



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

Santiago de Cali, treinta y uno (31) de agosto de dos mil veintidós (2022).

SENTENCIA NÚMERO 293

Acta de Decisión N° 84

El Magistrado Ponente **CARLOS ALBERTO OLIVER GALE**, en asocio de los Magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO** y **LUIS GABRIEL MORENO LOVERA** integrantes de la **SALA DE DECISIÓN LABORAL**, proceden a dictar **SENTENCIA** en orden a resolver la apelación de la Sentencia N° 174 del 26 de agosto de 2019, proferida por el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia instaurado por el señor **JUAN CARLOS CARVAJAL LEGARDA**, en contra de **EMPRESA DE MEDICINA INTEGRAL EMI S.A. SERVICIO DE AMBULANCIA PREPAGADA** bajo la radicación N° 76001-31-05-017-2018-00159-01

ANTECEDENTES

Las pretensiones principales incoadas por el actor en contra de la demandada, están orientadas en que, se declare la existencia de un contrato de trabajo realidad a terminó indefinido, continuo e ininterrumpido, desde el 24 de marzo de 2001, al igual que, la ineficacia de la terminación unilateral del contrato de trabajo, en consecuencia, se ordene el reintegro a su puesto de trabajo, con el consecuente pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, prima de vacaciones, prima de antigüedad y aportes a la seguridad social en salud y pensión.

Informan los hechos relevantes de la demanda materia del litigio que, el 24 de marzo de 2001 entre la demandada y el actor, suscribieron un contrato de trabajo a término fijo; que el 28 de diciembre de 2014, se suscribió OTRO SI, al contrato de trabajo y acuerdo de transacción, en el que se convino, entre otras, que el contrato de trabajo se mantendría vigente desde la fecha de su celebración y que en relación al acuerdo de transacción, las partes consideraron



que, desde el 24 de marzo de 2001, el trabajador se vinculó laboralmente con la compañía; que el 26 de enero de 2015, la demandada elaboró un instructivo parametrizado, procedimiento de internación; que el 3 de marzo de 2015, por radio operador, se solicitó al actor brindar apoyo para atender a la paciente Dafne Vásquez de Narváez, procediendo a acudir al lugar donde se encontraba la paciente y prestar el servicio médico requerido; que el 4 de marzo de 2015, la Jefe de recursos humanos, le solicitó presentarse con el fin de que presentara explicación respecto de los hechos ocurridos el 3 de marzo de la misma data; el 10 de marzo de 2015, se llevó a cabo la audiencia de descargos, en la que demostró haber cumplido el procedimiento estipulado en el instructivo parametrizado, sin embargo, el 17 de marzo de 2015, la demandada, resolvió dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, con justa causa, al considerar que cometió faltas graves en la atención del paciente; que a la fecha de terminación del contrato, devengaba un salario promedio de \$2.270.829; de otro lado indica que el 15 de abril de 2015, la demandada efectuó depósito judicial por valor de \$1.913.919, por concepto de pago de prestaciones sociales.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Admitida la demanda se surtió el traslado de rigor procediendo a contestar el libelo, por parte de la sociedad aquí demandada **EMPRESA DE MEDICINA INTEGRAL EMI S.A. SERVICIO DE AMBULANCIA PREPAGADA**, quien, a través de apoderado judicial, manifestó que, son ciertos los hechos 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6°, 7°, 9°, 12, 13, 14 y 15, como no ciertos los hechos, 8°, 10 y 11, que no se tratan de hechos el 16 y 17; no le consta el 18. Se opuso a todas las pretensiones de la demanda, sin embargo, que, en cuanto a la declaración de existencia de un contrato de trabajo entre las partes por un contrato a término indefinido, desde el 24 de marzo de 2001, aceptó la modalidad contractual y el límite temporal expuesto y que, en todo caso, la relación laboral término por justa causa legal, mediante comunicación del 17 de marzo de 2015. Formuló como excepciones las de, PRESCRIPCIÓN, INEXISTENCIA DE INEFICACIA DEL DESPIDO, INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN DE REINTEGRAR, VALIDEZ Y EFICACIA DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, AUSENCIA DE MALA FE, PAGO, entre otras.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA



El Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia N° 174 del 26 de agosto de 2019, resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR PROBADA la excepción de mérito propuesta por parte demandada GRUPO EMI S.A. en contra de la totalidad de las pretensiones incoadas en la demanda por el señor JUAN CARLOS CARVAJAL LEGARDA, denominada como INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, conforme las motivaciones que anteceden.

SEGUNDO: ABSOLVER a la demandada GRUPO EMI S.A., de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por el señor JUAN CARLOS CARVAJAL LEGARDA de condiciones civiles conocidas en autos acorde con lo expuesto en precedencia.

TERCERO: COSTAS a cargo de la parte demandante vencida en el proceso. Tásense por la Secretaría del despacho. FÍJENSE la suma de \$200.000, en que este Despacho estima las AGENCIAS EN DERECHO, a cargo del demandante y a favor del demandado.

CUARTO: La presente sentencia, deberá CONSULTARSE, ante la Sala Laboral del Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, al tenor de lo previsto en el artículo 69 del CPTSS.”

Los fundamentos de la decisión adoptada por el *A quo* consisten en que, las pretensiones de la demanda resultan improcedentes, al no existir ningún título de imputación jurídica que permitiera declarar la ineficacia del despido, para proceder a la orden del reintegro, recalcando que, como lo manifestó el demandante en el interrogatorio de parte, al 17 de marzo de 2015, no era miembro de junta directiva o subdirectiva de organización sindical, también negó tener para esa fecha una limitación física o estar recibiendo subsidio de incapacidad, así como tener una PCL igual o superior al 15%, ni que haber presentado ante la autoridad competente queja de acoso laboral, o haber sido víctima de secuestro, ni mucho menos que su esposa se encontrara en embarazo, o que se tratara de un padre cabeza de familia, no pudiendo reputarse que tuviera fuero de estabilidad laboral a su favor, que lo protegiera contra el despido por parte de su empleador.

De otro lado, que en la ruptura del contrato de trabajo no se predica vulneración al debido proceso, al evidenciarse que antes de ser despedido, el actor fue escuchado en diligencia de descargos; además que verificado el reglamento interno de trabajo obrante en el expediente, el trámite disciplinario no se dispuso para ser aplicado en caso de despido, por lo que la demandada no estaba obligada al cumplimiento de procedimiento previo para el fenecimiento previo de la terminación del contrato de trabajo.



Asimismo que, si aún el despacho realizara un estudio hermenéutico para verificar la justeza del despido, lo que no era el propósito de esta acción, lo cierto es que de los elementos de prueba, se observa que la empresa demandada dio por terminado el contrato de trabajo aduciendo incumplimiento del procedimiento con una paciente alto riesgo, al trasladar a la paciente a las instalaciones de la demandada, sin la previa autorización del jefe médico y retirarse de su labor, dejando la paciente en manos de otro profesional médico, lo cual no estaba contemplado en ninguno de los instructivos que tenía el demandante, lo que para la empresa constituyó una falta grave.

Que cotejado las declaraciones testimoniales recaudadas en el proceso, se concluyó que el procedimiento empleado no era ortodoxo, ni común dentro de las instalaciones de la entidad demandada, aunado a la copia del protocolo de internación, así como la revisión del reglamento interno del trabajo, da cuenta que, la acción del demandante no estaba permitida para llevar a cabo en las instalaciones de la accionada, y que además dicha acción iba a poner en riesgo la vida de la paciente, toda vez que en las instalaciones de la demanda no opera ninguna clínica, que le permitiera prestar servicios a los pacientes, puesto que solo existe parte administrativa y farmacia, siendo concluyente con ello que las pretensiones de la demanda resultan imprósperas.

RECURSO APELACIÓN

Inconforme con la decisión proferida en primera instancia el apoderado de la parte demandante interpuso recurso de apelación, sustentando el mismo que, en el fallo se incurrió en errores de hecho y de derecho, al desconocerse derechos y principios de rango constitucional, que en este caso, se vulneraron los derechos de la dignidad humana, en tanto la ley, convenios y contratos de trabajo, no pueden menoscabar la libertad y dignidad humana ni los derechos de los trabajadores, en tanto la demanda vulneró el citado derecho fundamental al actor, al endilgarle como causal a la terminación del contrato de trabajo una supuesta falta grave, la cual como quedó demostrado en el curso del proceso, hacia parte del fuero interno, producto de la imaginación de quienes intervinieron para su terminación, viéndose injuriado por su empleador con el único propósito de dar por terminado el contrato de trabajo, para desconocer los derechos laborales adquiridos durante 14 años de fiel servicio.



Asimismo, que, se vulnera el derecho al trabajo y los principio de la favorabilidad y primacía de la realidad, los cuales debieron ser resueltos por el juez de primer grado al resolver las pretensiones de la demanda, al resultar más favorable para el trabajador el reintegro que la indemnización por la terminación unilateral del trabajo sin justa causa, como quedó demostrado en el proceso.

De otro lado, que contrario a lo que argumento el despacho, de los testigos, especialmente del señor Erick, el manifestó que cuando el doctor Juan Carlos se dirigía hacia la empresa, él tenía conocimiento de que ya iban con la ambulancia y llevaban a una paciente; que el hecho que al actor no se le hubiere resuelto que hacer con la paciente, no era viable que él se quedara de manera indefinida dentro de una ambulancia atendiendo una paciente, que sufría de un supuesto infarto agudo al miocardio, de modo que con las pruebas recaudadas, se soporta que efectivamente el despacho no apreció debidamente las mismas.

Las partes presentaron alegatos de conclusión los cuales se circunscribe a lo debatido en primera instancia y en el contexto de la providencia se da respuesta a los mismos.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. OBJETO DE LA APELACIÓN

El problema jurídico por discutir radica en establecer si la terminación del contrato de trabajo suscrito entre el señor **JUAN CARLOS CARVAJAL LEGARDA** y la sociedad **EMPRESA DE MEDICINA INTEGRAL EMI S.A. SERVICIO DE AMBULANCIA PREPAGADA**, es ineficaz, en consecuencia, determinar si hay lugar a ordenar su reintegro, con el consecuente pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, prima de vacaciones, prima de antigüedad y aportes a la seguridad social en salud y pensión.

En consecuencia, pasa la Sala a determinar si es procedente aclarar o reformar dicha providencia o, por el contrario, le asiste razón a lo considerado por el *A quo*.

2. MATERIAL PROBATORIO



Al expediente se allegaron como pruebas las siguientes:

Copia de contrato a término fijo y plan de incentivos y participaciones, suscritos entre las partes el 10 de marzo de 2001. (Fls.14 a 18 y 229 a 232)

Copia de OTRO SI al contrato de trabajo, suscrito entre la demandada y el actor, el día 28 de diciembre de 2014, en el que se acordó que el contrato de trabajo sería a término indefinido. (Fls. 17 y 18)

Copia de Acuerdo de Transacción, celebrado entre las partes el día 28 de diciembre de 2014, en el cual se declaró a paz y salvo por todo concepto relacionado con el plan de incentivos y de la relación laboral, incluyendo, sin limitar, cualquier reclamación por el pago de perjuicios derivados de cualquier acción u omisión derivada de la relación laboral. (Fls. 19 a 21 y 174 a 178)

Obra a folios 22 a 25, copia del “*INSTRUCTIVO PARAMETRIZADO- PROCEDIMIENTO DE INTERNACIÓN*”, para la prestación de servicios de salud de la sociedad demandada.

Escrito de fecha 4 de marzo de 2015, a través del cual, la demandada, citó a descargos al señor Carvajal Legarda, por los hechos ocurridos el 3 de marzo de la misma data, en el apoyo para intervención a una paciente con DX de IAM, y copia del Acta de diligencias de descargos, llevada a cabo el 10 de marzo de 2015 (Fls. 26 a 28 y 153 a 156).

Copia de la carta de terminación del contrato de trabajo con justa causa, de fecha 17 de marzo de 2015, mediante la cual la demandada le comunicó al actor la terminación del contrato de trabajo a partir del 18 de marzo de la misma anualidad, en razón a los hechos ocurridos el día 3 de marzo de 2015, que constituyó falta grave a las obligaciones laborales. (Fls. 29 y 173)

Copia de escrito de desacuerdo a la carta de despido, suscrita por el actor el día 13 de abril de 2015 (Fls.30 a 35 y 166 a 171)

Comprobante de depósito judicial por concepto de prestaciones sociales, por la suma de \$1.913.919, a favor del actor. (Fl.36 y 165)



Copia de desprendibles de nómina de pagos realizados por la demandada al señor Carvajal Legarda. (Fls. 38 a 78 y 209 a 227)

Copia de hoja de evolución, de atención medica recibida por el actor el día 14 de noviembre de 2013, que dan cuenta del diagnóstico de “*TRASTORNO DE ANSIEDAD, NO ESPECIFICADO*” (Fl. 79)

Copia de declaración juramentada de la Notaria Segunda de Cali, de fecha 14 de enero de 2010, en la cual el actor y la señora Mónica Valencia Castrillón, declararon convivir en calidad de compañeros permanentes, copia de registro civil de matrimonio con indicativo serial 06719025, de los mencionados (Fls. 80 y 83); copia de registro civil de nacimiento de María Gabriela, Juan José Valencia Castrillón y de Juliana Valencia Carvajal (Fls.81, 82 y 84).

Copia de convención colectiva de trabajo año 2015-2018, suscrita por el sindicato de trabajadores UNTRAEMIS y la sociedad demandada (Fls. 114 a 120 y 201 a 208).

Certificado expedido por la demandada, en el que deja constancia que el señor Juan Carlos Carvajal Legarda, estuvo vinculado en la sociedad desde el 24 de marzo de 2001 hasta el 17 de marzo de 2015, con contrato a término indefinido y se desempeñó como médico. (Fl.151)

Copia de liquidación de contrato de trabajo, elaborada por la demandada a favor del demandante (Fl. 162).

Copia del reglamento interno de trabajo prescrito por la sociedad demanda. (Fls. 179 a 200).

Copia de hoja de vida del actor e instructivo de normalización para el desempeño del médico de guarda del servicio (Fls. 233 a 248); copia de constancia de entrega al demandante de código de ética y buen gobierno, declaración de independencia y acuerdo de confidencialidad (Fls. 249 a 251); formado de evolución del acto médico de fecha 3 de diciembre de 2013. (Fl.252)

Obra en el plenario interrogatorio de parte rendido por la representante legal de la sociedad demandada, quien manifestó que, conoció al actor, porque fue médico de ambulancias en la demandada; que, ella no tenía



relación directa en las funciones que desarrollaba el actor; en igual sentido que, la decisión de terminación del contrato de trabajo se basó en el incumplimiento de los protocolos de atención y seguridad al paciente.

Por su parte, el señor **JUAN CARLOS CARVAJAL LEGARDA**, al rendir interrogatorio de parte, refirió que, para el 17 de marzo de 2015, no era miembro de una organización sindical, tampoco padecía de alguna afectación física en su salud, no estaba incapacitados, no contaba con pérdida de capacidad laboral inferior o superior al 15%, no tenía un procedimiento de acoso laboral, no era víctima de secuestro; igualmente que, la demandada si canceló durante la vigencia de la relación laboral los aportes al sistema de seguridad social; que conocía parcialmente el reglamento interno de trabajo; que en la citación del 4 de marzo de 2015, si le fue informado sobre la posibilidad de llevar a dos compañeros de trabajo y frente a la pregunta de si habló con el Jefe Médico, para la autorización del traslado de la paciente a la empresa, luego ser entregada a un compañero, señaló que no hablo con el directamente.

Del testimonio rendido por el señor **ERIK LEÓN MARÍN**, se destaca que el mismo, manifestó conocer al actor en la empresa demandada como médico, refiriendo que, el 3 de marzo de 2015, las personas que le recibieron el turno al demandante, fue él, junto el Dr. España y el conductor de la ambulancia; que el tipo de vehículo en el que se estaba prestando el servicio fue en ambulancia; que el turno se recibió en esa fecha a las 2:00 pm; expresó que, el equipo de trabajo estaba compuesto, por el conductor, por la auxiliar y el Doctor Carvajal como jefe del equipo; precisando conocer que, el estado de salud de la paciente, era aún con vida, signos de vida estables y que una vez recibieron a la paciente, procedieron a entregarla en Comfenalco en calle 5.

Señaló también que, desconoce quién impartió la orden para que el actor entregara la paciente al equipo que seguía en turno, lo único que sabe es que se llegaba a la empresa en ambulancia que estuvieran tripulando, siempre y cuando la ordene dependiera del área del despacho; que para poder llegar a la empresa se requería la orden del coordinador o del área de despacho; que el protocolo a seguir, es que siempre se debía entregar el paciente en la clínica que correspondiera; que al interior de la empresa no existía instalaciones que permitan prestar atención médica a los pacientes que llegaban en ambulancia.



La señora **DIANA LORENA MELO PÉREZ**, al rendir su testimonio, informó ser la Jefe de Recursos Humanos de la entidad demandada, al igual que, las razones por las cuales se terminó el contrato del actor, fue porque, ella recibió un reporte de la gerencia médica, ello el 3 de marzo de 2015, donde le informaron que el demandante, llegó a la central, hizo un 6/20 (*llegar a la central en turno*) no autorizado con paciente a bordo; que para poder hacer el 6/20, requerían autorización de la jefatura médica o de sala de radio, que tiene entendido que el demandante iba a finalizar el turno, por lo que realizó 6/20 con el paciente a bordo, lo cual de acuerdo a los protocolos de la empresa no estaba permitido; que en caso de que el turno se estuviese acabando, lo que debía hacer, era esperar en la clínica que le reciban el paciente de médico a médico, que se debe hacer el procedimiento completo por internación y nunca se debe llegar a la empresa con el paciente, lo cual estaba estipulado en los protocolos de internación y protocolo de seguridad al paciente.

Expuso que, desconoce quien autorizó el cambio del equipo médico para la atención del paciente, por el cambio de turno, pero que la llegada a la central no estuvo autorizada por el jefe médico, dado que, en la central nunca se recibe pacientes, al no ser una clínica como tal; que el procedimiento de cambio de turno de los médicos consiste en que, si el turno se termina a las 2:00 pm, pero aún están entregado pacientes, ellos conocen que no pueden llegar a entregar y que le reciban, que si su labor le dio atendiendo a un paciente o en la clínica o en la casa del paciente, así se hubiere acabado su turno su obligación es atender y cerrar el caso, que cuando llegan a la empresa se reportan las horas adicionales y la empresa les paga eso, que ese reporte lo hacen a la jefatura médica; que así falten 5 minutos para acabar el turno, deben atender la urgencia.

3. CASO CONCRETO

La Sala sólo se referirá a los puntos de inconformidad relacionados en la apelación, en cumplimiento del principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del CPTSS.

Descendiendo al caso objeto de estudio, se encuentra probado que, entre las partes en litigio, existió una relación laboral, suscrita por Contrato de trabajo a término indefinido, con fecha de inicio el 24 de marzo de



2001, y el cual fue terminado por la accionada de manera unilateral, aduciendo justa causa el 17 de marzo de 2015.

Aunado lo anterior, de acuerdo con lo pretendido en la demanda y de lo expuesto en el recurso de apelación por el apoderado del demandante, el eje central de discusión estriba en determinar conforme a lo probado y debatido, si el demandante estaba en situación de estabilidad laboral reforzada al momento de fenecer el vínculo contractual y si existe justificación suficiente para la desvinculación que no obedeciera a un acto discriminatorio.

4. INEFICACIA DEL DESPIDO

La estabilidad laboral reforzada en el ordenamiento jurídico colombiano tiene origen y halla su sustento en diferentes disposiciones de la Carta Política que hacen alusión a la protección del derecho al trabajo como derecho fundamental, al guardar una estrecha relación con este.

Así las cosas, el Alto Tribunal Constitucional ha dado alcance a esta garantía constitucional tomando como base lo dispuesto en los Art. 1º, 2º, 13º, 25º, 47º, 53º, 54º y 95º. De tales preceptos constitucionales, resultan especialmente relevantes el Art. 53 (estabilidad en el empleo); el Art. 47 (política de integración social); el Art. 13 (igualdad); y el Art. 95 (principio de solidaridad social).

En tal sentido, el Art. 53 de la C.P. establece que la estabilidad laboral es un principio rector en todas las relaciones laborales, y que el mismo se materializa a través de *“la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como “justa” para proceder de tal manera o, que descrito cumplimiento a un procedimiento previo”*, Sin embargo, y dado que en el ordenamiento jurídico colombiano tal estabilidad es relativa o precaria, se autoriza la terminación de la relación laboral sin justa causa, siempre y cuando el empleador pague al trabajador la indemnización dispuesta por el legislador para tales efectos.

Al respecto la Corte Constitucional en Sentencia T-632 del 15 de noviembre de 2016, M.P. AQUILES ARRIETA GÓMEZ, expresó que:

TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL**“4. Derecho a la estabilidad laboral reforzada, reiteración de la Jurisprudencia****4.1. Elementos básicos de la protección constitucional a la estabilidad reforzada**

4.1.1. La Constitución en su artículo 13 determina que todas las personas son iguales ante la ley y que el Estado es el responsable para que esa igualdad sea real y efectiva. Asimismo, se señala que las personas que según su condición, física, mental o económica estén en estado de debilidad manifiesta se les deberá otorgar una protección especial. Esta Corporación ha indicado desde sus inicios que las personas en situación de discapacidad gozan de una especial protección, la cual ha sido reconocida en distintos tratados internacionales que ha ratificado el Estado colombiano, como por ejemplo: “La Declaración de los derechos del deficiente mental aprobada por la ONU en 1971, la Declaración de los derechos de las personas con limitación, aprobada por la Resolución 3447 en 1975 de la ONU, la Resolución 48/96 del 20 de diciembre de 1993 de la Asamblea General de Naciones Unidas, sobre “Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad”, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad”, la Recomendación 168 de la OIT, el Convenio 159 de la OIT, la Declaración de Sund Berg de Torremolinos de la UNESCO en 1981, la Declaración de las Naciones Unidas para las personas con limitación de 1983, entre otras.”

(...).

4.1.6. La Corte Constitucional también se ha pronunciado en cuanto al amparo de las personas en situación de discapacidad, diferenciándolas de aquellas que presentan alguna invalidez, precisando que por incapacidad ha de entenderse aquellos sujetos que padecen una deficiencia que les impide desarrollarse normalmente en determinada actividad, sin que la pérdida de su capacidad sea superior al 50%, pues de lo contrario debería entenderse como invalidez. El asunto quedó diferenciado así en la sentencia T-198 de 2006: “podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa”. Así mismo, se indicó que la discapacidad “implica una restricción debida a la deficiencia de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para el ser humano en su contexto social. En este sentido, discapacidad no puede asimilarse, necesariamente a pérdida de capacidad laboral. Así, personas con un algún grado discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral”. Por ende, se reitera que la figura de la estabilidad laboral reforzada es un derecho que garantiza la continuidad en un empleo, después de adquirir la limitación física, psicológica, o sensorial, como una medida de protección especial y conforme a su capacidad laboral. Aunado a lo anterior, dicha protección especial también cobija a quienes tengan probado que su situación de salud les impide o dificulta de manera sustancial el desempeño de sus labores en condiciones regulares, sin que exista una calificación previa que acredite la discapacidad, como se ha indicado en ciertos casos concretos.

(...)“

En igual sentido, en Sentencia SU 040 del 2018, la corte Constitucional consideró lo siguiente:

“3.1. De conformidad con el artículo 13 de la Constitución le corresponde al Estado propiciar las condiciones para lograr que el mandato de igualdad sea real y efectivo, especialmente para que las personas que de acuerdo a su condición



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

económica, física o mental se encuentren en estado de debilidad manifiesta, tengan una especial protección.^[28] Así mismo, el artículo 53 de la Carta Política establece una protección general de la estabilidad laboral de los trabajadores, reforzada cuando el trabajador es una persona que, por sus condiciones particulares, puede llegar a sufrir un grave detrimento a raíz de una desvinculación abusiva.^[29] En ese sentido, la Corte desarrolló el concepto de igualdad en las relaciones laborales de la siguiente manera:

“ (...)el llamado expreso de la norma superior a que las relaciones entre las personas se desarrollen bajo el principio de la solidaridad, debe extenderse a aquellas de carácter laboral. En ese sentido, las relaciones laborales deben respetar principios constitucionales que, como el de solidaridad, permiten a las partes reconocerse entre sí, como sujetos de derechos constitucionales fundamentales, que quieren desarrollar su plan de vida en condiciones mínimas de dignidad, y que para hacerlo, requieren apoyo del Estado y de los demás particulares, especialmente, en aquellas situaciones en las que las desigualdad material, la debilidad física o mental, o la falta de oportunidades, les imponen obstáculos mayores en la consecución de sus metas.” ^[30]”

3.2. La figura de “ estabilidad laboral reforzada” tiene por titulares a: (i) mujeres embarazadas,^[31] (ii) personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud,^[32] (iii) aforados sindicales,^[33] y (iv) madres cabeza de familia.^[34] En el caso de las personas con discapacidad, “ es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral.” ^[35] Adicionalmente, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad.^[36] En este contexto, la estabilidad laboral reforzada hace ineficaz el despido o desvinculación cuando la razón del mismo es la condición especial que caracteriza al trabajador. (...)”

En Sentencia T-055 de 2020, la Corte Constitucional, frente a la garantía de la estabilidad laboral reforzada, expuso que:

“La garantía de la estabilidad laboral reforzada implica para el trabajador, en ciertas circunstancias, el poder continuar desempeñando sus funciones siempre que la causa que motivó la suscripción del contrato con el empleador se mantenga vigente y no existan razones que deriven en la inviabilidad de su continuación. Esta figura, definida en la forma que antecede, ha sido aplicada en favor del empleado para proteger otros derechos fundamentales de los que es titular.

4.2. Así, acudiendo a tal garantía (i) se ha propugnado por la defensa del derecho de asociación y por tanto el legislador ha reconocido el fuero sindical del que gozan ciertos trabajadores sindicalizados^[70], especialmente en contextos en los cuales con el despido se busca minar la posibilidad de que, tanto el sindicato como sus miembros, ejerzan sus derechos^[71]; (ii) se ha buscado salvaguardar el principio de la igualdad material, en el sentido de impedir, vía legal^[72] y jurisprudencial^[73], que por la exclusiva razón de la discapacidad de una persona, esta sea discriminada y desvinculada de un empleo; (iii) se ha protegido, especialmente, a la mujer embarazada y a la madre cabeza de familia como resultado del mandato contenido en el artículo 43 Superior^[74]; y (iv) se ha



**TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL**

establecido, prima facie, la imposibilidad de finalizar el contrato de quien está ad portas de cumplir los requisitos exigidos por ley para pensionarse^[75]. (...)"

Por manera que, exhibida la posición jurisprudencial en estos asuntos, se revisó el caudal probatorio recaudado en el proceso, tanto de la documental aportada y los testimonios, encontrándose que tal como lo consideró el *A quo*, el señor Juan Carlos Carvajal Legarda, no reúne ninguna condición que lo enmarque dentro de la garantía de la estabilidad laboral reforzada, en tanto no se probó en el proceso, que a la fecha de terminación del contrato de trabajo, el actor hubiere tenido fuero sindical, de salud, de paternidad, de padre cabeza de familia, de pre pensionado o de acoso laboral.

Contrario a lo anterior, en el interrogatorio de parte rendido por el demandante, el mismo fue claro en manifestar que, para el 17 de marzo de 2015, no era miembro de una organización sindical, tampoco padecía de alguna afectación física en su salud, no estaba incapacitado, no contaba con pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, no tenía un procedimiento de acoso laboral, no era víctima de secuestro, ni que su esposa se encontrara en embarazo o que se tratara de un padre cabeza de familia.

Al actor se le escuchó en diligencia de descargos, garantizándole el debido proceso.

La Corte Constitucional ha admitido una calificación del despido injustificado con pago de indemnización inaceptable constitucionalmente el cual se presenta cuando en la facultad de despedir se advierte un motivo inconstitucional que afecta los derechos fundamentales del trabajador, siendo el reintegro la manera de resarcir los derechos fundamentales conculcados.

Se puede consultar tal doctrina en las sentencias SU-256/96¹, SU 667/98², T-476/98³, T-982/01⁴, T-1328/01⁵, T-965/11⁶, T-616/12⁷, T-735/12⁸, T-842 A/13,⁹

¹ Corte Constitucional, Sentencia SU-256/96, de 30 de mayo de 1996, Magistrado Ponente Vladimiro Naranjo Mesa.

² Corte Constitucional, Sentencia SU-667 de 1998, de 12 de noviembre de 1998, Magistrado Ponente José Gregorio Hernández Galindo.

³ Corte Constitucional, Sentencia 476/98 de 8 de septiembre de 1998, Magistrado Ponente Fabio Morón Díaz.

⁴ Corte Constitucional, Sentencia T-982/01 de 13 de septiembre de 2001, Magistrado Ponente Manuel José Cepeda Espinosa.

⁵ Corte Constitucional, Sentencia T-1328 de 2001, de 10 de diciembre de 2001, Magistrado Ponente Manuel José Cepeda Espinosa

⁶ Corte Constitucional, Sentencia T/965 de 2011 de 16 de diciembre de 2011, Magistrado Ponente Gabriel Eduardo Mendoza Martelo

⁷ Corte Constitucional, Sentencia T-616/2012 de 2 de agosto de 2012, Magistrado Ponente Humberto Antonio Sierra Porto.

⁸ Corte Constitucional, Sentencia T-735/12, de 24 de septiembre de 2012, Magistrado Ponente Mauricio González Cuervo.

TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

T-462/2015¹⁰ y T-239/18¹¹ entre otras, en las que se le han desconocido los derechos de asociación, libertad de expresión, libertad religiosa etc., a los trabajadores accionantes por parte del poder empresarial.

En sentencia SU 449 de 2020 la Corte Constitucional consideró que, cuando se alega una justa causa por parte del empleador, en estos eventos debía ser oído el trabajador, con la consecuencia de que, si se omite tal procedimiento, el despido se torna injustificado, sin que lo haya catalogado como ineficaz.

Siendo concluyente para la Sala, que en razón al estudio de la prueba recaudada y de lo manifestado por el actor, resulta imposible determinar que en el caso de autos, el actor para la fecha de terminación de la relación laboral, gozaba de estabilidad laboral reforzada que amerite una especial protección por este fallador, no siendo viable de tal manera ordenar la ineficacia del despido, con el consecuente reintegro y pago de acreencias laborales solicitadas en el libelo, desestimándose la apelación en este aspecto y confirmar el fallo proferido en primera instancia.

Adicional a lo expuesto, se precisa que, la terminación de la relación laboral del demandante no obedeció a un trato discriminatorio por parte de la demandada, si se tiene en cuenta que, en la comunicación de la terminación del contrato de trabajo, se indicaron como motivos que:

“El día 03 de marzo a las 12:45 pm, usted en el desempeño de su cargo de médico, atendió con la móvil 11 un apoyo para internación solicitado para la paciente Dafne Vásquez de Narvaez en esa ocasión, usted condujo a la paciente para ingresar a la clínica Versalles, sin embargo, por demora de la clínica en la recepción de la paciente por no tener el código de remisión usted decidió no esperar y trasladarla hasta las instalaciones de EMI donde la depositó, para proceder a retirarse de su labor dejando a la paciente a sabiendas de que este no es el procedimiento debido y con ello hizo correr un gran riesgo a la paciente haciendo un traslado adicional innecesario, y máxime cuando usted manifiesta en las explicaciones que los familiares de la paciente se perdieron corriendo así más riesgo de trasladar a una paciente sin acompañante. Cabe agregar que usted omitió pedir autorización al Jefe Médico de turno para poder realizar el acto antes mencionado.”

⁹ Corte Constitucional, Sentencia T-842 A/13 de 18 de noviembre de 2013, Magistrado Ponente Luis Ernesto Vargas Silva.

¹⁰ Corte Constitucional, Sentencia T-462/15 de 22 de julio de 2015, Magistrada Ponente Gloria Stella Ortiz Delgado.

¹¹ Corte Constitucional, Sentencia T – 239 de 26 de junio de 2018, Magistrada Ponente, Gloria Stella Ortiz Delgado.



Además, de las pruebas documentales allegadas, se tiene que el actor rindió descargos el 10 de marzo de 2015, con el fin de escucharla respecto a que se le imputa “...realiza un apoyo para internación a una paciente con DX de IAM. El paciente lo llevan a la clínica Versailles en donde al parecer por disponibilidad no la reciben, realiza 620 sin autorización de Jefe Médico y deja a la paciente encargada en el equipo entrante de la móvil”. (Fls. 27 y 28).

En concordancia con el acta de descargas rendida por el señor Carvajal Legarda, manifestó que cuando llegaron a la clínica Versailles con la paciente, el portero pidió código y no los querían dejar entrar, que fue al TRIAGE, a urgencias y no la quisieron recibir, que ya eran como la 1:30, por lo que llamó a sala de radio a ver si habían realizado gestión, informándole que aún no habían hecho la llamada de regulación; que iban a arrancar a la Clínica de Occidente, pero los familiares de la paciente se perdieron, informando por radio que iba hacer 620 para entregar el paciente a la tripulación que llega; al igual que respondió que el procedimiento de llegar a la sede no estuvo bien, pero no tenía más opción.

Igualmente en la declaración rendida por el señor **ERIK LEÓN MARÍN**, el mismo fue claro en manifestar que, desconoce quién impartió la orden para que el actor entregara la paciente al equipo que seguía en turno, lo único que sabe es que se llegaba a la empresa en ambulancia que estuvieran tripulando, siempre y cuando la ordene dependiera del área del despacho; que para poder llegar a la empresa se requería la orden del coordinador o del área de despacho y que, el protocolo a seguir, es que siempre se debía entregar el paciente en la clínica que correspondiera; que al interior de la empresa no existía instalaciones que permitan prestar atención médica a los pacientes que llegaban en ambulancia.

Asimismo, la señora **DIANA LORENA MELO PÉREZ**, refirió que, la llegada a la central no estuvo autorizada por el jefe médico, dado que, en la central nunca se recibe pacientes, al no ser una clínica como tal; que el procedimiento de cambio de turno de los médicos consiste en que, si el turno se termina a las 2:00 pm, pero aún están entregado pacientes, ellos conocen que no pueden llegar a entregar y que le reciban, que si su labor le dio atendiendo a un paciente o en la clínica o en la casa del paciente, así se hubiere acabado su turno su obligación es atender y cerrar el caso, que cuando llegan a la empresa se



reportan las horas adicionales y la empresa les paga eso, que ese reporte lo hacen a la jefatura médica; que así falten 5 minutos para acabar el turno, deben atender la urgencia.

Se destaca además que, el proceso de internación de los pacientes, era conocido por el actor, en tanto el mismo aportó al proceso, copia del Instructivo Parametrizado- Procedimiento de Internación (Fls.22 a 225), en el que se identifica claramente las condiciones de traslado y entrega de pacientes, dentro del cual no se contempla de manera alguna que el paciente deba ser llevado a las instalaciones de la entidad demandada cuando se presente cambio de turno.

De lo expuesto considera la Sala que, al estudiar en conjunto las pruebas antes relacionadas, se deduce que la sociedad demandada si logró demostrar la conducta que le imputó a la demandante y que fue el motivo de la terminación del vínculo laboral, habida cuenta que se configuró la causal determinada en la carta de despido.

Es de advertir, que no es necesario que se presente un perjuicio, para que se materialice la causal endilgada, solo es necesario que, se dé un incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador como se dio en este caso, confirmándose de tal manera la decisión del fallador del primer grado.

Costas en esta instancia a cargo del apelante infructuoso conforme al artículo 365 numeral 1 del C.G.P.

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia Apelada N°. 174 del 26 de agosto de 2019, proferida por el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Cali, por los motivos expuestos en precedencia.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandante **JUAN CARLOS CARVAJAL LEGARDA**, como agencias en derecho se estiman en la suma de \$100.000, en favor de la parte demandada



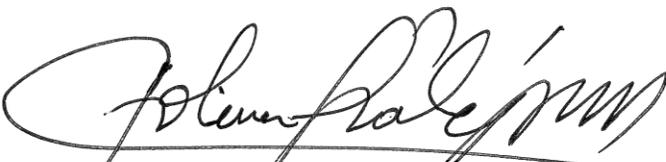
TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

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

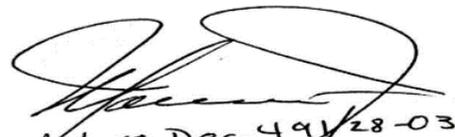
TERCERO: A partir del día siguiente a la inserción de la presente decisión en la página web de la Rama Judicial en el link de sentencias del Despacho, comienza a correr el término para la interposición del recurso extraordinario de casación, para ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si a ello hubiere lugar.

**NOTIFÍQUESE POR VÍA LINK RAMA JUDICIAL O CUALQUIER OTRO MEDIO
VIRTUAL EFICAZ**

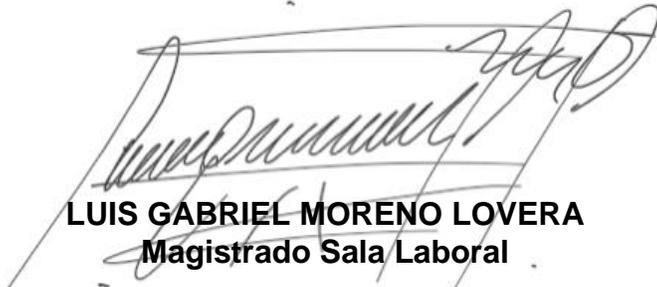
Se firma por los magistrados integrantes de la Sala:



CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ
Magistrado Ponente Sala Laboral



Art. 11 Dec. 49128-03-2020
MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO
Magistrada Sala Laboral



LUIS GABRIEL MORENO LOVERA
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: **017cdf32db9efaa2ec5cf6a5cab266024c69946c3876add4c40e6eb77b62fc47**

Documento generado en 30/08/2022 09:44:21 PM

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