

REPÚBLICA DE COLOMBIA



JUZGADO VEINTE LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI

REFERENCIA	Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia
DEMANDANTE	INGRID ALEJANDRA MOLANO MUÑOZ
DEMANDADO	SOCIEDAD N.S.D.R. S.A.S. "CLINICA NUESTRA"
PROCEDENCIA	Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali
RADICADO	76-001-41-05-004-2020-00240-01
TEMA	CONTRATO DE TRABAJO INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA
PROVIDENCIA	Sentencia No. 067 del Treinta y Uno (31) de marzo de 2023
DECISIÓN	CONFIRMA

En Santiago de Cali, a los Treinta y Uno (31) días del mes de Marzo de dos mil Veintitrés (2023), el suscrito **JUEZ VEINTE LABORAL DEL CIRCUITO JUDICIAL DE CALI**, de conformidad con el artículo 15 del Decreto 806 del 04 junio de 2020, se constituye en audiencia pública No.061, con el fin de desatar el grado jurisdiccional de consulta, establecido en el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, modificadorio del artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y en aplicación de la Sentencia C - 424 de 2015, dentro del proceso en referencia, promovido por la señora **INGRID ALEJANDRA MOLANO MUÑOZ** en contra del **SOCIEDAD N.S.D.R. S.A.S**, el cual correspondió por reparto al **JUZGADO QUINTO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE CALI**, quien profirió la Sentencia No. 038 del 9 de junio de 2022.

ANTECEDENTES

La señora **INGRID ALENJANDRA MOLANO MUÑOZ**, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.144.040.487 de Cali, promovió proceso ordinario laboral de única instancia en contra de la sociedad **SOCIRDA N.S.D.R. S.AS.**, procurando que se declarara la existencia de un contrato de trabajo entre ambas partes, entre el 1 de abril de 2014 al 27 de septiembre de 2018, y que el mismo terminó sin justa causa, condenando en consecuencia a la demandada a reconocer y pagar la indemnización por dicho concepto, lo que resulte probado y las costas y agencias en derecho.

Como fundamento de sus pretensiones, indicó que el día 01 de abril de 2014 entre las partes en litigio se suscribió un contrato de trabajo a término indefinido, en el cual la demandante debía desempeñar las labores de enfermera en las instalaciones de la demandada, devengando un salario mensual de 1'970.000, relación laboral que perduró hasta el 27 de septiembre de 2018.

Que el día 26 de septiembre de septiembre de 2018, la demandante fue citada a rendir descargos, por presuntas irregularidades que se presentaron en el servicio de urgencias en la clasificación de triage del paciente Antonio José Mena Pino, el día 17 de septiembre de 2018, quien consultó el área de urgencia por dolor precordial, siendo clasificado por la actora como triage 3; paciente que firma acta voluntaria de retiro y se dirige a otra institución hospitalaria para ser atendido.

El 27 de setiembre de 2018, a la demandante le es notificada por parte de la sociedad encartada que los hechos sucedidos el 17 de septiembre de 2018, corresponden falta grave y termina de forma unilateral la relación laboral, a partir del 1 de octubre de 2018.

Aduce la demandante, que su ex empleador violó debido proceso, por cuanto fue notificada de la diligencia de descargos, cinco (05) minutos antes de surtirse la misma, no se le informó que podía presentarse con un testigo y

no otorgo tiempo prudencial a la actora para preparar su defensa, violando el debido proceso.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDADA SOCIEDAD N.S.D.R. S.A.S CLINICA NUESTRA.

Acepto lo relativo al contrato de trabajo, prestación del servicio como enfermera profesional, salario pactado, inicio del contrato el 1 de abril de 2014 y discrepo frente a la finalización del contrato pues este se dio por terminado el día 27 de septiembre de 2018 y no el 1 de octubre de 2018, como indica la actora.

Frente a la falta cometida por la actora, frente a la clasificación de Triage del paciente Antonio José Mena Pino, el día 17 de septiembre de 2018, clasificación indebida del triage, sostiene que la misma es grave, por las serias implicaciones que estas le trajo a la entidad encargada, quien debió cancelar recobros por parte de la EPS, razón por la cual la empresa tomo la decisión de finalizar la relación laboral.

Indico la sociedad encartada dio la oportunidad a la extrabajadora que presentara pruebas y se rindiera su versión de los hechos en la diligencia de descargos a efectos de desvirtuar las pruebas que estaban en su contra, acatando todos los lineamientos legales.

Finalmente, formuló las **EXCEPCIONES DE MÉRITO** que denominó **TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO LEGAL, JUSTA Y EFICAZ, INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, PETICIÓN DE LO NO DEBIDO, COMPENSACIÓN, PRESCRIPCIÓN, INEXISTENCIA DE MALA FE, MALA FE DE LA PARTE DEMANDANTE E INNOMINADA.**

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El **JUZGADO CUARTO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE CALI**, en audiencia pública celebrada el día 9 de junio de 2022, emitió la Sentencia No. 038, en la cual dispuso absolver a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra.

El Juez de primera instancia consideró que, en primer lugar, el vínculo que ató a las partes se produjo en dos momentos, esto es, uno entre 1 de abril de 2014 al 27 de septiembre de 2018, cuando se produjo el despido de la demandada. Acto seguido, refirió que el despido acaecido lo fue sin justa causa, pues así se acreditó en el plenario.

Como argumentos de su decisión, artículo 29 de la Constitución Política, artículos 23, 24, 62 de CST y artículos 4 y 7 de convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo y sentencia T-385 de 2006 y SL 2351 de 2020.

Discrepo de los argumentos de la parte actora en sus alegatos, la cual señalo que el despido de la actora se encuentra catalogado como una sanción disciplinaria enmarcada en los artículo 111 a 116 del CST; sin embargo, la jurisprudencia ha ensañado que el despido no es de carácter sancionatorio.

También, remarco que conforme el capítulo 14 de escala de faltas y sanciones disciplinarias del reglamento interno de trabajo aportado por la encartada en informe rendido por la encartada (#14 OneDrive), no se estableció procedimiento para imposición de sanciones, tan solo indicándose cuales eran las sanciones disciplinarias, las que se encuentran nombrada en el artículo 61 y que corresponde a tres, multa, llamado de atención y suspensión de trabajador y en el artículo 62 estableció que la terminación de la relación laboral, sin considerar este punto como una situación sancionatoria.

Señaló el ad- quo que, al no existir procedimiento en reglamento interno frente a procedimiento para realizar investigaciones de faltas graves, debe el empleador escuchar en diligencia de descargos al trabajador al que se le endilga una falta.

En ese orden de ideas, conforme el acervo probatorio, interrogatorios de pate y testimonio señor Luis Eduardo Torres jefe de gestión humana de la sociedad convocada a juicio, la empresa previa solicitud del área de seguridad del paciente por hechos acaecidos el 17 de septiembre de 2018, la

extrabajadora fue llamada a descargos tal como consta del documento obrante a folio 59, 60 y 61 del expediente, llamado que se realizó el 26 de septiembre de 2018, entregado a la trabajadora el 13:15 horas y de donde consta que la demandante se le informa situación del paciente Antonio José Mena el pasado 17 de septiembre de 2018.

Diligencia de descargos que fue realizada el 26 de septiembre de 2018 14:15 horas, en donde la actora acepta haber recibido capacitación para el área de triage, conocer los procedimientos y protocolos que se determinaron por la encartada para ejercer su labor; no recordar los signos vitales y la consigna de historia clínica del paciente y ser consciente de que con la falta de adherencia al proceso de clasificación acarreo sanciones para la sociedad. Por lo que no puede luego la actora aducir que esta no leyó los documentos que la encartada puso a su disposición, tales como la citación y acta de descargos, pues dicha posición recae solo en su propia culpa.

En esa medida, frente al debido proceso, se observa que la encartada llamo a diligencia de descargos a la demandante, poniendo en conocimiento en el escrito de citación los hechos que se indilgaban, la actora acepto situaciones referentes a incumplimientos y previamente escuchada la extrabajadora, la sociedad llamada a juicio, considero lo sucedido como falta grave, que dio como consecuencia fallo disciplinario del 27 de septiembre de 2018, considerando el ad- quo que la sociedad llamada a juicio actuó bajo parámetros de principio de inmediates, a la trabajadora se le dio la oportunidad de defenderse y de dar las explicaciones pertinentes, por lo que no se presentó violación al debido proceso.

Ahora bien, frente al despido injusto, se tiene que la demandante argumenta en el hecho quince de la demanda que recibió capacitación de dos días para el cargo de enfermera jefe en el área de triage.

No obstante lo anterior, esta al momento de absolver interrogatorio de parte, indico que llevaba cinco años con la empresa y ocho meses asignada en el área de triage y nunca tuvo ningún inconveniente, situación que también esta contenido en el recurso; la demandante en el interrogatorio, indica que le

dio una clasificación de tres, basada en el protocolo, la sintomatología que presentaba el paciente y por las orden de su contrato e indico que si se cambiaba la clasificación del triage, se saltaba el protocolo institucional, por lo que tomo los signos vitales e indico en la historia clínica lo que refería el paciente y que según sus conocimientos era la clasificación que requería el paciente.

Así mismo se aportó por la encartada protocolo Triage, con una clasificación PUR003, vigente para la época del evento del paciente Antonio José Mena. De lo anterior infirió el juez de primera instancia que la demandante conocía los protocolos de la entidad, pues llevaba entre cinco y ocho meses realizando la labor y desconocer los protocolos de la entidad si se puede tomar como una conducta reprochable y si tiene la gravedad para generar la consecuencia que materialmente se prescinde.

Frente a los testigos, que fueron escuchados en juicio, el ad-quo, indico que estos no fueron testigos de lo sucedido, pues estos conocieron dicha situación tiempo después del hecho, por la etapa administrativa.

Recalco el juez de primera instancia, que al momento de absolver interrogatorio de parte, la demandante señalo que al momento de practicar el triage al paciente Antonio José Mena Pino, este se encontraba estable, no presentaba ninguna sintomatología precordial, tenía hipertensión y que siguió el protocolo conforme la sintomatología, en ese momento, que no tuvo duda alguna y que después de ese momento busco en el protocolo y pregunto a los médicos si la clasificación se encontraba bien y le contestaron que sí. Analizado el Triage realizado por la demandante a la 18:39 horas del 17 de septiembre de 2018, se observa que el motivo de la conducta: " 66 años, consulta por dolor precordial, se consignan las patologías de diabetes militus, hipertensión arterial, hipotiroidismo, dos stem y uso de medicamentos, ingreso en camilla con paramédico, sin signos de dificultad respiratoria, alerta consiente, se le administro medicamento y que no tenía mejoría con el medicamento, no se indico dolor en el momento", y al ser clasificado con triage tres, debía esperar 180 minutos.

No obstante, lo anterior, el triage realizado por la Fundación Valle del Lili, el mismo 17 de septiembre de 2018, a las 20:43 horas, es decir 130 minutos después, consigna: "llega en silla de ruedas por enfermedad coronaria, hipertensión arterial, diabetes militus, hipotiroidismo, stem cardiaco y el ingreso es porque desde ayer tiene dolor en el pecho intermitente, ahora esta más fuerte, tiene opresión en la garganta. En la historia clínica obrante a folio 7 de la Fundación Valle del Lili, se anota paciente: "de 66 años, con antecedentes anotados, el cual ingresa por cuadro de dolor torácico retroesternal, opresivo, intermitente y de corta duración asociado a leve dificultad para respirar y sensación de taco en la garganta. Este cuadro se ha presentado de forma intermitente en los últimos días. Ingres a urgencias con resultado de MIBI reciente le cual es positivo para isquemia miocárdica. Se comenta con el doctor Guerrero hemodinamia de turno quien ordena manejo en UCI y valorar apara realización de arteriografía coronaria."

Así las cosas, se observó que, en ambas valoraciones, se vislumbraron señales idénticas a las patologías de las dos consultas, por lo que, retomando el protocolo allegado al plenario por la encartada, en punto 6.2, se observa; "se debe revisar el cuadro clínico del paciente, sus signos vitales y el relato contextualizado de lo que sucede, siendo muy importante cuanto tiempo hace que inició el desarrollo de los síntomas".

Descendiendo esto, en conteso, la demandante debía estudiar un paciente que llego en camilla, con asistencia de un paramédico y un familiar, con una edad e 66 años, con dos stem coronarios y múltiples patologías, que presentaba un dolor precordial y mediación suministrada sin signos de mejoría.

Analizando la herramienta de defensa de la actora, que se concentra en la clasificación del triage, que el paciente no tenía síntoma del dolor y que la sintomatología no se atemperaba a un triage dos, es evidente que lo adecuado conforme el protocolo era especificar cuanto tiempo hace que se había iniciado el desarrollo de los síntomas y sobre ello se brinda claridad en la historia clínica de la Fundación Valle del Lili, de la cual se

desprende que el dolor torácico tenía varios días de desarrollo, confrontado el protocolo de la clasificación triage, visible a folio 177 y siguientes de la contestación de la demanda, en la clasificación cardiovascular, folio 179 a 180, se establece que el dolor torácico opresivo acompañado de disneas, náuseas, palpitaciones, es triage uno y el simple dolor torácico es triage dos y adicional a esto los antecedentes de enfermedad coronaria, los dos stem y demás patologías, eran suficientes para generar una clasificación de atención de urgencias inmediatas; además a folios 174 de las consignas de políticas de clasificación, que se debe priorizar la atención de niños menores 5 años, adultos mayores de 65 años y mujeres en estado de gestación, situación que se encuentra reiterada en el protocolo que debe seguir el enfermero en la clasificación del triage.

Por lo anterior, se concluyo que no se atendieron los protocolos de un adulto mayor, con antecedentes coronarios y dolor torácico con varios días de evolución, que llego en camilla asistido por un paramédico, quien tuvo un alta medica voluntaria por el paciente y quien fue acudido a otra entidad hospitalaria, siendo atendido por otra entidad medica de forma inmediata con clasificación de un triage dos por sus patologías y antecedentes médicos, por lo que era deber del enfermero que tuviera en cuenta los factores de priorización y bajo su experiencia de enfermera jefe, el tiempo que llevaba laborando en la unidad del triage y la explicación detallada de los protocolos de clasificación triage, la demandante incurrió en una falta que puso en riesgo la vida y la salud de un paciente, factor critico que a posterior genero recobros a la clínica hoy demandada.

Por lo anterior, la extrabajadora violo obligaciones contenidas en el reglamento interno del trabajo, en particular articulo 1° del articulo 55 y numeral 66 del articulo 57 del mismo, al no cumplir las órdenes y protocolos y poner en riesgo la vida e integridad de un paciente con sus acciones y omisiones, la gravedad de la falta claramente depende de la actividad que realiza la empresa y tratándose de una entidad prestadora de servicios de salud, contratada por una eps para la atención de sus usuarios

y la negligencia en la atención o falta de esta puede afectar sus vínculos contractuales y lo más importante puede afectar la vida de un ser humano, por lo que se considera evidente la gravedad del actuar de la demandante.

Por lo anterior, el ad- quo considero que las causales invocadas por la demandada para el despido de la demandante son justas, por la gravedad de la conducta cometida, en contra de los intereses empresariales ante la violación de sus obligaciones generales y especiales y la transgresión establecida en el reglamento interno del trabajo y declara probada la excepción de inexistencia de la obligación.

CONSIDERACIONES

Este Despacho judicial, por mandato del inciso 3° del Artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, asume el conocimiento del asunto de referencia en el grado de consulta, toda vez que la Sentencia de Única Instancia, fue adversa a las pretensiones del demandante.

Verificado el trámite procesal respectivo, se avizora que no existe causal de nulidad que invalide lo actuado, por lo que se procede a resolver la litis.

PROBLEMA JURÍDICO

Así las cosas, el problema jurídico se centra en determinar si entre la señora **INGRID ALEJANDRA MOLANO MUÑOZ** y del demandado **SOCIEDAD N.S.D.R. S.A.S “CLÍNICA NUESTRA”**, Si la terminación se produjo sin justa causa.

Analizado lo anterior, se procederá a estudiar si hay lugar a condenar a la demandada a reconocer y pagar la indemnización por dicho concepto.

DEL CONTRATO DE TRABAJO

Como bien es sabido, el contrato de trabajo es el punto de partida de la regulación del derecho laboral individual, pues a partir de este se desarrollan un número importante de derechos y obligaciones en cabeza de las partes integrantes del mismo.

Por contrato de trabajo, el legislador entiende, en el artículo 22 del CST, que es *“aquel por medio del cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración”*, de donde se extraen sus tres elementos esenciales, recogidos en el artículo 23 ibidem, modificado por el artículo 1º de la Ley 50 de 1990, a saber: de una parte, la actividad personal del trabajador, y, de otra, la continuada dependencia o subordinación de este respecto de su empleador, y un salario, como retribución del servicio. Verificada la presencia de estos tres elementos, se entiende que existe un contrato de trabajo, sin que se desvirtúe por las denominaciones dadas por los contratantes.

Este vínculo jurídico puede presentarse de forma verbal o escrita, y, en términos generales, no requiere de formalidades específicas, salvo algunas excepciones, como son el término de duración, el período de prueba o el pacto de salario integral.

Frente a la terminación de contrato de trabajo de forma unilateral por parte del empleador y con justa causa, se puede dar en cualquier momento, si este incurre en las causales señaladas en el artículo 61 y 62 del C.T.S., modificado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965.

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.*

Cuando el trabajador firma un contrato de trabajo asume unas obligaciones y compromisos que debe cumplir, pues para eso ha sido contratado, de modo que, si las incumple, es procedente su despido.

Al respecto la CS de J. 2351 de 2020," *ha considerado que la terminación del contrato no corresponde a la imposición de una sanción disciplinaria que implique agotar un*

debido proceso, el cual, como se mencionó, solo resulta exigible cuando se ha pactado en alguna de las fuentes normativas del derecho al trabajo”.

La Corte Constitucional en sentencia de unificación SU.446/20 a indicado que la terminación unilateral y con justa causa por parte del empleador no requiere de un trámite de disciplinario previo; pero consideró que si debe precederle un “*un escenario de reflexión e interlocución*” en el que se dé la oportunidad al trabajador de rendir explicación (si a ello hay lugar) y en la cual aclaró , según el comunicado, que el debido proceso como derecho fundamental se cumple ante los jueces, por lo que antes de ejercer la terminación, el empleador debe escuchar al trabajador, sea cual sea la justa causa que invocará.

CASO CONCRETO

En el presente asunto, es claro que entre las partes existió una relación laboral a término indefinido, que ato a las partes a partir el 1 de abril de 2014 al 27 de septiembre de 2018, fecha en la cual el empleador emitió fallo en cual considero que la actora con su acciones y omisiones presento falta grave e incumplió obligaciones contractuales, legales y de reglamento interno de trabajo, disponiéndose el despido por parte de la encartada.

En ese orden, verificada el caudal probatorio, encontramos que entre las causales que endilgo el empleador a la actora, el numeral 1° del articulo 55 de reglamento interno de trabajo, numeral 66 artículo 57 del reglamento interno de trabajo y numeral 6° del articulo 62 del C.S.T, de trabajo.

Causales que invoco, por la fata u omisión que cometió la extrabajadora, frente a la atención que se le brindo al paciente Antonio José Mena Pino, el pasado 17 de septiembre de 2018 a las 18:39 horas, al clasificarlo en un triage tres, sin seguir el lineamiento de protocolos y directrices suministradas a la demandante por parte de la sociedad prestadora de salud convocada a juicio, situación por la cual la entidad tuvo pagar por el incumplimiento en la atención del paciente, una atención que este

recibió posteriormente en Fundación Valle del Lili.

En ese orden de ideas, una vez la entidad recibe el recobro administrativo, en el área de central de referencia, por la atención que brindo fundación Valle del Lilia, al paciente Antonio José Mena Pino, el pasado 17 de septiembre de 2018, quien inicialmente acudió al servicios de urgencia de la Clínica Nuestra y quien por su condición, firma acta voluntaria de alta y se dirige a la Fundación Valle del Lili, entidad que lo clasifico con un Triage dos y atendió su urgencia médica de forma inmediata. Hecho que señala la testigo Shirley Zuluaga.

En ese orden, de ideas, realizada las pesquisas administrativas, llega al área de recursos humanos, área que administrada por el señor Luis Eduardo Torres, en calidad de jefe de recursos humanos, y quien envió situación ha descargos el 26 de septiembre de 2018, notificación que se entrego a la demandante en horas de la tarde, tal como consta del documento obrante de citación acompañado en las pruebas documentales (Fl. 59 del pdf # 07 OneDrive, cuaderno principal).

Es así como la demandante, rinde descargos el pasado 27 septiembre de 2018 y entre sus respuestas manifiesta, no recordar ni la historia clínica del mencionado paciente, sus signos vitales; entre otras cosas indicar que incumplió con el reglamento interno y protocolos, situación que trato de desvirtuar en el interrogatorio de parte, rendido ante el juzgador de primer grado, indicando que respondió de forma general al no estar enterada de porque la estaban llamando a recursos humanos. Dicha situación que no es de recibo por parte del juzgador de primer grado, quien indico que nadie pude endilgarse su propia culpabilidad y siguiendo líneas expresadas por la demandante, tampoco es de recibo de este despacho, pues mírese como en citación a descargos a la demandante si se le informa porque esta citada a descargos, antes de iniciar la diligencia a esta también se le hace un preámbulo de la citación, por lo que no es excusa que afirmé no haber leído los documentos. (f. 60 a 62 pdf # 07 OneDrive, cuaderno principal).

En ese orden de ideas, se tiene del reglamento interno de trabajo que este trae en su capítulo 14 las sanciones disciplinarias, en sus artículos 58, 59, 60, 61 y 63, contiene reglamento frente a las faltas leves y graves, así mismo contiene un reglamento frente a como se realiza el proceso disciplinario para las faltas leves; sin embargo, no consigna procedimiento para para la terminación del contrato de trabajo, pero si en su artículos 62 y 65 indica que el trabajador será escuchado en diligencia de descargos, tal como lo prevé el artículo 115 del C.S.T...

Es así como se observa que la aquí demandante si fue llamada a diligencia de descargos y lo mismo se corrobora con el llamado que realizo la empresa el día 26 de septiembre de 2018, puso en conocimiento de la empleada, se enteró en dicho aviso porque fue llamada a descargos, el empleador actuó de manera pronta entre el suceso con el paciente y el llamado a descargos, pues no pasaron ni 15 días entre los hechos y el llamado del empleador, la trabajadora no solicito ser acompañada por otro compañero de trabajo, no aportó pruebas adicionales, para defender su caso y acepto haber actuado desconociendo el reglamento interno y los protocolos diseñados por la empresa.

Por lo que el procedimiento, efectuado por la empresa se encuentra ajustado a debido proceso, pues la accionante pudo activar diferentes mecanismos de defensa los que en ningún momento activo.

Ahora bien, frente a las conductas que se le endilgaron a la demandante como graves, debe indicarse como primera medida que la entidad demandada al tener como objeto social la atención de salud, debe contar con procedimientos internos y protocolos, debiendo hacer observancia en especial del protocolo de la clasificación triage (Fl. 17 a 180 pdf # 07 OneDrive, cuaderno principal), señala que para pacientes por problemas un cuadro de simple dolor torácico es triage dos, situación que también pudo priorizar la demandante con las políticas de clasificación, cuando se trata de pacientes menores de 5 años, adultos mayores de 65 años y mujeres en estado de gestación (f. 174 pdf # 07

OneDrive, cuaderno principal), pues para el caso del paciente Antonio José Mina, se tiene que este contaba con 66 años de edad, tenía como consigna en sus historias clínicas tanto en la clínica nuestra como las de Fundación Valle del Lili (f. 80 a 88 pdf # 07 OneDrive y #14 OneDrive, cuaderno principal), tener dos stem cardio vasculares, diabetes militus, hipertiroidismo y presenta dolor torácico de un cuadro de evolución de varios días, lo que le permitía a la demandante haber clasificado al paciente en un triage dos y no tres, pues la demandante se encontraba realizando el cargo de enfermera jefe en el cargo de clasificación de triage desde hace unos 6 meses, era conocedora de los protocolos y reglamento interno de trabajo, por lo que no puede indicar que solo recibió una capacitación de dos días, máxime cuando en el ejercicio del cargo llevaba como se indicó antes 6 meses. Además, su falta de cuidado repercutió en el giro contractual de la empresa, pues debieron cancelar recobros de la EPS, tal como lo constato en juicio la testigo Shirley C-Zuluaga-

En esa medida encuentra este juzgador, que la decisión del fallador de primer grado es acorde y proporcional, pues la demandante no logro desvirtuar que las faltas indilgadas por el trabajador no se podían constituir como faltas graves y tampoco desacreditar el procedimiento que utilizo la empresa, para escuchar su versión y haber clasificado las faltas como leves, para conllevar a una sanción disciplinaria y no a la terminación del contrato de trabajo.

Colofón de lo expuesto, el Despacho impartirá la confirmación de la decisión consultada. No gravará con costas a la parte demandante, pues el presente asunto se conoce en virtud del grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO VEINTE LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

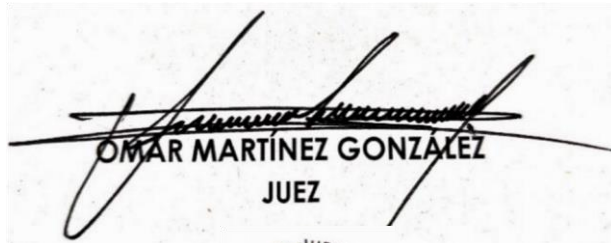
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia No. 038 del 9 de junio de 2022, proferida por el Juzgado Cuarto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO: Cumplidas las diligencias respectivas, remítase las actuaciones y comunicase al juzgado de origen.

NOTIFIQUESE



OMAR MARTÍNEZ GONZÁLEZ
JUEZ

