió con dicho requisito, ya que, si bien las faltas inculcadas se llevaron a cabo en el año 2016 y 2017, y el despido ocurrió en el año 2018, esta tardanza se debió a la materialización del debido proceso, pues en primera medida, el empleador efectuó varios llamados de atención y observaciones en las tareas que requerían mejoras en cada una de las calificaciones y en virtud de ello, el propio trabajador se comprometió a progresar en dichas falencias, sin un avance significativo. En este sentido, se vislumbra que en cada una de las evaluaciones se reiteraban falencias en el diligenciamiento de las historias clínicas, el tiempo de atención de los pacientes y la ausencia de

certificaciones de asistencia a cursos y capacitaciones obligatorias.

Así las cosas, para la Corporación resulta oportuno y razonable que las fallas en las labores realizadas por el trabajador en los años 2016 y 2017 y el resultado de sus calificaciones de desempeño, son en últimas la consecuencia de las faltas disciplinarias iniciadas en febrero de 2018, que finalmente llevaron a dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente por parte del empleador EMI S.A.S., más si se tiene en cuenta que, según las calificaciones el rendimiento del actor disminuía de forma sistemática conforme pasaba el tiempo y la última evaluación data del segundo semestre del 2017, es decir, entre julio y diciembre de dicha anualidad.

B) Faltas graves como justas causas para despedir e indemnización por despido injusto.

En el Reglamento Interno de Trabajo, visible a folios del 152 a 195 archivo 01, en el capítulo XIX, artículo 72, numeral 5, se evidencia como falta grave *la reincidencia por dos o más veces por parte del trabajador en la violación leve de las obligaciones contractuales, legales o reglamentarias*. Asimismo, en el numeral 1.10 y 1.14 *ibídem*, se plasman como faltas graves que generan el despido, el deficiente rendimiento en el trabajo cuando no se corrija en un plazo razonable, a pesar del requerimiento del patrono y la ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada, respectivamente.

Dentro de dicha normativa resulta acertado identificar el constante e indebido diligenciamiento de las historias clínicas y la falta de mejoría en dichas falencias, como una conducta reincidente que falta a las obligaciones contractuales por parte del trabajador y configura una falta grave, más si se tiene en cuenta, la omisión en el cumplimiento de los compromisos adquiridos por el trabajador en cada una de las calificaciones efectuadas por el empleador.

De la misma forma, en el contrato de trabajo anexo al expediente (Fl. 78 a 79), el trabajador adquirió como una de sus obligaciones como médico: *diligenciar debidamente y según los instructivos de la Empresa, la Histórica Clínica, las fórmulas, los certificados, formatos, órdenes, informes y documentos a que hubiera lugar en sus funciones como médico e informando de los trámites a que hubiere lugar a los clientes internos y externo*. Asimismo, se comprometió a cumplir las funciones y procedimientos de la empresa y asistir periódicamente a las reuniones o actividades que organice la empresa.

No obstante, a todas las luces las fallas, sobre todo en el diligenciamiento de las historias clínicas, persistían y a pesar de los compromisos adquiridos y la asistencia tardía a cursos y capacitaciones, arrojaron como resultado el inicio de la investigación disciplinaria que terminó en el despido del trabajador.

En este orden de ideas, la Sala coincide con la jueza de primer grado respecto a que hubo justa causa para despedir al demandante; por ende, no habría lugar a condenar a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto de que trata el artículo 64 del CST

C) Horas extras – Salario Uniforme

El Código Sustantivo del Trabajo señala en el artículo 170 del CST, que *“Cuando el trabajo por equipos implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes pueden estipular **salarios uniformes** para el trabajo diurno y nocturno (...)”*(negrilla fuera de texto) Al respecto, el trabajador afirma que existe deuda en el pago del trabajo efectuado en las horas extras diurnas y nocturnas; por su parte, el empleador aduce que pagó cada uno de los turnos laborados por el trabajador de forma anticipada, pues, durante la relación laboral se pactó con el actor que la remuneración se llevaría a cabo por medio del *salario uniforme*, tal como

se evidencia en el contrato de trabajo a folio 16 a 23. Aunado a ello, se aportan desprendibles de pago (folios del 135 a 143), de los años laborados en el 2016, 2017 y 2018, en los cuales se evidencia el pago de horas dominicales, festivos y horas extra diurnas, por un monto que variaba cada mes.

Por su parte, el trabajador aporta varios listados de los supuestos turnos laborados y no pagados por parte del empleador (Fls. 28 a 96) y aduce en su apelación que, en la declaración testimonial del gerente de EMI S.A.S., el señor José Fernando Giraldo, reconoció que, aunque no realizaba los turnos de los médicos, era el encargado de aprobarlos. Pues bien, esta Corporación encuentra que dichos documentos fueron negados por el empleador en la contestación de la demanda, no cuentan con identificación que permita establecer la autoría de los mismos y en todo caso, resulta imposible establecer los días y horas efectivamente laboradas por el trabajador y adeudadas por el empleador.

Acerca de las declaraciones del señor José Fernando Giraldo, durante el testimonio informó que él con ayuda de su asistente eran los encargados de distribuir los turnos de los médicos, los cuales eran de 8 a 12 horas diarias, que cuando se realizaban horas extras eran pagadas por el empleador y que cada médico debía aceptar previamente la asignación del turno adicional. Para la Sala de dichas afirmaciones es posible concluir que, en efecto, el actor laboró horas adicionales durante la relación laboral, pero éstas fueron pagadas oportunamente por la entidad, tal como se confirma con los desprendibles de pago allegados. Por ende, lo expresado en el recurso no son argumentos suficientes para establecer una mora en el pago de horas extras del actor.

Como consecuencia de lo anterior, no es procedente declarar que EMI S.A.S. se encuentra en mora en el pago de las horas extras laboradas por el señor Andrés Felipe Loaiza y mucho menos, conceder a su favor la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 CST.

Finalmente, respecto de las apreciaciones de la apoderada de la parte activa del proceso, sobre el sistema de medición utilizado por EMI S.A.S., su comparación con la Resolución 036 del 27 de enero 2019 del Departamento Administrativo de la Función Pública y los puntos asignados al desempeño de cada trabajador, esta Corporación se percató que corresponde a un medio nuevo no debatido en la primera instancia, en tanto dichos argumentos no fueron expuestos en la demanda y la parte pasiva no tuvo oportunidad de contradecirlos; por tanto, no es posible abordarlos en la presente providencia.

Corolario de lo expuesto, se confirmará la sentencia absolutoria de primera instancia en su totalidad.

Se condenará en costas a la parte demandante.

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira (Risaralda), Sala de Decisión Laboral presidida por la Magistrada Ana Lucía Caicedo Calderón**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

R E S U E L V E:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia, por las razones expuestas en la parte motiva de la providencia.

SEGUNDO: CONDENAR en costas procesales de esta instancia a la parte demandante. Liquidense por el juzgado de origen.

Notifíquese y cúmplase.

La Magistrada ponente,

Con firma electrónica al final del documento
ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

La Magistrada y el Magistrado,

Con firma electrónica al final del documento
OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Con firma electrónica al final del documento
GERMAN DARIO GOEZ VINASCO

Firmado Por:

Ana Lucia Caicedo Calderon
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 1 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Olga Lucia Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 4 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

German Dario Goez Vinasco
Magistrado
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

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:

471dbcdba14172b3e5dcd0119f94e9fa5df4ff945cc213c7dbb1852aab621
aa6

Documento generado en 18/02/2022 01:43:06 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>