



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI  
SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL**

**ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ**  
**Magistrada Ponente**

<b>Proceso</b>	<b>Ordinario Laboral</b>
<b>Demandante</b>	<b>Angelica María Carmona Barbosa</b>
<b>Demandados</b>	<b>Christus Sinergia Clínica Palma Real SAS y otros</b>
<b>Radicado</b>	<b>76001-31-05-003-2023-00296-01</b>

**Sentencia N°. 115**

Santiago de Cali, ocho (08) de marzo de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Quinta de Decisión Laboral procede a pronunciarse<sup>1</sup> en grado jurisdiccional de consulta de la sentencia no. 149 del 12 de octubre de 2023, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, al interior del proceso ordinario promovido por **ANGELICA MARÍA CARMONA BARBOSA** contra **CHRISTUS SINERGIA CLÍNICA PALMA REAL S.A.S.**, **CHRISTUS SINERGIA SALUD S.A.** y **CHRISTUS SINERGIA SERVICIOS AMBULATORIOS S.A.S.**

**I. ANTECEDENTES**

La parte demandante pretendió que se declarara la ilegalidad de su despido y, como consecuencia de ello, se ordenara su reintegro a **CHRISTUS SINERGIA**. Igualmente, solicitó el pago de los salarios y prestaciones sociales desde la fecha de terminación de su contrato hasta su regreso a la empresa. De manera subsidiaria, requirió que la administración de justicia dispusiera que el despido

---

<sup>1</sup> La sesión se lleva a cabo virtualmente mediante el uso de las TIC's, de conformidad con los artículos 1º y 2º de la Ley 2213 de 2022, y se profiere sentencia escrita, según lo dispuesto en el numeral 1º del artículo 13 *ibidem*, que modificó el artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social

fue injustificado y el derecho a una indemnización por este concepto. Asimismo, pidió que se decretara el pago de una sanción moratoria conforme al artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

En respaldo de sus pretensiones, manifestó que ingresó a laborar como enfermera en la empresa Christus Sinergia-Clínica Farallones a partir del 5 de agosto del 2009. Adujo que tenía un contrato de trabajo a término indefinido, con un día de descanso en la semana siguiente según el turno que organizara su jefe inmediato. Señaló que inicialmente trabajó en las instalaciones de su empleadora ubicadas en la ciudad de Cali. Sin embargo, Christus Sinergia la trasladó a la Clínica Palma Real del municipio de Palmira. Indicó que su último salario correspondió a la suma de \$2'400.000.

La demandante planteó que, el 17 de enero del 2022, su jefe asignó a la enfermera de turno, María Alejandra Salazar, para realizar el procedimiento de “paso de sonda nasogástrica” a la paciente María Amparo Murillo. Después de ello, señala que la señora Salazar le entregó el turno y le indicó que había podido realizarle a la paciente el procedimiento “paso de sonda nasogástrica” solo después de varios intentos, pues la usuaria presentaba múltiples sangrados. En ese sentido, la actora argumenta haber observado que la usuaria había trombolizado y que el riesgo de continuar sangrando era alto. Conforme a ello, alega que no realizó lo prescrito a la paciente porque la labor se asignó en un turno distinto al suyo. Además, expone que el médico Juan Camilo Moreno le manifestó que podía esperar para practicar el tratamiento. Acusó que terminó siendo despedida por esta conducta.

## II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

CHRISTUS SINERGIA CLINICA PALMA REAL S.A.S. contestó la demanda y manifestó que no le constan los hechos relativos al inicio de la relación laboral acusada por la actora. De hecho, enfatizó en que es una persona jurídica

totalmente independiente con respecto de Christus Sinergia-Clínica Farallones y que, en todo caso, pasó a ser empleadora de la actora a partir del 1 de abril del 2017 por una sustitución patronal. Asimismo, cuestionó como la accionante planteó la manera en que desarrolló su turno del 17 de enero del 2022. La entidad explicó que desde el inicio de esta jornada se le indicó a la demandante que debía realizar el procedimiento de sonda nasogástrica a la paciente porque se encontraba en estado crítico. Precisó que ello era fundamental porque la usuaria no solo requería la sonda para alimentarse, sino también para el paso de medicamentos.

La demandada acusó que, a pesar de las instrucciones impartidas, la señora CARMONA omitió realizar el procedimiento requerido por la paciente. Por el contrario, manifestó haberle suministrado medicamentos a la usuaria con agua, cuando lo correcto habría sido a través de la sonda. De esta manera, CHRISTUS SINERGIA CLINICA PALMA REAL S.A.S. argumentó haber adelantado un proceso disciplinario en contra de la actora. Como resultado encontró que ella debía ser despedida por una justa causa comprobada, al haber desobedecido de las pautas que se le habían reseñado. Por lo anterior, se opuso a todas las pretensiones de la demanda; presentó las excepciones de inexistencia de la obligación, carencia de derecho para demandar, petición de lo no debido, pago, prescripción, buena fe, estabilidad jurídica y principio de legalidad.

Por su parte, CRISTUS SINREGIA SALUD S.A. también contestó la demanda y validó como cierta la fecha en que la actora adujo haber ingresado a trabajar con su entidad. Igualmente, aceptó los hechos relativos a la jornada y al salario de la demandante. Sin embargo, manifestó no constarle todo lo ocurrido a partir del 31 de marzo del 2017, cuando dejó de ser empleadora de la señora ANGELICA MARÍA CARMONA BARBOSA. Precisó ser una persona jurídica independiente de CHRISTUS SINERGIA CLINICA PALMA REAL S.A.S, entidad que pasó a ser la empleadora de la accionante en razón a una sustitución patronal. En ese sentido, se opuso a todas las pretensiones de la demanda; presentó las

excepciones de inexistencia de la obligación, carencia de derecho para demandar, petición de lo no debido, pago, prescripción, buena fe, estabilidad jurídica y principio de legalidad.

Finalmente, CHRISTUS SINERGIA SERVICIOS AMBULATORIOS S.A.S. manifestó que es una persona jurídica independiente de CHRISTUS SINERGIA CLINICA PALMA REAL S.A.S. y de CRISTUS SINREGIA SALUD S.A. Precisó que, si bien conforma un grupo empresarial con esas entidades, es ajena a todos los hechos esbozados en la demanda. De esta manera, se opuso a todas las pretensiones y presentó las excepciones de inexistencia de la obligación, carencia de derecho para demandar, petición de lo no debido, pago, prescripción, buena fe, estabilidad jurídica y principio de legalidad.

### **III. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali profirió la sentencia no. 149 del 12 de octubre de 2023, absolvió a las demandadas de todas las pretensiones presentadas en su contra e impuso costas a la demandante. Como sustento, consideró que la actora incurrió en las justas causas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y en el Reglamento Interno.

La juez de primera instancia estimó que los testimonios y los documentos que demostraron la desidia que tuvo la demandante con los pacientes. Consideró que hubo negligencia de la accionante al no diligenciar adecuadamente las historias clínicas de los pacientes y omitir los procedimientos indicados por los médicos. No encontró irregularidades en la actuación de la demandada y argumentó que la entidad adelantó las gestiones necesarias para acreditar la ocurrencia de los hechos imputados. Reseñó que la terminación del contrato de trabajo con justa causa no es una sanción y no encontró mérito para declarar ineficaz o injustificado el despido. Por ello, no accedió a las pretensiones de la demandante y absolvió a las accionadas.

#### **IV. TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA**

Este despacho judicial asumió el grado jurisdiccional de consulta a través del auto 248 del 07 de febrero del 2024. En la misma providencia ordenó correr traslado a las partes para alegar de conclusión.

#### **V. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Dentro de la oportunidad señalada, CHRISTUS SINERGIA SERVICIOS AMBULATORIOS S.A.S. reiteró ser una empresa ajena a las pretensiones, ya que la demandante nunca le prestó ningún servicio.

CHRISTUS SINERGIA SALUD S.A. volvió a manifestar que su vínculo con la actora finalizó el 31 de marzo del 2017 mediante una sustitución patronal. Así, ratificó ser ajena a los hechos planteados en el proceso que ocurrieron con posterioridad a esa fecha.

CHRISTUS SINERGIA CLINICA PALMA REAL S.A.S. argumentó que despidió a la accionante con justa causa conforme a las irregularidades acreditadas en su actuar. Enfatizó que la accionante no está en ninguno de los ámbitos de protección de la estabilidad laboral reforzada y que la terminación de su contrato estuvo debidamente sustentada. Por lo anterior, solicitó que se confirme la decisión adoptada en primera instancia.

El apoderado judicial de ANGELICA MARÍA CARMONA BARBOSA no hizo pronunciamiento alguno.

#### **VI. COMPETENCIA DEL TRIBUNAL**

Esta Corporación debe resolver el grado jurisdiccional de consulta a favor del trabajador, en los términos el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007. En este caso, la sentencia de primera instancia fue totalmente adversa a las pretensiones del demandante.

## VII. CONSIDERACIONES

Para resolver este grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante, la Sala determinará si resulta razonable declarar ineficaz o injustificado su despido de la **CHRISTUS SINERGIA CLÍNICA PALMA REAL S.A.S**. En ese sentido, establecerá si debe revocar la decisión consultada para, en su lugar, ordenar el reintegro de la actora o el pago de la indemnización contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Asimismo, se señalará si procede el pago de una sanción moratoria conforme al artículo 65 del referido CST.

### **i. El despido fue eficaz y estuvo justificado**

#### **(i) Marco normativo y jurisprudencial**

Los artículos 25 y 53 de la Constitución Política prescriben que el trabajo goza de protección en todas sus modalidades y que uno de los principios fundamentales para lograr este cometido es la estabilidad en el empleo. El artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo contempla que en todos los contratos va envuelta la condición resolutoria tácita. De este modo, los casos de terminación unilateral de un vínculo sin justa causa comprobada por parte del empleador generan una indemnización en favor del empleador. En el caso de los contratos a término indefinido con salarios menores a 10 mínimos legales mensuales vigentes, esta equivale a 30 días de salario por el primer año y 20 días por cada año subsiguiente.

Igualmente, las justas causas para despedir a un empleado están contempladas

en el artículo 62 del CST. Para lo que interesa al caso concreto, se presentará el numeral 6 del literal A de esta disposición. Asimismo, se citará el párrafo que obliga a la parte que termina el contrato a manifestar expresamente los motivos de su decisión, sin que luego pueda plantear otros argumentos:

*“ARTICULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:*

*A). Por parte del empleador:*

*(...) 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 (...).*

*PARAGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”.*

Cabe anotar que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha estudiado esta causal y ha señalado que contiene dos escenarios independientes. En el primero, cuando la justa causa está fundamentada en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, le corresponde al Juez valorar la gravedad de la conducta incurrida. En el segundo, cuando la justa causa está sustentada en el acaecimiento de una falta calificada como grave en un reglamento de trabajo, al Juez solo le corresponderá verificar si la conducta ocurrió. Al respecto, las sentencias CSJ-SL339-2023, CSJ-SL499-2013, CSJ-SL1920-2018, CSJ SL, 28 ago. 2012-rad. 38855 y CSJ SL, 10 mar. 2009-rad. 35105 han reiterado lo siguiente:

*“(...) Aquí, resulta procedente recordar que de dicha causal se desprenden las siguientes posibilidades que justifican un despido: (i) la violación grave de las obligaciones y prohibiciones impuestas al trabajador, caso en el cual las conductas impropias están determinadas en la ley, de modo que solo resta que su ocurrencia adquiera la condición de gravedad que el precepto exige, y (ii) que el empleado incurra en una falta grave definida y calificada como tal en cualquiera de los estatutos mencionados en la norma, es decir, conductas que las partes han calificado como grave por el solo hecho de su ocurrencia.*

*Frente a la primera, esta Sala ha explicado que le compete al juzgador calificar la gravedad de la conducta cuando se controvierten los supuestos contenidos en el numeral 6.º, literal a) del artículo 7.º del Decreto 2351 de 1965. Precisamente, en sentencia CSJ*

SL, 10 mar. 2009, rad. 35105, reiterada en la CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 38855 y CSJ SL1920-2018, señaló:

*'(...) Y en sentencia de 19 de septiembre de 2001, radicación 15822, así razonó esta Corporación: «(...) De manera que de conformidad con la primera de las hipótesis establecida en la norma bajo examen, le corresponde al juzgador evaluar la conducta del trabajador y calificarla como grave, y esto fue lo que en esencia aquí ocurrió, dado que el colegiado consideró que el actor fue "negligente en el cumplimiento de sus funciones, e incurrió en violación de sus obligaciones y funciones" de tal magnitud que ameritaba la terminación del contrato de trabajo por justa causa, es decir que para el Tribunal la negligencia del demandante fue el vehículo para violar las obligaciones contractuales como la de "vigilar presiones, flujo de gas y plantas deshidratadoras del gaseoducto Ballena- Barranquilla, en la cual tenían que dar datos hora a hora para hacer un seguimiento perfecto al gaseoducto y vigilar todos los parámetros de la parte compresora en conjunto con el operador de Centragas" (folio 430, cuaderno 1). Dicho en otras palabras: la negligencia también significó el incumplimiento de órdenes e instrucciones y desde luego incumplimiento de obligaciones (...)»'.*

*Ahora, en lo que tiene que ver con la segunda circunstancia, esa calificación debe estar previamente definida por las partes en los reglamentos o estipulaciones de la empresa (...). En sentencia CSJ SL499-2013 se explicó:*

*'(...) En cuanto al segundo aspecto contemplado por el numeral transcrito, es palmario que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquellos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que sí se califica en ellos de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato, no puede, entonces, el juez unipersonal o colegiado entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de esa falta. Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada, sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los mencionados artículos 58 y 60 del C.S. T., Lo anterior, ha sido el criterio reiterado y uniforme de la Corte Suprema de Justicia, plasmado en múltiples fallos, tales como el del 18 de septiembre de 1973; 23 de octubre de 1979; 23 de octubre de 1987 y 16 de noviembre de 1988.[...] Lo importante es que el asalariado incurrió en una de las faltas calificadas de graves por el contrato de trabajo, sin importar si ella produjo daño o beneficio para la entidad patronal. La función judicial ha debido limitarse a establecer si los hechos demostrados constituían la causal alegada o no la configuraban, pero no le competía calificar de leve la falta cometida por el trabajador, cuando la misma estaba consagrada como de carácter grave por las partes en el referido contrato (...)'. " (CSJ-SL339-2023).*

Cabe anotar que, recientemente, la Corte Suprema de Justicia profirió la sentencia CSJ-SL2857-2023, en la que precisó que el Juez Laboral también debe valorar si realmente una conducta calificada como grave en un reglamento interno tiene tal calidad para el caso concreto que se esté controvirtiendo. La Corte ha sustentado este novedoso criterio en una manifestación del principio de proporcionalidad, para prevenir la renuncia por parte del trabajador a

garantías irrenunciables en materia de estabilidad laboral:

*“Conforme a lo advertido, la Corte recoge cualquier criterio en contrario donde se haya indicado, que al juez no le es dable juzgar la gravedad de la falta, cuando esta ha sido Radicación n.º 94307 SCLAJPT-06 V.00 23 previamente convenida por las partes, bien en el contrato de trabajo, la convención colectiva o el reglamento interno, pues al juez laboral no se le puede privar de esa función bien por acuerdo entre las partes o por decisión unilateral del patrono, en tanto las consecuencias que puede tener una estipulación en ese sentido, puede conllevar a la renuncia de derechos sociales, en virtud de las consecuencias jurídicas que encarna la terminación del contrato de trabajo. De ahí que siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso”.*

Asimismo, la Corte Suprema en la citada sentencia CSJ-SL339-2023 reiteró que, por regla general, el despido con justa causa no es una sanción. Por tanto, no está atado a ninguna ritualidad especial, más allá de la necesidad de mostrar la ocurrencia de la justa causa. Excepcionalmente, el despido solo podrá atarse a un procedimiento disciplinario cuando así se establezca en algún reglamento, contrato, convención o pacto colectivo de trabajo:

*“Con todo, frente a esta temática la Corporación ha reiterado que el despido no tiene carácter sancionatorio, de tal manera que, para adoptar una decisión de tal índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, por ejemplo, en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo y que, en los casos de la causal 3ª del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa (CSJ SL1981-2019, reiterada en CSJ SL2351-2020, CSJ SL679-2021 y CSJ SL496-2021)” (CSJ-SL339-2023).*

De hecho, esta interpretación ya ha sido avalada por la Corte Constitucional en la sentencia CC-SU-449-2020. Cabe anotar que aquella Corporación refirió en esta providencia que el empleado cuenta con garantías en el marco de una terminación de su contrato laboral, que se desprenden directamente del principio de legalidad y del respeto debido en una relación de trabajo. Respecto de esto último, se enfatizó en que el trabajador debe ser escuchado y no puede ser menospreciado por su empleador. Este Tribunal señaló que esta garantía no puede ser entendida como un agotamiento del debido proceso o como un requisito obligatorio en el marco de un procedimiento reglado:

*“237. Finalmente, cabe aclarar que la reivindicación de la citada prestación basada en la igualdad de trato y respeto a favor de los trabajadores, en la medida en que opera como una garantía del derecho de defensa y no como un escenario de agotamiento del debido proceso, implica que, si bien estos últimos tienen la facultad de debatir y de exponer los motivos que permitan enervar la causal de terminación alegada, y tal alternativa debe ser garantizada por los empleadores, **ello no significa que tenga que establecerse un proceso reglado para tal fin (salvo que las partes así lo acuerden), con etapas de contradicción, pruebas y definición respecto de la validez de la causal alegada. Tal exigencia de respeto al debido proceso es propia del entorno judicial, en donde se realizará el examen de los motivos que dieron lugar a la terminación, ceñido a las razones esbozadas por el empleador y a los cuestionamientos que se formulen por el trabajador.***

*238. Así las cosas, es claro que este derecho de igualdad de trato y respeto, íntimamente ligado a la dignidad humana del trabajador, y de defensa en el marco de una terminación del contrato de trabajo con justa causa, no tiene una forma única o específica para proceder con su realización, de suerte que el mismo puede canalizarse mediante (i) una audiencia de descargos; o (ii) a través de cualquier otra herramienta de comunicación o diálogo que permita hacer una exposición del caso, como lo afirmó la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL2351 del 8 de julio de 2020. Una vez concluido el estudio de los temas que fueron descritos al momento de definir la estructura de esta decisión, se procederá con la resolución del caso concreto.” (Negrita fuera de texto) (CC-SU-449-2020).*

En gracia de discusión, la Corte Suprema también ha señalado que el debate sobre una indemnización por despido sin justa causa no tiene ninguna incidencia para generar alguna sanción moratoria por no pago de prestaciones sociales. Ello se debe a que, al interpretar el artículo 65 del CST, se encuentra que la reparación del artículo 64 del CST no es ni un salario ni una prestación social. En la sentencia SL-4510-2018 se indicó lo siguiente:

*“Otro aspecto de la acusación, que es propio de la vía directa, es el de la viabilidad jurídica que propone la censura respecto la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T., ante el no pago a la terminación del contrato de los conceptos de vacaciones y de indemnizaciones, sobre el cual la Corte se ha pronunciado en reiteradas ocasiones para señalar que no es procedente, por cuanto la misma está contemplada solo para la no cancelación oportuna de salarios y prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo; y como quiera que, para la legislación laboral colombiana, las vacaciones son apenas un descanso remunerado y la indemnización por despido sin justa causa tiene un carácter sancionatorio, ninguno de estos dos conceptos constituye una prestación social, en estricto sentido, tal como se dijo en la sentencia CSJ SL, 12 feb. 1993, rad. 5481, reiterada en los fallos CSJ SL, 3 jul. 2013, rad. 40509 y CSJ SL, 30 oct. 2012, rad. 36216, es por lo que esta aspiración del recurrente está llamada al fracaso” (SL-4510-2018).*

Ahora bien, la Sala también debe recordar que la Corte Suprema de Justicia ha

referido que el reintegro no es el único remedio establecido para preservar el principio de estabilidad en el empleo. En la sentencia CSJ-SL3424-2018, aquella Corporación contrastó el artículo 64 del CST con el literal d) del artículo 7 de la Ley 319 de 1996, aprobatoria del Protocolo de San Salvador. Como resultado del ejercicio, la Corte concluyó que la indemnización por despido injusto es un medio legítimo para cumplir con las garantías constitucionales contempladas en el artículo 53 Superior:

*“En dicha perspectiva, la Corporación reitera que todo empleador tiene la facultad de dar por terminado un contrato de trabajo sin justa causa, dentro de los límites que ese actuar discrecional encuentra en el ordenamiento jurídico (CSJ SL, 4 ag. 1992, rad. 5127).*

*Es decir, contrario a lo que aduce la censura, la estabilidad en el empleo no implica un criterio de indisolubilidad del vínculo laboral, sino de continuidad del mismo si se cumplen las condiciones para ello. Dicho de otro modo, dicha figura jurídica tiene ver con la expectativa cierta que tiene el empleado de conservar su puesto de trabajo mientras subsistan las circunstancias que le dieron origen y cumpla con sus obligaciones. Empero, tal garantía tampoco es absoluta ni implica la prerrogativa indefinida de permanecer en un empleo (CC C-1341-2000), en la medida que ello atentaría contra el principio de autonomía de la voluntad de una de las partes o de ambas, para poner fin al vínculo contractual.*

*Es así que la Corte Constitucional, al analizar la exequibilidad del artículo 64 en comento, a través de las sentencias C-1507-2000 y C-533-2012, indicó que no vulnera los derechos del trabajador porque la figura del reintegro no es la única forma de proteger la estabilidad laboral, toda vez que ante la decisión unilateral e injustificada se puede apelar válidamente a la indemnización del perjuicio causado” (CSJ-SL3424-2018).*

Según lo anterior, el que un despido sea injustificado no genera su ineficacia. En todo caso, la terminación conservará plenos efectos jurídicos y la controversia frente a los motivos debe darse en el marco de una solicitud de indemnización por este concepto, conforme al artículo 64. Por el contrario, el reintegro solo procede cuando una autoridad judicial plantea que el despido es ineficaz. Estas medidas solo se adoptan como manifestaciones de los artículos 13, 39, 42, 43 y 55 de la Constitución, en los casos señalados por la Ley y por la jurisprudencia para algunos de los grupos de personas que gozan de especial protección por parte del Estado, tales como población en situación de discapacidad, maternidad, paternidad, responsabilidad de hogar o con proximidad a pensionarse. Este tipo de amparo también se ha previsto para quienes gozan del

fuero sindical o para los trabajadores que presentan pliegos de peticiones.

Excepcionalmente, el ordinal 5.º del artículo 8.º del Decreto 2351 de 1965 planteaba la acción de reintegro para trabajadores que tuvieran 10 años o más tiempo de servicios y fueran despedidos sin justa causa. No obstante, el artículo 6 de la Ley 50 de 1990 solo conservó esta figura para los empleados que, a su entrada en vigor, tuvieran 10 años o más en la empresa. La otra salvedad consiste en que en algún reglamento, contrato, convención o pacto colectivo de trabajo se contemple que el despido se considere ineficaz si se incumple alguna formalidad o si no se acredita la justa causa. Sin embargo, en este caso concreto no se controvierte sobre ninguno de los supuestos contemplados para un eventual reintegro.

Del marco jurídico expuesto se concluye que el despido no es una sanción disciplinaria. En todo caso, su justificación puede controvertirse en sede judicial. En los eventos en los que se acredita que el empleado incumplió con la Ley o con algún reglamento conforme a lo indicado en su carta de despido, la empresa no debe cancelar ningún emolumento. De lo contrario, si el empleador no demuestra la justa causa para haber terminado el contrato, debe cancelar a su extrabajador la indemnización contemplada en el artículo 64 del CST. Por lo general, en este tipo de controversias no está contemplada la ineficacia del despido ni el reintegro del trabajador. Asimismo, la ausencia de pago de una indemnización por despido injusto no da lugar a la sanción moratoria señalada en el artículo 65 el CST. Bajo estas consideraciones, la Sala abordará el análisis probatorio en este asunto.

#### **(ii) Caso concreto**

Revisados los presupuestos normativos, la Sala encuentra que la actora está en ninguna de las hipótesis jurídicas que pudieran conducir a declarar que su despido fue ineficaz. Se advierte que la terminación del contrato de trabajo se

justificó según el numeral 6 del literal A del artículo 62 del CST. En primer lugar, se observa que la carta de terminación del contrato establece de manera precisa el por qué se adoptó la decisión y ello fue informado a la trabajadora. Este documento obra del folio 23 al 25 del archivo "08ContestacionCHRISTUS" de la carpeta "Cuaderno Juzgado" en el expediente digital:



Palmira, 11 de febrero de 2022

Señora:  
**Angélica María Carmona Barbosa**  
La Ciudad

#### **Ref. Terminación del contrato de trabajo por justa causa**

Reciba un cordial saludo,

Con la presente la Empresa le comunica su determinación de dar por terminado su contrato de trabajo por justa causa de acuerdo con los hechos que fueron objeto de descargos el día 07 de febrero de 2022, diligencia en la que, a pesar de haber dado algunas explicaciones, estas no fueron satisfactorias.

Luego del proceso disciplinario abierto mediante comunicación escrita el día 01 de febrero de 2022, con el objetivo de investigar los presuntos incumplimientos relacionados con:

1. No acatar el ordenamiento de paso de sonda nasogástrica a la paciente María Amparo Murillo CC 31151706 quien se encontraba intubada conectada a ventilador en remisión a UCI durante su turno del 17 de enero de 2022, quien se quedó durante 24 horas sin sonda con riesgo de broncoaspiración y sin vía para administración de medicamentos.
2. No registrar en el sistema nota del procedimiento de paso de sonda nasogástrica a la paciente María Amparo Murillo CC 31151706 el pasado 17 de enero de 2022 ni justificación de insumos solicitados a Farmacia para dicho procedimiento, lo cual genera glosas por parte del asegurador.

Durante la diligencia de descargos, se le otorgó la oportunidad de aportar las pruebas que considerara necesarias, así como ejercer su derecho de contradicción y defensa, manifestando usted en la prenombrada diligencia que es enfermera, que prestó sus servicios el pasado 17 de enero de 2022, que la paciente María Amparo Murillo estuvo asignada parcialmente, que cuando llegó al turno, la Jefe Erika asignó a Alejandra para el código porque el Jefe Ronald estaba con ella, no hizo el procedimiento porque fue justo con el cambio de turno, que se le entregó la paciente a la jefe Alejandra que continuó con el código y ella recibió el resto de la sala, después la Jefe Erika le dijo a Alejandra que hiciera triage y luego quedó a su cargo, que normalmente la ingresa al código es la que hace las ordenes médicas, por lo que no puede realizar actividades que no se le asignan, que cuando le entregaron el paciente Alejandra le manifestó que le habían



realizado múltiples intentos y que la paciente estaba sangrando por la nariz, la paciente se había trombolizado entonces el riesgo de sangrado era importante, el médico dijo que se podía esperar, le dijo a la Jefe Alejandra que realizara la nota, en la noche se le entregó el paciente al Jefe Ronald que estaba pendiente por el paso y que ya se había disminuido el riesgo y se podía hacer el procedimiento, que ella es la enfermera que registra en el cuadro de turno como responsable de la sala de reanimación porque que la Jefe Erika le asignó el código a su compañera, que el médico tratante no dejó en la historia clínica que el procedimiento ordenado podía esperar, que le insistió mucho para organizar el carro de paro, que no cuenta con ningún soporte del médico donde se indique que el procedimiento podía esperar, que los procedimientos se realizan durante el código, que lo que le faltó fue no haber hecho la nota de lo que se hizo en ese momento, que se confió de su compañera de iba a hacer pero no lo hizo, ese día hubo demasiado trabajo, que no registró la toma de insumos usados ni lo sucedido porque el carro de paro estaba abierto, que hizo el pedido de los insumos que hacían falta y lo que la compañera utilizó, por eso están cargados a su nombre, que no hay justificación en la nota porque el procedimiento del paso de la sonda no lo realizó, solo pidió los insumos para completar el carro de paro, que le entregó al turno siguiente el pendiente del paso de la sonda, que durante el transcurso del turno la paciente ya tenía medicamentos suministrados y la medicación se le dio oral.

De acuerdo con la manifestación realizada por usted en la diligencia de descargos efectuada, la compañía estableció las siguientes consideraciones al respecto:

- Que incumplió los procesos y procedimientos del proceso de atención de la paciente María Amparo Murillo durante su turno del día 17 de enero de 2022, la cual había sido asignada.
- Que no realizó el procedimiento ordenado por el médico tratante a la paciente María Amparo Murillo.
- Que de acuerdo con el cuadro de turnos, era la responsable de la sala de reanimación, por lo que debía velar y garantizar el cumplimiento y ejecución de las ordenes médicas de los pacientes.
- Que no existe registro médico, soporte o información que indique que el procedimiento de paso de sonda nasogástrica ordenado a la paciente María Amparo Murillo podía postergarse.
- Que no existen registros en las notas de enfermería de la no realización del procedimiento ordenado.
- Que han existido otras situaciones o reiteraciones frente a no acatar ordenes médicas.
- Que este tipo de comportamientos faltan a los deberes y obligaciones de los trabajadores contenidos en el reglamento interno de trabajo.



- Que ha faltado a su contrato de trabajo, al reglamento interno de trabajo en sus artículos 43 y 45 y al Código Sustantivo de Trabajo.

En consecuencia, la compañía considera que sus conductas son incumplimientos y violaciones graves de sus obligaciones y deberes establecidos en:

Código Sustantivo de Trabajo:

- Artículo 58, numerales 1 y 5
- Artículo 62, numeral 6

Reglamento Interno de Trabajo:

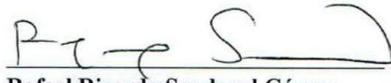
- Artículo 38, literales e, g
- Artículo 43, numerales 1, 2, 3 y 15
- Artículo 45, numerales 16, 17, 25, 29, 36 y 37

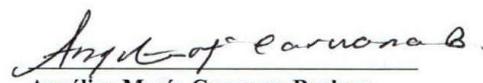
Por lo anterior, la empresa le comunica por medio de la presente, que su contrato de trabajo es finalizado por JUSTA CAUSA a partir de la fecha, para lo cual le solicitamos acercarse al Departamento del Gestión Humana con el objetivo de tramitar el paz y salvo de retiro, así como el pago de la liquidación final de salarios y prestaciones sociales a las cuales tiene derecho.

Anexo a la presente comunicación, encontrará copia de los comprobantes de pago de aportes al Sistema General de Seguridad Social de los últimos tres (3) meses, así como la orden para la realización del examen médico de egreso, la certificación laboral y la carta de autorización para el retiro de las cesantías consignadas en el fondo correspondiente.

Sin otro particular,

Recibí:

  
Rafael Ricardo Sandoval Gómez  
Representante Legal

  
Angélica María Carmona Barbosa  
C.C. No. 1113642216

En este documento se observa que la empresa despidió a la señora CARMONA por no haber cumplido con la prescripción médica de suministrarle a una paciente una sonda nasogástrica para la administración de medicamentos, a pesar de su delicado estado de salud. Igualmente, le enrostró la falta de registro de sus actuaciones y de sus consideraciones respecto de la usuaria. Así, encuadró las conductas de la actora en el incumplimiento grave dos de sus obligaciones como trabajadora: la de realizar su labor conforme a los lineamientos establecidos y la de comunicar las observaciones que estime conducentes a evitar daño. Adicionalmente, señaló que las instrucciones y las prohibiciones especiales siempre estuvieron establecidas en el reglamento interno de trabajo.

Conforme al marco normativo citado, la argumentación de la empresa habilita a las autoridades judiciales para establecer la gravedad o no de la falta. El artículo 48 del reglamento interno de la empresa no establece manera específica la calificación realizada a las conductas endilgadas. Por el contrario, los artículos 38, 43 y 45 del reglamento operan en este caso como las instrucciones del

empleador que se estiman incumplidas. En ese marco, le corresponde al juez de instancia examinar la gravedad en las omisiones argumentadas. El reglamento interno de la empresa es visible a folios 64 y 65 del “08ContestacionCHRISTUS” de la carpeta “Cuaderno Juzgado” en el expediente digital.

Para sustentar la ocurrencia de los hechos, se advierte la declaración de la demandante en el acta de descargos que obra a folios 37 al 40 del archivo “08ContestacionCHRISTUS” de la carpeta “Cuaderno Juzgado” en el expediente digital:

#### DILIGENCIA DE DESCARGOS

En la ciudad de Palmira; a los siete (07) días del mes de febrero del año dos mil veintidós (2022), se reunieron de una parte Angelica María Carmona Barbosa identificada con cedula de ciudadanía número 1113642261 expedida en Palmira, en su calidad de TRABAJADOR, por otra parte Luz Angela Bárcenas Cortés identificado con cedula de ciudadanía número 29118875 expedida en Cali, quien obra en representación del EMPLEADOR o la EMPRESA.

El objetivo de la presente diligencia de descargos es escuchar al TRABAJADOR en relación con las presuntas irregularidades e inconsistencias presentadas conforme a los siguientes hechos:

1. No acatar el ordenamiento de paso de sonda nasogástrica a la paciente María Amparo Murillo CC 31151706 quien se encontraba intubada conectada a ventilador en remisión a UCI durante su turno del 17 de enero de 2022, quien se quedó durante 24 horas sin sonda con riesgo de broncoaspiración y sin vía para administración de medicamentos.
2. No registrar en el sistema nota del procedimiento de paso de sonda nasogástrica a la paciente María Amparo Murillo CC 31151706 el pasado 17 de enero de 2022 ni justificación de insumos solicitados a Farmacia para dicho procedimiento, lo cual genera glosas por parte del asegurador.

Las partes dejan constancia en la presente acta, que previamente se citó al TRABAJADOR mediante comunicación escrita, en la cual se le indicaba que podía aportar a la presente diligencia de descargos las pruebas que considerara necesarias y podría en caso de que lo considerara pertinente, solicitar la asistencia de un compañero de trabajo durante el procedimiento a efectuar.

De acuerdo con la manifestación expresa del TRABAJADOR, se indica que este no ejercerá el derecho de estar asistido por un compañero de trabajo durante la presente diligencia.

Se realiza diligencia de descargos, en comunicación simultánea a través de la herramienta corporativa Teams.

Acto seguido toma la palabra el representante del EMPLEADOR, quien formulara las preguntas correspondientes para ampliar los hechos objeto de la diligencia de descargos que se inicia a continuación:

1. ¿Indique a la compañía qué cargo y/o funciones desempeña actualmente en la empresa?  
RPTA: Enfermera
2. ¿Indíquele a la compañía si usted prestó sus servicios personales el pasado 17 de enero de 2021?  
RPTA: si señora, estuve de turno.
3. Teniendo en cuenta su respuesta anterior, ¿indique por favor si Ud. tuvo asignado durante su turno del 17 de enero de 2022, a la paciente María Amparo Murillo?

RPTA: esta paciente estuvo asignada parcialmente a mi, cuando llegamos al turno, la jefe Erika asigna a mi compañera Alejandra para que entre al código porque el jefe Ronald estaba con ella; yo no le hice el procedimiento porque justo era cambio de turno, el le entrega la paciente a la jefe Alejandra que es la que continua con el código y yo recibí el resto de la sala. Después la jefe Erika le dice a la jefe Alejandra que se vaya hacer triage, entonces después quedó a cargo mío. Normalmente la que ingresa al código es la que hace las ordenes medicas, yo no puedo realizar unas actividades que no me asignan.

4. ¿Teniendo en cuenta su respuesta anterior, indíquele a la compañía porque si la enfermera Alejandra no realizó el procedimiento y le entregó la paciente al Ud. quedarse a cargo de la sala el mismo porque no se llevó a cabo?

RPTA: Cuando ella me entregó al paciente, dijo en vos alta, que le había realizado múltiples intentos y que la paciente estaba sangrando por la nariz, la paciente la habían trombolizado entonces el riesgo de sangrado era importante, el medico dijo que podíamos esperar. Yo le dije a la jefe Alejandra que realizara la nota porque ella fue la que realizó el procedimiento. En la noche le entregué al jefe Ronald que estaba pendiente el paso y que ya se habían disminuido los riesgos, que ya se ponía a hacer el procedimiento.

5. ¿Teniendo en cuenta su respuesta anterior, indíquele a la compañía porque si Ud. es la enfermera que registra en el cuadro de turnos como responsable de la sala de reanimación no realizó dicho procedimiento?

RPTA: porque la jefe Erika asignó a mi compañera para entrar al código.

6. ¿Indíquele a la compañía si el medico tratante dejó en la historia clínica que el procedimiento podía esperar?

RPTA: no señora, no lo hizo, le insistí mucho porque se necesitaba organizar el carro de paro

7. ¿Teniendo en cuenta su respuesta anterior, indíquele a la compañía si Ud. tiene algún soporte del médico donde indique que el procedimiento podía esperar, teniendo en cuenta que en la historia clínica registra la necesidad del paso de la sonda?

RPTA: No señora.

8. ¿Teniendo en cuenta su respuesta anterior, indíquele a la compañía que consecuencias pudo tener para el paciente la no realización satisfactoria del paso de la sonda nasogástrica teniendo en cuenta las condiciones del paciente María Amparo Murillo?

RPTA: en ese momento era más importante evitar una hemorragia, un sangrado, eso siempre es lo que nosotros procuramos evitar

9. ¿Teniendo en cuenta su respuesta anterior, indíquele a la compañía, si Ud. cumplió la orden del paso de la sonda nasogástrica a la paciente María Amparo Murillo, ordenes que se generaron posterior al código?

RPTA: Esos procedimientos se hacen durante el código, lo que me faltó fue no haber hecho la nota de lo que se hizo en ese momento, yo me confié que la compañera iba a dejar consignado en la historia clínica pero eso no lo hizo, durante el resto del turno si queda a cargo de la persona que tiene la sala, que era yo, ese día había demasiado trabajo, con un niño en código con anemia severa, ese día pasaron demasiadas cosas, el servicio estaba lleno.

10. ¿Teniendo en cuenta su respuesta anterior, indíquele a la compañía si Ud. registró la toma de insumos usados y lo sucedido durante el paso de la sonda nasogástrica en las notas de enfermería?

RPTA: Como el carro de paro estaba abierto, yo hice el pedido de los insumos que hacían falta y lo que mi compañera utilizó, por eso hay insumos cargados a mi nombre.

11. ¿Teniendo en cuenta su respuesta anterior, indique a la compañía por qué no registró en las notas de enfermería no se realizó dicho registro?

RPTA: no hay justificación en la nota, porque el procedimiento del paso de la sonda no lo realicé yo, solo pedí los insumos para completar el carro de paro.

12. ¿Indíquele a la compañía, si Ud. le entregó al jefe del turno siguiente el pendiente del paso de la sonda de la paciente María Amparo Murillo?

RPTA: Sí señora en la entrega del turno, se entrega lo concerniente a cada paciente y en la ronda se entregó.

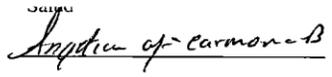
13. ¿Indíquele a la compañía si usted tiene algo más que decir, indicar o complementar a la presente diligencia de descargos?

RPTA: en el transcurso de mi turno la paciente ya tenia medicamentos suministrados y la medicación se le dio oral.

No teniendo más que agregar, se da por finalizada la presente diligencia de descargos a los siete (07) días del mes de febrero del año dos mil veintidós (2022), en dos (2) ejemplares del mismo tenor.

TRABAJADOR

EMPLEADOR



Angelica Maria Carmona Barbosa  
C.C. N° 1113642261

Luz Angela Bárcenas Cortés  
Coordinadora Regional de Gestión Humana

En esta declaración suscrita por la demandante, ella reconoce que la paciente María Amparo Murillo se le asignó “parcialmente” en su turno. Igualmente, aceptó haber estado enterada del lineamiento prescrito por el médico de administrar una sonda nasogástrica, pero que no lo realizó al considerar que no era su responsabilidad, que el procedimiento podía esperar y que la usuaria presentaba sangrado. Sin embargo, también manifestó no tener ningún soporte clínico de que el procedimiento pudiera esperar y señaló que no plasmó estas situaciones en las respectivas notas de enfermería. De hecho, en la respuesta la pregunta 9 indica con precisión lo siguiente:

*“Esos procedimientos se hacen durante el código, lo que me faltó fue no haber hecho la nota de lo que se hizo en ese momento, yo me confié que la compañera iba a dejar consignado en la historia clínica, pero eso no lo hizo, durante el resto de turno si queda a cargo de la persona que tiene la sala, que era yo, ese día había demasiado trabajo, con un niño en código de anemia severa, ese día pasaron demasiadas cosas, el servicio estaba lleno”.*

Con lo anterior se evidencia que sí hubo un incumplimiento grave de los deberes contemplados en los numerales 2 y 5 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo. En términos objetivos, no se cumplió con el tratamiento médico del que la demandante ya era consciente que debía practicarse. En términos subjetivos, no presentó ningún soporte médico que justificara aquella actitud y tampoco dejaron consignadas las actuaciones adelantadas en una nota de enfermería. Especialmente, el numeral 2 del artículo 43 del reglamento interno de trabajo instruye para cumplir con las obligaciones consagradas en la ley. Mientras tanto, el numeral 15 del mismo artículo prescribe el deber de informar las anomalías que se observen y puedan causar perjuicios al empleador. En este marco, la Sala se remite a los artículos 4, 15, 22 y 38 de la Ley 911 del 2004, regulatoria de la profesión de la enfermería en Colombia:

*“ARTÍCULO 4. Esta ley regula, en todo el territorio de la República de Colombia, la responsabilidad deontológica del ejercicio de la enfermería para los profesionales nacionales y extranjeros que estén legalmente autorizados para ejercer esta profesión, en concordancia con lo dispuesto en la Ley 266 de 1996, Capítulo V, artículos 14 y 15 (...).*

*ARTÍCULO 15. El profesional de enfermería no hará a los usuarios o familiares pronósticos o evaluaciones con respecto a los diagnósticos, procedimientos, intervenciones y tratamientos prescritos por otros profesionales. **La violación de este artículo puede constituirse en falta grave (...).***

*ARTÍCULO 22. Cuando el profesional de enfermería considere que como consecuencia de una prescripción se puede llegar a causar daño, someter a riesgos o tratamientos injustificados al sujeto de cuidado, contactará a quien emitió la prescripción, a fin de discutir las dudas y los fundamentos de su preocupación. Si el profesional tratante mantiene su posición invariable, el profesional de enfermería actuará de acuerdo con su criterio: bien sea de conformidad con el profesional o haciendo uso de la objeción de conciencia, **dejando siempre constancia escrita de su actuación (...).***

*ARTÍCULO 38. El profesional de enfermería diligenciará los registros de enfermería de la historia clínica en forma veraz, secuencial, coherente, legible, clara, sin tachaduras, enmendaduras, intercalaciones o espacios en blanco y sin utilizar siglas, distintas a las internacionalmente aprobadas. Las correcciones a que haya lugar se podrán hacer a continuación del texto que las amerite, haciendo la salvedad respectiva y guardando la debida secuencia. Cada anotación debe llevar la fecha y la hora de realización, el nombre completo, la firma y el registro profesional del responsable” **(Negrita fuera de texto).***

Estas normas permiten construir la premisa de que un profesional de la enfermería no debe evaluar los procedimientos prescritos por otros profesionales de la salud. En todo caso, si considera que una orden puede poner en riesgo al paciente, debe contactar directamente a quien la emitió. Sin embargo, si el tratante se mantiene en su postura, el enfermero debe actuar conforme lo prescrito o deberá objetar el concepto dejando constancia por escrito. El profesional de la enfermería tiene el deber de introducir las notas de enfermería en las historias clínicas para permitir la trazabilidad de la atención recibida por el usuario.

Pese a la claridad en el ordenamiento jurídico de los lineamientos trazados para su profesión, la actora declaró en su diligencia que no realizó el procedimiento ordenado, no tenía un soporte de haber acudido al médico que había emitido la prescripción y no consignó sus actuaciones en una nota de enfermería. En los hechos de la demanda tampoco expresó haber cumplido con estas obligaciones

y mucho menos propició la práctica de pruebas orientadas en esa dirección durante el proceso.

Como medios documentales, la parte actora aportó el acta de la diligencia de descargos y el contrato de trabajo (fl. 6 al 14 del documento "01Demanda"). En la audiencia se observó que no compareció con los testimonios decretados y que tampoco objetó las decisiones que adoptó la *a quo* respecto de no practicar la declaración del señor Juan Camilo Moreno. En el interrogatorio de parte que se le practicó al representante legal no se obtuvo ninguna confesión que desvirtuara los hechos consignados en los documentos obrantes en el proceso. Por el contrario, se ratificaron las funciones de la accionante y las particularidades de tiempo, modo y lugar en el que se verificaron los hechos que dieron lugar al despido.

En contraste, la empresa CHRISTUS SINERGIA CLÍNICA PALMA REAL SAS aportó la citación a descargos, un certificado laboral y una constancia de la liquidación del contrato. En estos documentos también se destaca que la actora ocupaba el cargo de enfermera cuando la despidieron (fl. 26, 27 28, 29, 31 y 32 del documento "08ContestacionCHRISTUS"). Acompañó estos documentos con el reglamento interno de trabajo, la carta de terminación del contrato, el cuadro de turnos del 17 de enero del 2022 y soportes de los procesos disciplinarios que había tenido la demandante con anterioridad. Asimismo, en los interrogatorios practicados a la testigo LUZ ÁNGELA BÁRCENAS no se encontró ninguna contradicción con respecto de lo establecido en los demás soportes probatorios. Por el contrario, se ratificó la información contenida en ellos en la medida en que ella fue la otra persona que suscribió el acta de descargos de la actora.

En esa medida, los demostrados incumplimientos en los que incurrió la actora pusieron en riesgo el pronóstico de la paciente que tenía un estado de salud delicado, conforme a la declaración del hecho séptimo del escrito de demanda. Resulta fundamental conocer la integridad de la historia clínica de una persona

para poder tener certeza de cuáles son los procedimientos y exámenes médicos con los que se debe continuar para su recuperación. La falta de datos certeros sobre el estado del usuario obstaculiza indefectiblemente la prestación del servicio público de la salud. Así lo ha sugerido la Corte Constitucional al abordar la faceta del derecho al diagnóstico desde hace mucho tiempo. Esta postura se ha reiterado en sentencias como la CC-T-760 de 2008, CC-T-047 de 2010 y la CC-T-692 de 2012:

*“(...) el derecho al examen diagnóstico está orientado a garantizar los siguientes objetivos: (i) Establecer con precisión la patología que padece el paciente. (ii) Determinar con el máximo grado de certeza permitido por la ciencia y la tecnología el tratamiento médico que asegure de forma más eficiente el derecho al “más alto nivel posible de salud”. (iii) Poder iniciar dicho tratamiento con la prontitud requerida, según la enfermedad sufrida” (CC- T-760 de 2008).*

Como resultado, la Sala debe declarar que la terminación unilateral del contrato de trabajo de la señora ANGELA MARÍA CARMONA BARBOSA por parte de CHRISTUS SINERGIA CLÍNICA PALMA REAL SAS es eficaz y estuvo debidamente justificada. Por un lado, la actora no demostró ni controvertió la existencia de alguna norma en el Reglamento Interno, en el Contrato, en una Convención Colectiva o en un Pacto Colectivo de trabajo que estableciera que el despido es una sanción y que debía tener un procedimiento especial para surtir efectos. Por otro lado, la demandante tampoco demostró haber cumplido con los lineamientos impartidos por su ex empleadora o haber informado sobre el estado del tratamiento médico de la paciente María Amparo Murillo en una nota de enfermería. En ese sentido, resulta improcedente tanto la pretensión de reintegro como la de ser indemnizada por un despido sin justa causa.

Tampoco se controvertió que se adeude a la actora algún emolumento por concepto de salarios o de prestaciones sociales. Así, la solicitud de ordenar el pago de una sanción moratoria conforme al artículo 65 del CST también es infundada. En el trámite resultó acreditado que la actora no tuvo ninguna relación al momento de su despido con CHRISTUS SINERGIA SALUD S.A. ni con CHRISTUS SINERGIA SERVICIOS AMBULATORIOS S.A.S. Se demostró

que estas eran personas jurídicas independientes y no se planteó que estas tuvieran alguna relación comercial o administrativa entre sí. A folio 30 del documento “08ContestacionCHRISTUS” se allegó un certificado que indica que la demandante solo trabajó con CHRISTUS SINERGIA SALUD S.A. hasta el 31 de marzo del 2017, mientras que los hechos que se discutieron fueron del mes de enero del año 2022. La accionante tampoco allegó soporte, si quiera sumario, de prestar sus servicios en CHRISTUS SINERGIA SERVICIOS AMBULATORIOS S.A.S. Por ello, no es pertinente realizar alguna alusión adicional frente a estas entidades absueltas (Art. 280 CGP).

## **ii. Conclusión**

Al no prosperar las pretensiones de la demanda interpuesta, se deberá confirmar en su totalidad la sentencia absolutoria de primer nivel. No habrá condena en costas en esta instancia.

Esta decisión atiende al principio de libre formación del convencimiento, conforme lo establece el artículo 61 del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social, así como los múltiples pronunciamientos de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, como en sentencias CSJ-SL802-2021, CSJ-SL858-2021, CSJ-SL512-2021, entre otras.

## **VIII. DECISIÓN**

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

### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia no. 149 del 12 de octubre de 2023,

proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, de conformidad y por las razones expuestas en precedencia.

**SEGUNDO: SIN COSTAS** en el grado jurisdiccional de consulta.

**TERCERO: NOTIFÍQUESE** esta sentencia por edicto electrónico, que se fijará por un (1) día en la página web de la rama judicial, en el micrositio de la Secretaría de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali. Según el artículo 40 del CPTSS y las providencias CSJ AL647-2022 y CSJ AL4680-2022.

**CUARTO:** En firme la presente decisión, y si no se interpone recurso de casación, **DEVOLVER** por Secretaría el expediente al Juzgado de origen.

En constancia se suscribe por quienes en ella intervinieron,

Los Magistrados,



**ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ**

Magistrada



**CARLOS ALBERTO OLIVER GALE**

Magistrado

*Con aclaración de voto*



**MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO**

Magistrada



## ACLARACIÓN DE VOTO

<b>Proceso</b>	<b>Ordinario Laboral</b>
<b>Demandante</b>	<b>Angelica María Carmona Barbosa</b>
<b>Demandados</b>	<b>Christus Sinergia Clínica Palma Real SAS y otros</b>
<b>Radicado</b>	<b>76001-31-05-003-2023-00296-01</b>

**M.P. Dra. ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ**

Comparto las conclusiones del proyecto, pues, la falta cometida por la trabajadora resulta grave dada la situación fáctica descrita en el proyecto y basada en las pruebas que obran en el mismo, sin embargo, no comparto las afirmaciones del proyecto en cuanto a que no se requiera un trámite previo para efectuar el despido, trámite que si se cumplió en este caso.

Si bien, el despido en consideraciones generales de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia no es una sanción<sup>1</sup>, no es menos cierto que, esta es la medida más drástica que toma el empleador, tan es así que se le suele calificar como un acto de fuerza, un fenómeno de violencia inserto en los itinerarios de la autoridad empresarial<sup>2</sup>, o el recurso más grave y definitivo, algo así como la pena máxima del sistema represivo intraempresario, pena capital del contrato de trabajo, en terminología de ARESE<sup>3</sup>, cuya principal consecuencia es que, la persona trabajadora queda sin empleo, sin sustento para la subsistencia y el de su familia, lo que en mi sentir, si implica que deba darse una oportunidad para ejercer el

---

<sup>1</sup> En otros ordenamientos si se considera que el despido puede tener connotaciones disciplinarias, así verbigracia, el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores de España titula “Despido Disciplinario” señalando unas causales. Para autores como Baylos, Antonio y Pérez Rey, Joaquín, El despido o la violencia del poder privado, editorial Trotta, Madrid, 2009, pág. 25, señala *“El despido entendido de manera amplia, como noción jurídica que comprende no sólo la rescisión unilateral del empresario por motivos disciplinarios, sino cualquier otro cese unilateralmente impuesto por el empresario al trabajador aun fundado en causa ajena al incumplimiento contractual de éste”*

<sup>2</sup> Baylos, A... Op. Cit. pág. 44

<sup>3</sup> Arese, César, Derechos Humanos Laborales, editorial Rubinzal Culzoni, Buenos Aires, 2014, pág. 275.



derecho de defensa en todo caso, con independencia de si el procedimiento se encuentra previsto en convenciones colectivas, contrato de trabajo, reglamentos internos y demás documentos que disponga el ordenamiento jurídico.

En mi sentir, no es proporcional ni razonable que, una consecuencia menor como una sanción disciplinaria tenga un trámite previo y que, la consecuencia más drástica y trascendente, como lo es el despido con todas sus implicaciones, no tenga un trámite previo para su imposición. La omisión de ese procedimiento por lo menos acarrea la calificación del despido como injusto.

En la sentencia SU 449 de 2020, la Corte Constitucional dispuso:

***“DECLARAR que, como consecuencia de su unificación de jurisprudencia y a partir de este fallo, la interpretación conforme a la Constitución del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, solo autoriza al empleador a terminar el contrato laboral unilateralmente con justa causa, si previamente se ha otorgado al trabajador el derecho a ser escuchado, conforme lo dispone la parte motiva (numeral 235) de esta providencia.”***

*Parte de los razonamientos esbozados, se concretan así:*

*“Sobre las garantías con que cuenta el trabajador cuando se ejerce la facultad de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador. En vista de los pronunciamientos que en varios sentidos ha formulado este tribunal (en especial, frente al alcance del derecho de defensa) y dada la línea reiterada que en la materia existe en la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se considera necesario definir una regla de interpretación del artículo 62 del CST hacia el futuro, tanto por razones de seguridad jurídica para los empleadores y los trabajadores, como por aspectos de certeza y coherencia en el ordenamiento jurídico. En consecuencia, cuando el empleador haga uso de la facultad unilateral de terminación del contrato de trabajo con justa causa, deberá cumplir con las siguientes garantías obligatorias, cuya exigibilidad se impone, y así se resaltarán en la parte resolutive de esta sentencia, por resultar la única interpretación conforme con la Constitución Política, a saber:*



<b>GARANTÍAS OBLIGATORIAS</b>	
<b>PRIMERO</b> <b>-Inmediatez-</b>	<i>Debe existir una relación temporal de cercanía o inmediatez, o un término prudencial entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato. De lo contrario, se entenderá que el motivo fue exculpado, y no se podrá alegar para fundamentar la resolución del vínculo.</i>
<b>SEGUNDO</b> <b>-Causales taxativas-</b>	<i>La decisión sobre la terminación unilateral del contrato de trabajo solo se puede sustentar en una de las justas causas, expresa y taxativamente, previstas en la ley.</i>
<b>TERCERO</b> <b>-Comunicación de motivos concretos, claros y específicos que justifican la decisión de terminar el contrato-</b>	<i>Se impone comunicar al trabajador las razones y los motivos concretos, claros y específicos que justifican la decisión de terminar el contrato. Lo anterior, siguiendo lo dispuesto en los artículos 62 (parágrafo) y 66 del CST.</i>
<b>CUARTO</b> <b>-Existencia y aplicación de procedimientos específicos de terminación del vínculo contractual-</b>	<i>Como se anotó con anterioridad, 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 trámite o procedimiento específico para dar fin al vínculo contractual. Esta exigencia se extiende a los casos en que el ordenamiento jurídico imponga la obligación de agotar un procedimiento determinado.</i>
<b>QUINTO</b> <b>-Exigencias de cada una de las causales y preaviso respecto de algunas de ellas-</b>	<i>Se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación, conforme se explicó en el numeral 109 de esta providencia. Entre ellas, cabe destacar de manera particular, la prevista en el inciso final del literal a), del artículo 62, del CST, conforme al cual: “En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso con anticipación no menor de quince (15) días”.</i>
<b>SEXTO</b> <b>-Respeto debido en la relación laboral-</b>	<i>A partir de esta sentencia, y como resultado de la unificación jurisprudencial, se debe garantizar al trabajador el respeto debido como sujeto de la relación laboral, esto es, el derecho a ser escuchado y a no ser menospreciado por el empleador, antes de que éste ejerza su potestad unilateral de terminación. En consecuencia, no se menoscaba la dignidad humana del trabajador, al permitirle ser escuchado frente a los supuestos concretos y específicos que permitirían la configuración de la causal invocada. Este derecho, cuyo fundamento es la dignidad humana y la igualdad de trato y respeto, se erige como una garantía que integra el derecho del empleado a ser tratado con respeto y en condiciones dignas y justas, en el marco de su relación laboral; y de ninguna manera, puede ser entendido como un escenario de agotamiento del debido proceso.</i>



1. Esta última garantía, entiende la Corte, y así se unificará en esta sentencia, **se extiende para todas las causales de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador**, como se había expuesto con anterioridad en varias sentencias de este tribunal (como se explicó supra en el numeral 204), y como lo había ampliado la Corte Suprema de Justicia para las causales contempladas en los numerales 9 a 15 del literal a), del artículo 62, del CST (sentencia SL2351 de 2020). Esta decisión se justifica en las siguientes razones:

- (i) *En primer lugar, como se enunció en la sentencia T-546 de 2000, el deber de lealtad y de sujeción al principio de buena fe se exige en todos los contratos bilaterales, y tiene especial reconocimiento en el artículo 55 del CST<sup>4</sup>, por lo que, en términos de igualdad de trato y respeto y teniendo en cuenta que esta garantía se explica como una instancia de diálogo y de solución pacífica de conflictos, según se explicó en la sentencia C-299 de 1998, no cabe limitar su aplicación únicamente a la causal de terminación prevista en el numeral 3°, literal a), del artículo 62 del CST, pues con ella se busca evitar actuaciones caprichosas o arbitrarias de los empleadores, común a todas las causales de resolución, en aras de asegurar que éstos tengan un conocimiento integral de lo ocurrido y que, con base en ello, adopten una decisión que se ajuste a parámetros de razonabilidad y proporcionalidad.*
- (ii) *En segundo lugar, las causales de terminación del contrato, más allá de que no tengan un contenido sancionatorio, sí envuelven elementos subjetivos y objetivos de valoración, como se demostró en el numeral 109 de esta providencia, respecto de los cuales, también en términos de igualdad de trato y respeto, se debe permitir un escenario de reflexión e interlocución, antes de que el empleador ejerza su potestad, con miras a que el trabajador pueda ser escuchado frente a los supuestos que permitirían la configuración de la causal invocada y, dado el caso, si así lo estima pertinente el empleador, retrotraerse de la decisión que en sus inicios proyectaba adoptar.*
- (iii) *En tercer lugar, la exigencia de escuchar previamente al trabajador –para valorar los hechos ocurridos, verificar la entidad del acto cometido y constatar su arreglo con las justas causas de terminación del contrato– permite proteger, entre otros, el derecho a la dignidad humana y la igualdad de trato y respeto de los trabajadores, como garantías que podrían entrar en colisión con la potestad de resolución (según se explicó en los numerales 110 a 132 de esta sentencia), y cuya violación puede originarse como consecuencia de la falta de verificación, con carácter integral y*

---

<sup>4</sup> La norma en cita dispone que: “El contrato de trabajo, como todos los contratos, debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no solo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por ley pertenecen a ella”.



*objetivo, de los distintos elementos subjetivos y objetivos que condicionan la aplicación de cada causal.*

- (iv) *En cuarto lugar, el derecho del trabajador a ser escuchado o de poder dar su versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación, se concreta en una garantía que exterioriza no sólo el respeto para la estima del trabajador como individuo, sujeto y no objeto de la relación laboral, sino también su derecho fundamental de defensa, como lo advirtió esta corporación en la sentencia C-299 de 1998 y lo asumió en los mismos términos la CSJ en la sentencia SL2351 de 2020, en tanto que le permite a éste participar en una decisión que lo afecta, con miras a exponer su posición, presentar sus argumentos y exteriorizar las pruebas que justifican sus alegaciones, no solo para proteger su situación contractual, sino especialmente con miras a obtener la verdad de lo ocurrido y salvaguardar, entre otros, sus derechos a la dignidad humana y a no ser menospreciado en su autoestima.*
- (v) *En quinto lugar, en virtud del preaviso que aplica para varias de las causales de terminación del contrato de trabajo con justa causa, es preciso entender que su configuración no solo opera como un período de gracia que le permite al trabajador prepararse y menguar los posibles efectos de orden económico, psicológico, afectivo y moral, que lleva consigo el quedar definitivamente cesante en sus labores habituales, sino que también sirve, precisamente, como una instancia para impulsar el diálogo, y para que el empleador pueda asegurar la realización del derecho del trabajador a ser escuchado, antes de resolver el contrato.”*

Finalmente, en la sentencia SL 2857, la Corte cambia su criterio acerca de que el juez no puede apreciar la falta como calificada como grave por el empleador, aceptando esta posibilidad al descartar la responsabilidad objetiva proscrita en nuestro ordenamiento en este tipo de materia.

En estos términos dejo sentada mi aclaración de voto.

**Atentamente,**

  
**CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ**  
**Magistrado Sala Laboral**

**Firmado Por:**  
**Carlos Alberto Oliver Gale**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 005 Laboral**  
**Tribunal Superior De Cali - 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: **77dd4af3172b109ce6bfc91987eaafbeddbf29e864267dd40d0a48c8e598fb18**

Documento generado en 08/03/2024 02:34:57 PM

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