

Señor
Juez Promiscuo del Circuito de Bolívar – Cauca
E.S.D

Ref: Proceso Ordinario Laboral de Miriam Elvira Arroyo Cordoba contra Sismedica S.A.S.

Rad: 2019-051

Luis Alejandro Acuña García, abogado en ejercicio, mayor de edad, identificado con cédula de ciudadanía No. 79.242.166 y T.P. 73.252 del Consejo Superior de la Judicatura, en mi calidad de apoderado general de la empresa Sismedica S.A.S. para asuntos judiciales, tal como consta en el certificado de existencia y representación legal de la demandada, por medio del presente contesto demanda ordinaria laboral cuyo auto admisorio fue notificado en debida forma mediante estado del 19 de noviembre de 2020, en contra de mí representada en los siguientes términos:

En cuanto a los hechos:

1. Es parcialmente cierto, pues la señora Miriam Elvira Arroyo Córdoba empezó a laborar el día 22 de Junio de 2017 mediante un contrato de trabajo a término indefinido con un salario mensual de \$737.717, el cual finalizó con la por justa causa el 14 de diciembre de 2017.
2. Es una manifestación del accionante, que tal como refiere en el informe de acoso laboral quien se encontraba para el momento de los hechos era la señora Luz Mary Hoyos y no la demandante.
3. Es parcialmente cierto, tal como se observa en el informe de acoso laboral, la señora Luz Mary Hoyos manifestó de manera textual lo siguiente: *“El día 16 de Noviembre de 2017, a las tres de la tarde, nos reunimos todos los tripulantes. Empieza el medico JOSE LUIS ARROYO a tratarme a mi LUZ MARY HOYOS HOYOS de chismosa (...)* De lo relatado se puede evidenciar que el médico se refirió únicamente a la auxiliar Luz Mary Hoyos y no la señora Miriam Elvira Arroyo.
Acorde con lo anterior, y a lo que se refiere después, es una manifestación que solo conoce el accionante y, por tanto, le corresponde probar.
4. Es parcialmente cierto, los relatado es una manifestación de la accionante y, por ende, le corresponde probar. Ahora, los turnos de trabajo se cambiaron de acuerdo a la necesidad de la operación.

5. Es parcialmente cierto, en primer término, se envió un llamado a descargos el día 30 de Noviembre de 2017, en razón a que se reportó por parte del profesional de la salud, supervisor y la concesión que la auxiliar no supo realizar de manera adecuada la canalización de los pacientes, así mismo, desconocía gran parte de los insumos y equipos biomédicos de la ambulancia. Por consiguiente, se le solicito realizar una prueba de conocimiento a la cual la accionante se negó realizar e incluso firmo el documento haciendo la siguiente anotación: *"No estoy de acuerdo en presentar la evaluación"*.

Por otra parte, el supervisor notifico que el día 30 de Noviembre de 2017, la señora Miriam Elvira Arroyo se presentó 30 minutos tarde sin presentar justificación alguna, a la cual se le hizo un llamado de atención verbal.

6. Es parcialmente cierto, el día dos (2) de Diciembre de 2017 la auxiliar envió cargos al correo electrónico del departamento jurídico, sin embargo, no se encontró justificación en su conducta, quedando como evidencia la negativa de la demandante a realizar la prueba de conocimiento.
7. Es parcialmente cierto, el Director de Operaciones notifico a la auxiliar Miriam Arroyo sobre la suspensión del contrato de trabajo por el término de dos (2) días como sanción disciplinaria por los hechos relatados en la carta de cargos con fecha del 30 de Noviembre de 2017, así mismo, se evidencia en el documento de prueba de conocimiento la negativa de realizar el examen sobre canalización de pacientes, entre otras preguntas.
8. Es parcialmente cierto, en el documento de suspensión de contrato de trabajo se le notificó a la accionante que el día 10 de Diciembre de 2017 debía reintegrarse a sus labores en el turno de la mañana. Así las cosas, la señora Miriam Elvira Arroyo inconforme con el proceso disciplinario confronto a la auxiliar Sandra Piamba y al médico José Luis Arroyo, refiriéndose a este último de la siguiente manera: "Doctor, usted es un Hijueputa, Malparido Sapo que no sabe nada" adicional intento agredirlo de forma física con un objeto de la ambulancia. Cuestión que fue evidenciada por el cliente, la concesión.
9. No es cierto, a la demandante no se le ha vulnerado ningún derecho toda vez que la terminación del contrato de trabajo obedeció a una justa causa por el incumplimiento en sus obligaciones contractuales, políticas de talento humano y reglamento interno de trabajo.
10. No es cierto, la terminación del contrato laboral obedeció a una justa causa. Así mismo, la suspensión del contrato de trabajo como sanción disciplinaria se fundamentó no solo en lo ocurrido el día 26 de Noviembre de 2017 a la 1:30 a.m., sino que además la auxiliar se negó a realizar el examen de conocimiento.

11. Es parcialmente cierto, el día 16 de Diciembre de 2017 la señora Miriam Arroyo envió documento solicitando la aclaración de sus terminación de contrato de trabajo pero respecto a su situación económica es una manifestación que solo conoce el accionante y por tanto, le corresponde probar.
12. Es parcialmente cierto, el área de SGI le envió por correo electrónico la contestación a la solicitud, pero no es cierto que la accionante no conociera sobre su proceso disciplinario, precisamente en las actas de descargos se le dieron a conocer las razones.
13. Es cierto.
14. Es cierto.
15. Es cierto.
16. Es cierto.
17. Es cierto.

En cuanto a las pretensiones:

Me pronuncio a cada una de las pretensiones así:

En cuanto a las pretensiones declarativas:

PRIMERO: Me allano. Que se declare que la demandante fue vinculada a la empresa demandada mediante contrato a término indefinido el 22 de Junio de 2017.

SEGUNDO: Me opongo. El contrato de trabajo se terminó con justa causa comprobada por faltas graves cometidas por la demandante.

TERCERO: Me opongo. Una vez finalizada la relación laboral, mi poderdante liquidó los derechos labores a los que la accionante tenía derecho.

CUARTO: Me opongo. La empresa realizó todos los aportes a seguridad social mientras duró la relación laboral.

QUINTO: Me opongo al pago de las siguientes sumas de dinero así:

1. Me opongo. Una vez finalizada la relación laboral, mi poderdante liquidó los derechos labores a los que la accionante tenía lugar, por tanto, ya se satisfizo la obligación.

2. Me opongo. Una vez finalizada la relación laboral, mi poderdante liquidó los derechos laborales a los que la accionante tenía lugar, por tanto, ya se satisfizo la obligación.
3. Me opongo. Una vez finalizada la relación laboral, mi poderdante liquidó los derechos laborales a los que la accionante tenía lugar, por tanto, ya se satisfizo la obligación.
4. Me opongo. Una vez finalizada la relación laboral, mi poderdante liquidó los derechos laborales a los que la accionante tenía lugar, por tanto, ya se satisfizo la obligación.
5. Me opongo. Como se demostrará en el proceso la terminación del contrato de trabajo se dio con justa causa.
6. Me opongo. En virtud de la relación laboral que existió entre el 22 de Junio de 2017 y 14 de Diciembre de 2017 la empresa pagó oportunamente los aportes a seguridad social y por tanto, no hay lugar a devolución.
7. Me opongo. Al finalizar la relación laboral con la accionante la empresa pagó los derechos laborales a los que había lugar.
8. Me opongo. En su lugar solicito condenar en costas y agencias en derecho a la parte demandante.

Fundamentos de hecho de la defensa.

1. La demandante estuvo vinculada con la empresa Sismedica mediante un contrato a término indefinido.
2. El cargo de la demandante era auxiliar asistencial de ambulancia.
3. El día 29 de Noviembre de 2017, se recibe reporte por parte del médico y supervisor de zona donde se relatan los hechos del día 26 de Noviembre de 2017, indicando que la auxiliar Miriam Arroyo no realizó el proceso de preparación de venoclisis adecuado, no realizando de manera correcta la canalización de los pacientes, además desconocía gran parte de los insumos y equipos médicos de la ambulancia.
4. Así mismo, para comprobar lo sucedido se le solicitó realizar una prueba de conocimiento y tal como se observa usted hizo la siguiente anotación: *"No estoy de acuerdo en presentar la evaluación"*
5. El día primero (1) de Diciembre de 2017, el Supervisor de zona reportó al Departamento Jurídico que el día 30 de Noviembre de 2017 la señora Miriam Arroyo se presentó 30 minutos tarde sin presentar justificación alguna.
6. El día 05 de Diciembre de 2017, se le notificó a la señora Miriam Elvira Arroyo la suspensión del contrato de trabajo por el término de dos (2) como sanción disciplinaria por las faltas señaladas en los numerales anteriores.
7. Inconforme con la suspensión del contrato, el día 5 de Diciembre de 2020 a las 6:00 p.m., la accionante armó conflicto e insulto a la auxiliar Sandra Piamba y a el médico José Luis Arroyo, refiriéndose al doctor de la siguiente manera: *"Doctor, usted es un Hijueputa, Malparido, Sapo, Bruto que no sabe nada"*, además trató de agredir a su compañero de trabajo con un objeto de la ambulancia.

8. Por lo anterior, el día 7 de Diciembre de 2017, la compañía le envió por correo electrónico y le notifico por llamada telefónica los cargos enviados a fin de que usted ejerciera su derecho a la defensa, sin embargo, la demandante guardo silencio.
9. El día 14 de Diciembre de 2017, la empresa le notifico a la accionante la terminación del contrato de trabajo con justa causa.
10. El día 18 de Diciembre de 2017, la auxiliar Miriam Arroyo envió por correo electrónico sus explicaciones sobre lo ocurrido el 5 de Diciembre de 2017, es decir, posterior a su terminación de contrato y vencido el plazo para responder los descargos.
11. Una vez terminado el contrato al trabajador se le pagaron todos los derechos económicos que ordena la ley teniendo cómo es lógico un tiempo prudente para verificar novedades.

Fundamentos de derecho de la defensa

En el presente caso la demandante pretende el reconocimiento de una indemnización por considerar que su contrato de trabajo se terminó sin justa causa, así las cosas y referente al tema de su despido cabe aclarar que el inciso A) numeral 2 y 6 del artículo 62, modificado por el artículo 7 del decreto 2351 de 1965 del código sustantivo del trabajo, contemplo lo siguiente:

“Artículo 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

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

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.”

Acorde con lo anterior, el reglamento interno de la compañía contempla en el capítulo XIV, numeral 9 y 10 del artículo 54 denominado Del Proceso Disciplinario, como faltas graves las siguientes:

9- Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

10. Agresión física o verbal, insultos, groserías, malos tratos a los usuarios, superiores, clientes, compañeros de trabajo y de otras firmas, estando de servicio y en su turno habitual.

De tal forma es evidente que la accionante presentaba irregularidades al canalizar los pacientes, desconociendo además insumos y equipos biomédicos que se encontraban en la ambulancia, por ello, la empresa solicitó la realización de la prueba de conocimiento, sin embargo, la auxiliar se negó a realizarla, tal como consta en el documento firmado por ella misma.

Como consecuencia de lo anterior se le impuso una sanción disciplinaria e inconforme con lo sucedido procedió a insultar a sus compañeros de trabajo por reportar la novedad.

Así pues, según la jurisprudencia constitucional y de la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia, la terminación del contrato de trabajo, debe obedecer a causales objetivas y a las mismas señaladas en la carta de terminación, situación que no sólo se da en el presente caso sino que la conducta de la demandante está contenida como falta grave y como justa causa para despido en su contrato de trabajo y en la legislación laboral, de manera que es absurdo que la demandante manifieste que la terminación de su contrato se dio sin justa causa, cuando sin lugar a dudas había justa causa para la terminación de su contrato.

Ahora bien, en lo que respecta a la mora en el pago de la liquidación la jurisprudencia ha mencionado que esta puede efectuarse en un plazo razonable la cual varía de acuerdo con varios factores, así mismo, ha de tener en cuenta el concepto de buena el cual supone una posición o convicción de honestidad, honradez y de lealtad, entendiéndose que no se actúa con malicia y sin ánimo de menoscabar el derecho ajeno.

En el presente caso la empresa pago la liquidación 14 días después pero en ningún momento lo hizo de mala fe sino que se debió a los siguientes factores: i) la empresa presta sus servicios a nivel nacional, ii) actualmente cuenta con 747 trabajadores en todo el país y iii) debido a la carga laboral y prestacional que debe reconocerse a cada uno de nuestros trabajadores requiere en primer término que el departamento de nómina suba la información correspondiente a una base denomina Helisa, donde se hace el reporte actual de cada uno de los trabajadores una vez hecho el reporte en la base de datos, se genera el desprendible de la correspondiente liquidación y por último pasa al departamento de contabilidad para hacer efectivo el pago, el cual por supuesto debe contar con el dinero en caja para ejecutarse. Es decir, que el tiempo es el que se requiere para todo el tema administrativo y financiero y por ello se pagó 14 días después a la terminación del contrato sin que ello pueda considerarse como una actuación de mala fe.

Así las cosas, su señoría solicitó respetuosamente absolver a la parte demandada frente a todas las pretensiones y condenar en costas al demandante.

EXCEPCIONES

A) PREVIAS

Interpongo la excepción previa de falta de competencia del Juez por Razón del territorio.

El Capitulo II artículo 5 del código procesal de trabajo y de Seguridad Social contempla la competencia por razón del lugar señalando que la competencia se determina por el último lugar donde se haya prestado el servicio o por el domicilio del demandando.

Así las cosas, el domicilio del accionando esta ubicado en la ciudad de Bogotá, tal como consta en el certificado de existencia y representación. El lugar donde la demandante presto sus servicios como auxiliar asistencial de ambulancia fue en San Juan de Villalobos de Santa Rosa Cauca y no en Bolívar – Cauca. No existe ninguna prueba o documento que permita demostrar que los servicios fueron prestados en Bolivar y por el contrario existe pkena prueba además allegada por la parte demandante que señala el lugar de prestacion de los servicios por parte de la demandada.

En ese orden de ideas, el juzgado del municipio de Bolivar- Cauca no es competente para conocer y tramitar la presente demanda y así deberá resolverlo.

B) Excepciones de fondo

Presento señor Juez las siguientes excepciones con el carácter de fondo o de mérito.

Inexistencia de las obligaciones

Consiste en que la demandante exige el reconocimiento de una obligación que nunca existió entre la relación laboral que hubo entre las partes, pues no hay lugar a una indemnización puesto que el contrato se terminó con justa causa por Incumplimiento en las Obligaciones Contractuales, Políticas de Talento Humano y Reglamento Interno de la Empresa y por violación a disposiciones de orden legal. De igual manera, la liquidación de prestaciones sociales y demás derechos que le corresponden, se le pago al terminar su relación laboral, luego tampoco hay razón al pretender aplicar una sanción moratoria hasta la fecha.

No por considerar que sean de recibo las pretensiones sino precaviendo una eventual condena se proponen la siguiente excepción:

Buena Fe

Mi poderdante siempre ha obrado con el convencimiento de que entre las partes hubo un contrato a término indefinido, que terminó por justa causa, así las cosas, al hacerse efectiva la terminación se le pagó su liquidación acorde a la ley.

Prescripción.

Para cualquier derecho que haya perdido su exigibilidad por el paso del tiempo.

Pruebas

Sírvase señor Juez tener y decretar como pruebas las siguientes:

Documentales.

1. Copia del contrato de trabajo suscrito entre Sismedica y la señora Miriam Elvira Arroyo Córdoba.
2. Copia en PDF del reporte realizado por el supervisor de zona porque la auxiliar Miriam Arroyo no realizó de manera adecuada la canalización del paciente.
3. Prueba de conocimiento donde se observa la firma de la auxiliar Miriam Elvira Arroyo con la siguiente anotación: *"No estoy de acuerdo en presentar la evaluación"*
4. Copia en PDF del reporte hecho por el médico José Luis Arroyo sobre los hechos ocurridos el 26 de Noviembre de 2017.
5. Copia en PDF de los descargos enviados por la auxiliar Miriam Elvira Arroyo.
6. Copia en PDF del reporte realizado por el supervisor de zona sobre inconvenientes de convivencia laboral.
7. Copia en PDF del reporte hecho por el médico José Luis Arroyo sobre lo ocurrido el 5 de Diciembre de 2017.
8. Copia en PDF de los descargos enviados el día 18 de Diciembre de 2017, por la auxiliar Miriam Elvira Arroyo.
9. Reglamento interno de trabajo.
10. Terminación del contrato de trabajo de la señora Jenny Alejandra Castro Rodríguez.
11. Copia de aportes a seguridad social.
12. Copia de la liquidación del contrato de trabajo.

Testimoniales

Solicito señor juez se cite y se haga comparecer a las siguientes personas a quienes les constan los hechos de la demanda y de la contestación. Ellos son mayores de edad y pueden ser citados a través del correo de la demandada o a los correos que aquí se suministran. Así:

Al señor Fredy Albeiro Hernández Díaz, identificado con C.C. 14.272.340., Director de Operaciones de Sismedica S.A.S., quien expondrá de manera detallada los hechos ocurridos. Los datos de contacto y notificación del señor Hernández son:

Teléfono fijo: +031 4524195

Correo personal: alhediz@hotmail.com

Correo corporativo: 3112081597

Correo corporativo: Albeiro.hernandez@sismedica.com.co

Al señor José Luis Arroyo Jiménez, identificado con C.C. 10.776.386., médico tripulante de la ambulancia quien presentó la queja formalmente al supervisor y fue insultado por la señora Miriam Elvira Arroyo. Los datos de contacto y notificación del médico Arroyo son:

Celular: 3105326121

Correo electrónico melloarroyoji21@hotmail.com

La señora Sandra Patricia Piamba Quintero, identificada con C.C. 25.670.584., auxiliar asistencial de ambulancia quien fue insultada por la señora Miriam Elvira Arroyo. Los datos de contacto y notificación de la auxiliar Sandra Piamba son:

Celular: 3135893186

Correo electrónico: quinterosandra1510@gmail.com

Interrogatorio de parte

Solicito señor juez se sirva citar y hacer comparecer a su despacho a la señora Miriam Elvira Arroyo Córdoba, demandante del presente proceso para que en audiencia, absuelva interrogatorio de parte que se formulará sobre los hechos de la demanda y su contestación. El correo de la demandante ya fue suministrado en la demanda.

Anexos

Lo descrito en el capítulo de pruebas.

Certificado de existencia y representación de la demandada.

Atentamente



LUIS ALEJANDRO ACUÑA GARCÍA

C.C 79.242.166

T.P 73.252