

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**RAMA JUDICIAL  
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUGA  
SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**GRUPO:** APELACIÓN SENTENCIA  
**DEMANDANTES:** DAMARIS CARVAJAL AGUILAR  
**DEMANDADOS:** CLINICA NUEVA DE CALI S.A.S. Y OTRO  
**RADICACIÓN:** 760013105 006 2019 00472 01

**Guadalajara de Buga, Valle, cuatro (4) de septiembre del año dos mil veintitrés (2023).**

Conforme lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede la Sala Segunda de Decisión Laboral, a revisar en forma escrita y previo traslado para alegaciones finales, el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la Sentencia No. 048 del diecisiete (17) de marzo de dos mil veintiuno (2021), proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali, Valle del Cauca, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

En vista de que no quedan trámites pendientes por evacuar, se procede a proferir;

**SENTENCIA No. 120**

Discutida y Aprobada en Sala Virtual No. 30

**1. ANTECEDENTES Y ACTUACION PROCESAL.**

En demanda presentada el 26 de julio de 2019<sup>1</sup>, en contra de la Clínica Nueva de Cali S.A.S. y el Grupo Operador Clínico Hospitalario por Outsourcing S.A.S, pretende la señora DAMARIS CARVAJAL AGUILAR, que se declare el contrato de trabajo a término indefinido suscrito con dichas entidades, el que ejecutó desde el 02 de mayo de 1.997 hasta el 26 de noviembre de 2018, produciéndose su terminación por despido unilateral sin justa causa; en consecuencia, pide el reintegro sin solución de continuidad con el consecuente pago de salarios. Subsidiariamente, pide condenar a las demandadas solidariamente al pago de: reliquidación de cesantías, primas de junio y diciembre, vacaciones, indemnización por despido unilateral sin justa causa, indemnización moratoria por falta de pago, lo demás que resulte probado y las costas.

En sustento de lo pretendido, afirma en los HECHOS<sup>2</sup> que motivaron la presentación de la demanda que: 1). - se vinculó laboralmente mediante contrato a termino indefinido, como dependiente, el día 02 de mayo de 1.997 hasta el 31 de julio de 2013 con la empresa COMFENALCO VALLE, desempeñándose como auxiliar de enfermería y circulante de quirófano. 2). - El 01 de agosto de 2013, estando vigente la relación laboral en los términos antes señalados COMFENALCO VALLE cambió su nombre por COMFENALCO VALLE IPS SAS, funcionando así hasta el 31 de marzo de 2015. 3). – el 01 de abril de 2015 COMFENALCO VALLE IPS SAS cambió su nombre por G- ocho SAS, manteniéndose la

<sup>1</sup> Expediente Digitalizado, archivo digital No. 01, pág. 62.

<sup>2</sup> Expediente digitalizado No. 1 pág. 5 y siguientes

relación laboral sin cambio alguno. 4). – la relación laboral se mantuvo de forma ininterrumpida, sin cambio alguno, desde el 02 de mayo de 1997 hasta el 26 de noviembre de 2018. 5). – siempre desempeñó las mismas funciones. 6). Laboraba en turnos rotados de 06:00 a am a 02:00 pm y de 02:00 pm a 09:00 pm y de 09:00 pm a 06:00 am, incluidos sábados, domingos y festivos, con un salario básico al momento de la finalización del contrato de \$1.417.000 y el promedio en cuantía de \$1.750.000. 7). Comenta que el día 31 de octubre de 2018, a eso de las 10:00 pm le llegó un bebé con bajo peso, nacido por cesárea con recomendación de cuidado especial, cuando la madre pudiera alimentarlo por la vía oral, la que llegó luego medicada con nifedipino oral suministrado por el ginecólogo de turno, por tanto, dado su diagnóstico de hipertensa buscó el medicamento en farmacia, pero no lo había. 8º). – por lo anterior, el día 14 de noviembre fue citada a descargos bajo el cargo de incumplimiento de sus funciones por la no administración de medicamentos, desconociendo que eso se produjo por la inexistencia del producto. 9º). - Por lo anterior, el día 26 de noviembre de 2018, le fue terminado el contrato de trabajo. 10). – Informa que ella cumplió a cabalidad sus funciones. 11). – se configuró un despido injusto por cuanto fue el empleador el que no puso a disposición de la trabajadora los medicamentos y demás productos de que debían estar en existencia en la farmacia. 12). – la demandada invierte la carga de su responsabilidad y traslada a la trabajadora su incompetencia. 13). – la justa causa del despido no tiene fundamento, por tanto, no es válida. 14). – pues se despidió a la actora por un medicamento que no existía en el dispensario. 15).- la demandante permaneció en su empleo, en el mismo sitio y desempeñando idénticas funciones en todo el tiempo que duró la relación laboral, pese a los cambios de razón social. 16). – el despido produjo afectación a su calidad de vida y la de su grupo familiar, máxime que se produjo sin pago de perjuicios. 17). – por lo anterior debe operar el reintegro sin solución de continuidad. 18). – a la presentación de la demanda, no se ha producido la entrega de la liquidación final. 19). Confirió poder. (subrayas de la sala)

La demanda fue admitida mediante providencia del 5 de diciembre de 2019<sup>3</sup>; notificadas las accionadas se pronunciaron en los siguientes términos:

La **Clínica Nueva de Cali SAS**<sup>4</sup>, se pronunció frente a los **hechos** contenidos en el libelo genitor, aceptando como cierto lo afirmado en el 6º, en cuanto a la jornada laboral y salarios, respecto a los demás indicó que no son ciertos o lo son parcialmente, aclaró que en el contrato no se especificó que fuera para desempeñar el cargo de circulante de quirófanos; que no es cierto que Comfenalco Valle cambiara su razón social, lo que operó fue una sustitución patronal con Comfenalco Valle IPS SAS hasta el 31 de marzo de 2015, e igualmente por sustitución patronal pasó G-OCHO y finalmente por sustitución patronal a Clínica Nueva de Cali SAS., y pese a las tres sustituciones que operaron la demandante siempre prestó sus servicios en el mismo sitio; informa además, que si bien no había recibido llamados de atención con anterioridad, “el 14 de noviembre de 2018 fue citada a descargos por incumplimiento grave de sus funciones dada la omisión en el suministro de un medicamento a una paciente que se encontraba en estado delicado, lo cual la puso en peligro de calamidad fatal, y si bien el medicamento que debía suministrar no se encontraba en la farmacia del piso, si se encontraba en la farmacia central de la misma institución, sin que insistiera en su consecución, como tampoco informó la médico tratante, dejando a la paciente toda la noche sin medicina poniendo en riesgo su vida”. (Subrayas de la Sala, respuesta hecho 5º y 7º).

Señala la demandada que durante los descargos adelantados, la señora Damaris reconoció haber cometido una falta al no exigirle a la persona de farmacia la consecución del medicamento y no haber realizado la gestión necesaria para poder suministrarlo a la paciente, reconociendo la importancia del fármaco para la paciente, adicionalmente aceptó reconocer las consecuencias de lo sucedido pues reconoció haber olvidado la gestión del medicamento, de

<sup>3</sup> Expediente digitalizado, archivo digital No. 01, pág. 63

<sup>4</sup> Expediente Digitalizado, archivo digital No. 1 pág. 98 y siguientes.

modo concreto dijo “me imaginé que no iba a haber”; “yo me conformé con que no había”; “siempre estuve con ella pero se me pasó gestionarle lo del medicamento”. Sumado a que no informó al médico tratante para asumir la respectiva conducta clínica en el evento de que fuera cierta la inexistencia del medicamento, el que itera, si se encontraba en farmacia central de la institución, desatendiendo sus funciones y responsabilidades como auxiliar de enfermería del área de cirugía, las cuales conocía (resaltas del texto original, respuesta hechos 8º a 13º).

Conforme lo anterior, se opuso a las pretensiones y formuló como excepciones las que identificó como: **1).** Pago. **2).** Inexistencia de la obligación. **3).** – Cobro de lo no debido. **4).** - Falta de título y causa para pedir. **4).** Prescripción.

El GRUPO OPERADOR CLINICO HOSPITALARIO POR OUTSOURCING SAS<sup>5</sup>, señaló frente a los **hechos**, que es cierto lo afirmado en el hecho 5º en lo que refiere a las labores de auxiliar de enfermería desarrolladas por la actora, pero eso se dio en vigencia de la relación contractual de usufructo entre G OCHO SAS y la IPS COMFENALCO, sin que le conste qué otros cargos desempeñó en su paso directo por Comfenalco Valle. Frente a los demás dijo no ser cierto, no constarle o ser falso.

Aclaró que el 14 de septiembre de 2015 la entidad inició la operación administrativa por medio de la cual tomó el local en usufructo y se recibió la personal en sustitución patronal dado que la actividad económica de prestación de salud continuaba, sin que existiera fusión entre la Clínica Comfenalco y la entidad, como se afirma, y estuvo vigente ese acuerdo hasta el 14 de marzo de 2018, por tanto, no está legitimada para comparecer a este asunto ni por activa o pasiva. Bajo ese entendido pasó a oponerse a todas y cada una de las pretensiones y propuso como excepciones de fondo: **1).** – inexistencia de la obligación **2).** – Petición de lo no debido **3).** – Buena fe del GRUPO OPERADOR CLINICO HOSPITALARIO POR OUTSOURCING SA. **4).** – Pago. **5).** – Compensación. **6).** – Prescripción. **7).** – Inexistencia de la Mala Fe. **8).** – la Innominada.

Mediante providencia del 27 de noviembre de 2020, se tuvo por contestada la demanda por las entidades accionadas y se señaló fecha para audiencia (**archivo digital No. 0**)

El 14 de diciembre de 2020, se agotó la diligencia de que trata el artículo 77 del CPTSS y se fijó fecha para la de trámite y juzgamiento. (**archivo digital No. 06 y 7**)

Surtidas en debida forma las demás etapas procesales, el 17 de marzo de 2021 el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali, profirió la sentencia No. 48, en la que resolvió: PRIMERO: DECLARAR la existencia de un contrato de trabajo entre la señora DAMARIS CARVAJAL AGUILAR y la CLÍNICA NUEVA DE CALI SAS por el periodo comprendido entre el 2 de mayo de 1997 hasta el 26 de noviembre de 2018. SEGUNDO: ABSOLVER a CLÍNICA NUEVA DE CALI SAS y al GRUPO OPERADOR CLINICO HOSPITALARIO POR OUTSOURCING SAS -G-OCHO SAS- de todas las pretensiones incoadas en su contra por la señora DAMARIS CARVAJAL AGUILAR, según lo expuesto. TERCERO: DAR PROSPERIDAD a la excepción de inexistencia de la obligación propuesta por CLÍNICA NUEVA DE CALI SAS y GRUPO OPERADOR CLINICO HOSPITALARIO POR OUTSOURCING SAS -G-OCHO SAS-. CUARTO: SINO FUERE APELADO este fallo, consúltese ante el Superior. QUINTO: - CONDENAR a la Demandante al pago de \$200.000 a título de AGENCIAS EN DERECHO. (**archivo digital No. 13 y 14**)

Contra la sentencia, la actora interpuso recurso de apelación, concedido el mismo, el expediente fue remitido a la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali.

## **2. MOTIVACIONES**

---

<sup>5</sup> Expediente digitalizado, archivo digital No. 01 pág. 149 y siguientes.

## **2.1. Del fallo<sup>6</sup>**

*El Juez de instancia tras indicar que se encuentran acreditadas las vinculaciones que tuvo la demandante, conforme certificación emitida por la CLÍNICA NUEVA DE CALI SAS el 03 de diciembre de 2018 en la que se dio cuenta de los periodos laborados entre el 02 de mayo de 1.997 al 31 de marzo de 2018 con el G OCHO SAS, que operaron bajo diversas sustituciones de empleador, llegando a su fin la ultima por cancelación del usufructo constituido por COMFENALCO VALLE IPS SAS a cargo del G-OCHO SAS, a través de E.P. 0743 del 18 de marzo de 2018 –folios 198 a 199 Exp. Digital.*

*En ese orden pasó a indicar que por comunicación del 23 de marzo de 2018 la CLINICA NUEVA DE CALI SAS le hace saber a la actora que a partir del 01 de abril de 2018 se constituye como su nueva empleadora por sustitución patronal operada con el G-OCHO SAS por virtud de la negociación efectuada entre estas dos empresas, advirtiéndole que la sustitución patronal no extingue, modifica o suspende los contratos de trabajo -folio 116 Exp. Digital.*

*Por tanto, advirtió que la CLÍNICA NUEVA DE CALI SAS admite las sustituciones patronales operadas y no niega ser la empleadora de la Actora al momento del hecho que suscitó el despido. Por lo cual, encontró procedente declarar la existencia de un contrato de trabajo entre la Demandante y la CLINICA NUEVA DE CALI SAS al 26 de noviembre de 2018 -fecha en que se le comunicó el despido-.*

*En cuanto a la causa del despido tras analizar el artículo numeral 6 del artículo 62 del CST, que fue el fundamento normativo que invocó la demandada para considerar la gravedad de la falta cometida por su trabajadora, pasó a verificar el recaudo probatorio para encontrar que la versión rendida por la actora al momento de rendir el interrogatorio de parte riñe con lo expresado por ella misma en la Diligencia de Descargos –folios 121 a 122 ED- donde – parafraseando sus dichos-, dijo que supuso que el medicamento no lo habría porque era de vía oral, que no se percató de exigirle a la empleada de la farmacia que lo consiguiera; que se conformó con que no se le hiciera entrega; que nunca hacía eso, que no sabe qué le pasó y que fue su error, que lo asumía. Y por otra parte ella no desconoció el documento citado y aun cuando expreso que lo allí escrito no es lo que en realidad pasó, lo cierto es que el mismo lleva su firma y fue aportado con la demanda sin que en esa oportunidad se alegara su falsedad, de conformidad con lo previsto en el artículo 244 del CGP en armonía con el 272 ibidem.*

*Seguidamente, al advertir el a quo que la conducta de la actora no solo puso en peligro la vida de la aludida paciente tras permanecer sin el suministro del medicamento recetado por su médico tratante, razón por la cual tuvo que ser remitida a la Unidad de Cuidados Intensivos – UCI- lugar donde son llevados aquellos pacientes con pronóstico reservado o con riesgo de presentar complicaciones; sino que también pudo haber representado consecuencias graves tanto para el médico tratante como para la Clínica que hubieran conllevado a un proceso de responsabilidad médica o clínica donde podría verse obligada a responder patrimonialmente por su actuar. Ello por cuanto si la trabajadora sabía que el medicamento era de vital importancia y no lo había, debió utilizar los conductos regulares y que estuvieran a su alcance para lograr obtenerlo tales como comunicar al médico tratante sobre esa situación, o escalar la petición, o informar al Coordinador del Área de Cirugía a fin de tener otra alternativa de manejo de la hipertensión de la paciente, que, según el registro, estuvo 4 horas sin el medicamento, todo lo cual se reportó al Comité de Seguridad del Paciente, para posteriores decisiones institucionales y luego fue llamada a descargos en Recursos Humanos.*

*Por tal motivo, evidenció que la demandante sin razón alguna desatendió las obligaciones especiales a que aluden los numerales 5º y 6º del artículo 58 del CST al no comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estimara conducentes a evitarle daños y*

---

<sup>6</sup> archivo digital No. 13, audiencia de trámite y juzgamiento, minuto 00:02:32 a 00:13:41

*perjuicios; y prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento, y frente a ese actuar el empleador, en observancia del debido proceso, una vez ocurridos los hechos que generaron su posterior despido, oyó de forma previa en descargos a la Demandante, en los cuales expuso lo que a su juicio consideró sobre los mismos, ajustándose a lo establecido en Sentencia SU 449 de 2020. En consecuencia, al encontrar que la conducta de la demandada estuvo ajustada a Derecho, procedió a **absolverla** de las pretensiones formuladas en su contra, impartiendo decisión en los términos ya referidos.*

## **2.2. De la apelación<sup>7</sup>**

*La parte demandante, obrando por conducto de apoderado judicial, en el acto, interpuso de recurso de apelación señalando que si bien se parte de una motivación muy juiciosa por parte de la operadora judicial de instancia la que respeta pero no comparte y por esas circunstancias se recurre, en el sentido de que en segunda instancia esta se revoque, por cuánto la demandante una vez hecha la diligencia para la obtención del medicamento a que se ha hecho referencia en precedencia, el responsable de tener el mismo no lo tenía en su dispensario habilitado para la obtención de la medicación suministrada a los pacientes. En tal sentido, mal haría encargarle la responsabilidad de suministrar un medicamento que no existía, que no lo tenía en el lugar adecuado, y establecido para efectos de acopiar los medicamentos que les suministran a los pacientes hospitalizados, situación que implica una imposición excesiva y es la de poner a disposición de la paciente un medicamento que el operador médico no lo tenía en sus instalaciones. Por esas circunstancias considera que el despido es desproporcionado y no acceder a las pretensiones de la demanda es una carga excesiva que se le impuso a alguien ante la imposibilidad de obtener un medicamento, cuando en la existencia del demandado no existía. Pide que se revoque la sentencia y en su defecto conceda las pretensiones solicitadas en la demanda.*

## **2.3. Alegatos.**

*Mediante auto 054 de 23 de enero de 2023 la Sala Cuarta de decisión Laboral del Tribunal Superior del distrito Judicial de Cali (v), admitió el recurso de apelación interpuesto por la demandante, e igualmente se corrió traslado a las partes para que se sirvieran allegar sus alegatos finales. Evidenciando que tanto demandante, como demandadas allegaron sus respectivos escritos. (Archivo digital No. 5, 6 y 9 Carpeta 2ª Instancia).*

*La mencionada Corporación, en virtud de la medida de descongestión adoptada por el Consejo Superior de la Judicatura mediante el Acuerdo PCSJA22-11962 del 28 de junio de 2022, dispuso la remisión del presente asunto a la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga Valle, lo que habilita a esta colegiatura para que proceda a resolver. (Archivo digital No. 7 Carpeta 2ª Instancia).*

### **2.3.1. Alegatos presentados por la parte demandante.**

*Informa, en lo pertinente, que en el desarrollo del proceso quedó demostrada la terminación anormal del vínculo laboral, por iniciativa propia de la demandada y sin una justificación válida, pese a ello, el operador judicial de instancia negó las pretensiones de la demanda, por tanto, pide determinar que la causal bajo la cual la demandada apoyó y justificó el despido no tiene respaldo legal y justificación alguna, en consecuencia, revocar el fallo apelado. (archivo digital No. 05 carpeta 2ª instancia)*

### **2.3.2. Alegatos presentados por la demandada CLINICA NUEVA DE CALI S.A.S.**

---

<sup>7</sup> archivo digital No. 10, audiencia de trámite y juzgamiento, minuto 00:14:17 a 00:16:34

*Insiste en la justa causa para el despido, relaciona nuevamente lo acontecido el 31 de octubre de 2018, la omisión de la demandante en esa fecha. Con todo pide confirmar la decisión adoptada. (archivo digital No. 06 carpeta 2ª instancia)*

### **2.3.3. Alegatos presentados por la demandada - GRUPO OPERADOR CLÍNICO HOSPITALARIO POR OUTSOURCING G-OCHO.**

*Indica que en el proceso se demostraron los medios exceptivos propuestos, que la actora al contrario, no logró demostrar los fundamentos de sus pretensiones, por lo cual la Sala Laboral deberá desestimar las infundadas pretensiones de la parte actora y de esta manera exonerar a la parte demandada. Reitera su respuesta, la falta de legitimación en la causa por pasiva, habida cuenta que esa entidad no fungió como empleadora de la demandante al momento de la ocurrencia de los hechos que aquí la convocan; considerando además que en realidad si hubo justa causa para despedir. (archivo digital No. 09 carpeta 2ª instancia)*

## **3. CONSIDERACIONES**

### **3.1. Procedencia del recurso de apelación.**

*De los reparos formulados por el recurrente, en la forma que han sido presentados al momento de interponer el recurso de apelación propuesto, y conforme los términos consagrados en el artículo 66 A del CPTSS que consagra que la sentencia de segunda instancia deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación, procede la Sala a resolver el siguiente:*

### **3.2. Problema jurídico.**

*El problema jurídico que debe ser resuelto en este asunto, se circunscribe en determinar, si hubo o no justa causa para que la CLINICA NUEVA DE CALI S.A.S. diera por terminado el contrato de trabajo suscrito con la señora DAMARIS CARVAJAL AGUILAR.*

*En consecuencia, en caso de salir avante la decisión para la recurrente, tal como lo persigue, se habrá de verificar si resulta procedente ordenar el reintegro sin solución de continuidad con el consecuente pago de salarios y prestaciones dejadas de pagar, o de modo subsidiario, se deben reconocer las demás prestaciones reclamadas.*

### **3.3. Fundamentos Legales y Jurisprudenciales.**

#### **3.3.1. Del contrato de trabajo**

*En el ordenamiento jurídico colombiano, la Constitución Política de 1991 enseña que el trabajo es valor fundante en nuestro estado social de Derecho, el cual goza de especial protección constitucional y de modo particular en el ámbito de las relaciones que lo regulan se debe dar prelación a los principios consagrados en el artículo 53º de la Carta Política, destacando la Corporación, para el caso, de modo relevante los orientados a verificar la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho y la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.*

#### **3.3.2. De La Terminación Del Contrato De Trabajo.**

*Al respecto ha enseñado la Corte Suprema de Justicia que el contrato de trabajo puede llegar a su fin por diferentes razones, entre otras, porque mutuamente lo acuerdan las partes o por la decisión unilateral de alguna de ellas con justa causa o de manera injusta. En el primer evento, tanto empleador como trabajador tienen la obligación de manifestar a la otra parte, la causal o*

motivo de esa determinación, sin que posteriormente pueda alegar válidamente causales distintas (artículo 66 CST)

Al respecto ha señalado que “la calificación de la gravedad de la falta que se hace en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios, no es dable de ser verificada a posteriori por los jueces del trabajo. Así, en la sentencia CSJ SL, 19 sept. 2001, rad. 15822, reiterada en la CSJ SL, 10 mar. 2009, rad. 35105, y esta a su vez en la CSJ SL 1920-2018, adoctrinó esta Corporación:

Sobre esta facultad, la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral ha esbozado en múltiples fallos 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 aquéllos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que, si se califican de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato; no puede, el juez unipersonal o colegiado, entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de la falta. Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del C.S. del T. Lo importante es que el asalariado incurra en una de las faltas calificadas de graves por el reglamento interno de trabajo, sin importar si ella, produjo daño o beneficio para la entidad patronal.

No obstante, ha enseñado la instancia colegiada que ante una justa causa grave calificada como tal por el empleador y previamente establecida, su deber se afina en dar al trabajador la oportunidad de ser oído como paso previo al despido donde podrá brindar las explicaciones que permitan controvertir los cargos formulados. Al respecto, ha indicado que “la contradicción de los motivos del despido se puede hacer de cualquier forma frente al empleador, ésta no se surte necesaria o únicamente con una citación a descargos, pero si ha de facilitarse previamente al despido -se puede hacer ante el empleador o directamente en el debate judicial, a elección del trabajador”

“Asimismo, con profusión también ha sostenido la Sala que lo grave de una conducta no viene definido por sus efectos, de modo que no necesariamente debe producir un perjuicio para que así lo sea (CSJ SL, 8 jun. 1999, rad. 11758 y SL, 3 mar. 2010, rad. 37080). Por todo lo expuesto, concluye la Sala que el empleador cumplió su carga de demostrar en el juicio la justa causa esgrimida para finiquitar el vínculo laboral, tal como, Por todo lo expuesto, concluye la Sala que el empleador cumplió su carga de demostrar en el juicio la justa causa esgrimida para finiquitar el vínculo laboral, tal como acertadamente lo dedujo el ad quem del análisis de las pruebas recaudadas. En lo atinente a la supuesta violación al debido proceso, no se avizora la transgresión endilgada, puesto que quedó sumamente demostrado que la demandante fue citada a descargos (f.º 59) y se le dio la oportunidad de ser escuchada. (..) Con insistencia ha adoctrinado esta Corporación que la terminación del contrato de trabajo, por sí misma, no es una sanción disciplinaria que requiera de un procedimiento previo, a menos que el empleador así lo contemple en sus reglamentos, o que las partes lo convengan a través de la negociación colectiva, contrato de trabajo o cualquier otro pacto expreso”. (SL 2267-2022)- (subrayas y resalta fuera del texto).

Ahora bien, en cuanto a los términos en los cuales se adelantó el proceso disciplinario y el principio de inmediatez frente a la decisión adoptada, cabe recordar que la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral- estimó que “El recurrente señala que el Tribunal erró al no declarar la falta de inmediatez en su despido. Sobre este tema, esta Sala, en sentencia CSJ SL18110-2016, recordó: “Ahora bien, en lo que tiene que ver con la extemporaneidad del despido -punto (i)-, conviene recordar que esta Corporación, ha sostenido de forma pacífica que la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador debe ser, además de explícita y concreta, tempestiva, toda vez que aun cuando el legislador no ha establecido límites

*temporales máximos para que ante tal situación este invoque en su favor la condición resolutoria del vínculo jurídico, no puede olvidarse que entre las causas que le dan origen y la determinación de despido que se adopte, no debería mediar término o, a lo sumo, el que resulte apenas razonable, y que de no proceder el empleador a despedir a su trabajador de forma inmediata o dentro de un término prudencial, en sana lógica se entenderá que absolvió, perdonó, condonó o dispensó la presunta falta”.*

*“De la jurisprudencia antes reseñada se tiene que entre la causa que da origen y el despido, solo debe mediar el tiempo que resulte razonable, y que de no proceder el empleador a despedir a su trabajador de forma inmediata o dentro de un término prudencial, se entenderá que le perdonó la falta. El Tribunal encontró que el tiempo que transcurrió entre la denuncia que recibió Ecopetrol S.A. el 21 de enero de 2016, que refería el supuesto conflicto de intereses en el que estaba incurso el trabajador, y la fecha en la que se inició el procedimiento de descargos, 21 de julio del 2016, fue acertado toda vez, que en ese periodo la empresa realizó las investigaciones pertinentes para decidir si procedía o no con un procedimiento disciplinario. Del memorando del caso ético emitido por la Gerencia Corporativa de Asuntos Éticos y de Cumplimiento a la Vicepresidencia de Talento Humano de fecha 13 de julio de 2016 (fl. 595 - 598) se desprende, tal y como lo reseñó el Tribunal, que Ecopetrol S.A. desde que conoció la denuncia contra el trabajador, y hasta que inició el proceso de descargos, realizó actividades e investigaciones tendientes a tener una mejor aproximación al presunto conflicto de intereses. Por lo anterior, no se encuentra que el Tribunal hubiera cometido los errores endilgados por el recurrente. (CSJ2660-2022 rad. 87422)*

### **3.3.3. De La estabilidad laboral.**

*Al respecto la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha enseñado que “Luego, entonces, cabe recordar que la estabilidad del trabajador en el estatuto laboral Colombiano ha sido calificada como **impropia**, en cuanto el vínculo laboral puede darse por terminado, ya sea en virtud de las causas legales que contienen las establecidas en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, universo éste en el que se ubica un repertorio de situaciones más específico: las denominadas justas causas reguladas por el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo<sup>1</sup>, y en un último término, por decisión unilateral del empleador, sin que medie ninguna causa legal –género-, o justa causa –especie-, por lo cual debe asumirse el pago de la indemnización de perjuicios, consecuencia de la aplicación de la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, tal como reza el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Es decir, el artículo 7 del Decreto- Ley 2351 de 1965 especifica las justas causas, y el artículo 6 de la Ley 50 de 1990 se refiere a la terminación por incumplimiento de lo pactado (..)” (Sentencia SL675 -2021 Rad. 85863) (resaltado fuera del texto original)*

### **3.3.4. Del Derecho al Reintegro Laboral.**

*Sin desconocer lo señalado en el acápite anterior, resulta importante destacar que, entendiendo la especial protección que reviste el derecho al trabajo en virtud de normas protectores de origen constitucional y convencional, como son los tratados internacionales, orientadas todas a garantizar principios tales como la estabilidad laboral, la igualdad, la no discriminación por condiciones de salud o del ejercicio de libertad sindical o la protección a la seguridad social y la solidaridad que rige en nuestro estado social de derecho, existe una protección constitucional y legal en materia de estabilidad reforzada que permite conservar el empleo en situaciones muy particulares, y por tanto, dichos referentes normativos y jurisprudenciales que han sido desarrollados, obligan todos a imponer ciertos límites a esa facultad de dar por terminados los contratos de trabajo, cuando el trabajador se encuentra en unas condiciones específicas.*

*La Corte Constitucional ha enseñado que “3.2. La figura de “estabilidad laboral reforzada” tiene por titulares a: (i) mujeres embarazadas; (ii) personas con discapacidad o en condición de debilidad*

manifiesta por motivos de salud; (iii) aforados sindicales; y (iv) madres cabeza de familia”\_(CC SU 040/2018) (subrayas fuera del texto).

Bajo lo anterior, sea de una vez el caso de indicar que en este asunto si bien la actora pide el reintegro, no alegó encontrarse por ninguna de las causales señaladas, que permita abordar un estudio desde esa dimensión.

### 3.4. De la valoración probatoria:

Consagra el artículo 61 del CPT que el Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio. En todo caso, en la parte motiva de la sentencia el juez indicará los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento.

En armonía con lo anterior, conviene señalar que, como aspectos a evaluar en este asunto, resulta pertinente citar que el artículo 164 del Código General del Proceso, aplicable por analogía, dispone que “Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso”.

Por su parte, en materia probatoria los artículos 167 del Código General del Proceso y el 1757 del Código Civil, aplicables por analogía al proceso laboral, por remisión expresa del artículo 145 del C.P.L y S.S., establece a cargo de las partes, la carga de demostrar los hechos que se invocan, puesto que en materia probatoria, es principio universal, que quien afirma un hecho, está obligado a acreditarlo, por cuanto la prueba es el medio para demostrar la verdad de los hechos invocados ante las autoridades judiciales, pues constituye el fundamento de la decisión del sentenciador, y, por ende, si tal prueba no se produce no puede ser calificada.

### 3.5 De lo probado en el proceso.

La parte demandante acudió a este asunto valiéndose, a modo general, de un caudal probatorio soportado en la documental que se encuentra discriminada de la siguiente manera:

<b>Expediente Digitalizado, cuaderno No. 01.</b>		
<b>No.</b>	<b>Contenido</b>	<b>Pág.</b>
1	Certificados de existencia y representación legal de las demandadas	16 a 42
2	Manual específico de funciones	43 a 45
3	Certificado de tiempos de servicio emitido el 03-12-2018 por Clínica Nueva de Cali.	46
4	Notas de en enfermería	47 a 54
5	Citación a descargos	55
6	Acta de descargos	56 a 57
7	Formatos para entrevista de egreso.	58
8	Carta de terminación	59 a 60
9	Liquidación final	

Practicó el Interrogatorio de parte a la representante legal de GRUPO OPERADOR CLÍNICO HOSPITALARIO POR OUTSOURCING G-OCHO, Dra. ANGÉLICA MUÑOZ MOLANO, (archivo digital No. 09, audiencia de trámite y juzgamiento, minuto 00:21:58 a 00:34:40)

Practicó el Interrogatorio de parte al representante legal de CLÍNICA NUEVA DE CALI SAS, Dr. IGNACIO MÉNDEZ PARODI, (archivo digital No. 09, audiencia de trámite y juzgamiento, minuto 00:34:44 a 00:44:50)

Recibió a su favor la declaración de EVA MUÑOZ MUÑOZ (archivo digital No. 12, audiencia de trámite y juzgamiento, minuto 00:30:08 a 00:43:39)

La codemandada **Clínica Nueva de Cali SAS** aportó el siguiente documental:

<b>Expediente Digitalizado No. 1,</b>		
<b>No.</b>	<b>Contenido</b>	<b>Página</b>
1	Certificado de Cámara de Comercio	106 a 113
2	Contrato de trabajo suscrito por la actora con Comfenalco valle del 02/05/1.997	114 a 115
3	Carta de sustitución patronal G-OCHO a Clínica Nueva de Cali del 23/03/2023	116
4	Manual de funciones en el que se detallan responsabilidades frente a cirugía Núm. 8, 11 y 14.	117 a 119
5	Citación a descargos del 14/11/2018 con el fin de escuchar la versión frente al hecho "incumplimiento de sus funciones – no administración de medicamentos" y acta de descargos.	120 a 122
6	Carta de terminación del contrato de trabajo del 28 de noviembre de 2018.	123 a 124
7	Inventario Kardex de farmacia en la fecha del evento (30 y 31 de octubre 2018).	125 a 127
8	Comprobante de transferencia pago liquidación	128
9	Liquidación de prestaciones	129
10	Paz y salvo laboral del 03 de diciembre de 2018	130
11	Desprendibles de pago de intereses a las cesantías y primas de servicio.	131 a 137
12	Desprendibles de pago de salarios d ellos últimos 6 meses	138 a 144
13	Extracto de cesantías AFP PORVENIR	145 a 148

Practicó el interrogatorio de parte a la demandante DAMARIS CARVAJAL AGUILAR, (archivo digital No. 12 audiencia de trámite y juzgamiento, minuto 00:06:34 a 01:48:45)

Solicitó recibir la declaración del señor CARLOS DEYVER CASTAÑO CORTÉS, (archivo digital No. 09, audiencia de trámite y juzgamiento, minuto 00:50:48 a 01:13:34)

Rindió de igual modo declaración el señor ELDER JOSÉ BARRANCO CARVAJAL, (archivo digital No. 12, audiencia de trámite y juzgamiento, minuto 00:47:21 a 00:56:01)

El testigo HUGO RAFAEL REVELO ZABALETA, igualmente rindió declaración, (archivo digital No. 09, audiencia de trámite y juzgamiento, minuto 01:08:21 a 01:22:58)

La demandada GRUPO OPERADOR CLINICO HOSPITALARIO POR OUTSOURCING SAS, allegó con su escrito de respuesta los siguientes documentos:

<b>Expediente Digitalizado No. 01,</b>		
<b>No.</b>	<b>Contenido</b>	<b>Página</b>
1	Certificado de existencia y representación legal	171 a 185
2	Copia de Escritura Publica No. 3399 del 14 de septiembre de 2015, protocolizó contrato de usufructo.	186 a 197
3	Copia de Escritura Publica No. 0743 del 14 de marzo de 2018, protocolizó cancelación de usufructo.	198 a 213
4	Acuerdo de sustitución de empleadores.	214 a 215
5	Certificado médico ocupacional	216
6	Comprobantes de nomina	217 a 255
7	Certificación de vacaciones	256
8	Informe de liquidación de vacaciones	257 a 260
9	Certificación de cesantías	261
10	Certificado aportes a la seguridad social	262 a 274
11	Comunicado de sustitución patronal del 23 de marzo de 2018.	275
12	Contrato de trabajo del 02 de mayo de 1997	276 a 278
13	Programa mensual de turnos clínicos Clínica Comfenalco	279 a 280
14	Formato Consolidado de Horas Extras y rotación de turnos	281 a 282

Recibió la declaración de la testigo ADRIANA DEL SOCORRO MUÑOZ BRAVO, (archivo digital No. 09, audiencia de trámite y juzgamiento, minuto 01:16:32 a 01:28:33)

Recibió la declaración del testigo JULIO CESAR CARDONA, (archivo digital No. 12, audiencia de trámite y juzgamiento, minuto 00:58:58 a 01:05:10)

### 3.6. Caso Concreto

Conforme los argumentos expuestos por el recurrente a través del recurso de apelación que formuló y que fueron dirigidos a señalar de forma concreta que, en la terminación del contrato de trabajo de la demandante DAMARIS CARVAJAL AGUILAR el 26 de noviembre de 2018 su empleador CLINICA NUEVA DE CALI S.A.S., se valió de los hechos ocurridos el 31 de octubre de 2018 para descargar la culpa en la trabajadora y producir su despido.

Bajo esos términos, se ocupará esta colegiatura del estudio del caso con fundamento en el material probatorio, el que goza de plena validez.

Como aspecto previo para tener en cuenta, resulta pertinente señalar que quedó establecido y no es objeto de discusión, que la demandante se desempeñó como auxiliar de enfermería y circulante de quirófano desde el 2 de mayo de 1997 hasta el 26 de noviembre de 2018, es decir, ejerció su oficio, con una experiencia superior a los 20 años.

En cuanto a los hechos ocurridos, génesis de este asunto, afirmó en el escrito inicial que: “el día 31 de octubre de 2018, a eso de las 10:00 pm, le llegó un bebé con bajo peso, nacido por cesárea con recomendación de cuidado especial, cuando la madre pudiera alimentarlo por la vía oral; luego llegó la madre del niño medicada con nifedipino oral por el ginecólogo de turno, dado su diagnóstico de hipertensa, solicitó el medicamento en farmacia, y la respuesta fue que no lo había”, alega que cumplió a cabalidad con todos los cuidados de la paciente, situación distinta es que el empleador no puso a su disposición en la farmacia los medicamentos requeridos, para poder suministrarlos. Señalando que era de su responsabilidad la consecución, salvo que el medico tratante lo hubiese cambiado. Haciendo ver que entre sus funciones no está la de conseguir medicamentos que no existen en el inventario. (véase hechos 7º a 11º)

Por su parte, frente a lo afirmado la demandada Clínica Nueva de Cali SAS, indicó que no es cierto en la forma que la actora presenta los hechos, por cuanto “si bien el medicamento que debía suministrar no estaba en la farmacia del piso, si se encontraba en la farmacia central de la misma institución. La demandante no se esmeró en insistir al farmaceuta para que consiguiera la medicina en la farmacia central dentro de la institución, o ir a solicitarla directamente hasta allá, como tampoco le informó al médico responsable, dejando a la paciente toda la noche sin medicina y poniendo en riesgo gravemente su vida. Por tal razón, fue citada a descargos donde ella reconoció la falta y sus consecuencias, con fundamento en ello se procedió a terminarle el contrato de trabajo el 26 de noviembre de 2018, por incumplimiento de sus funciones.

En sustento de lo afirmado, la demandante aportó: 1) el manual de funciones en el que se vislumbra como funciones esenciales, lo siguiente: “(..) 8. Ejecutar el plan de cuidado de enfermería definido para cada paciente. (..) 10. Conocer, aplicar y promover los lineamientos del programa de seguridad del paciente, reportando al programa los eventos adversos o incidentes detectados sobre los pacientes, a través de los medios establecidos.” Pág. 43.

Aportó notas de enfermería que dan cuenta del servicio médico brindado el 31/10/2018 a una paciente de 17 años de edad para ese momento, quien ingresó para procedimiento quirúrgico de urgencias: cesárea (...) se indica: “recién nacido que es atendido y llevado a sala de

recuperación. E igualmente se traslada la madre a recuperación bajo efectos de anestesia, se ordena hospitalizar, riesgos identificados: (...) paciente con cifras tensionales altas, se establece plan de manejo, fomentar lactancia materna; suministrar NIFEDIPINO capsulas x 30 mg, vía oral cada 8 horas, indica (hay un registro de presión 155/96); avisar cambios. Hay nota de entrega de turno en la que la actora registra entre otros, lo siguiente: “paciente en recuperación que pasó toda la noche en camilla porque no hay cama pos qx de cesárea (...), ya la paciente presenta presiones arteriales normales, el ginecólogo ordenó nifedipino, pero en farmacia no hay”. Pág. 51

Aportó la citación a descargos fechada del 14 de noviembre de 2018 por “incumplimiento de sus funciones, no administración de medicamentos. Pág. 55

Aportó, acta de descargos en la que, entre otros, expuso que “(..) yo solicité el nifedipino en la farmacia de cirugía y la auxiliar Stella me dice que no lo hay, a lo que yo le respondo, me lo imaginé que iba a haber porque es un medicamento de vía oral, yo no me percaté de exigirle que lo fuera a buscar, yo no lo exigí que me consiguiera el medicamento fue una falla mía y yo lo asumo, en todo el proceso que de la noche en que yo estoy con ella no le administré el nifedipino, yo la tuve hidratada, le di sus medicamentos, la compañera de farmacia me dijo que no había y yo me conformé con que no había, yo nunca hago eso, siempre solicito las cosas y peleo por el paciente no sé qué me pasó ahí, yo a las 6 de la mañana la entregué normo-tensa y supe que se le subió la presión de nuevo y la paciente terminó en la UCI. Siempre estuve con ella, pero, se me pasó gestionarle lo del medicamento, el medicamento es importante porque el Ginecólogo lo formuló como importante, yo no estoy excusándome de lo que pasó, yo asumo las consecuencias de lo que pasó, yo no entiendo que me pasó primera vez en todo lo que llevo acá en la clínica (..)” Pág. 56

Aportó, la carta de terminación del contrato de trabajo por incumplimiento de funciones. Incumplimiento de orden médica, no administración de medicamento a paciente materna, con fundamento el artículo 4 y 6 del literal A del artículo 7º del decreto 2351 de 1965 que subrogó el artículo 62 CST. Pág. 59

Practicó el interrogatorio de parte al representante legal de la Clínica Nueva de Cali, quien fue preciso en señalar que la demandante se limitó a solicitar el medicamento nifedipino en la farmacia del piso donde se encontraba ingresada la paciente, sin acudir a la farmacia general que tiene la entidad ubicada en las mismas instalaciones, explicando que la responsabilidad en la atención del paciente era de la demandante por tanto, no era posible que se conformara con la respuesta que dio la funcionaria de la farmacia auxiliar, sumado, que es de público conocimiento al interior de la entidad la existencia de las otras farmacias, por tanto, no es excusable que ante el riesgo para la vida de un paciente no se suministre un medicamento por la falta de diligencia de la demandante, adicional, no informó al médico tratante tal situación, y en los descargos aceptó el incumplimiento de sus deberes. (archivo digital No. 09, audiencia de trámite y juzgamiento, minuto 00:34:44 a 00:44:50)

Recibió a su favor la declaración que rindió la señora EVA MUÑOZ MUÑOZ quien fue compañera de trabajo de la actora, y pese a no estar presente al momento de los hechos, señaló que “(..)si no se consigue el medicamento se debe informar al jefe de servicio; se le informa telefónicamente porque allá no traspasaba para el momento el jefe, o pues no había un jefe en la noche de servicio, entonces vía telefónica se le informa” (archivo digital No. 12, audiencia de trámite y juzgamiento, minuto 00:30:08 a 00:43:39)

Por su parte la demandada Clínica Nueva de Cali SAS, aportó el contrato de trabajo suscrito el 02 de mayo de 1.997 por la demandante Damaris Carvajal Aguilar y Comfenalco – Valle, en el que indica en sus cláusulas. “(..) NOVENA: Son justas causas para poner término a este contrato unilateralmente las enumeradas en el artículo 7º del Decreto 2351 de 1.965, y, además,

*por parte del patrono las siguientes: a) la violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias. (...) i). El causar perjuicios al empleador por no prestar la suficiente vigilancia, iniciativa y diligencia a las labores técnicas, especializadas o de cuidado y responsabilidad que estén a su cargo directa, indirectamente o al de sus subalternos y que una u otra manera tenga conocimiento o injerencia por mínima que esta sea o por no haber informado oportunamente al empleador sobre los riesgos o peligros que pudiera acarrearle tales perjuicios cuando teniendo o debiendo tener conocimiento de ellos no pueda preverlos, darles solución o evitarlos. Pág. 115*

*Aportó los documentos que dan cuenta de la sustitución patronal que operó, hecho que no se discute en la apelación elevada, por no estar en discusión la relación laboral ante esta instancia. Pág. 116*

*Aportó la documental que da cuenta del proceso de descargos que adelantó a su trabajadora y la carta de terminación del contrato de trabajo. Pág. 120 a 124*

*Aportó el inventario Kardex de farmacia para el mes de octubre de 2018 en el que se da cuenta que para el día 31, había existencia del insumo nifedipino al interior de la institución. Pág. 126*

*De otro lado, practicó el interrogatorio de parte a la demandante, quien señaló que “(.) entonces entre todas las órdenes había un medicamento ordenado que era nifedipino de 10 mg vía oral, como es una paciente posquirúrgica la vía oral se le da a los pacientes posquirúrgicos una hora posterior a la anestesia, cuando ya cumple su tiempo yo me dirijo a la farmacia del dispensario que tenemos en el piso y pido el medicamento además de los otros medicamentos para suministrarle a cada paciente y me informa que el nifedipino de 10 mg no hay en ese momento, entonces no puedo suministrar un medicamento que no lo hay, yo lo que hice fue escribir en la nota, fuera de que la paciente estuvo hipertensa llamé al piso de dónde provenía, se le informó al jefe la situación de la paciente y pues que para integrar a la paciente porque era él quien debía cumplir esas órdenes, fuera de eso el jefe responde que él ya ocupó esa cama y que ya no tiene más camas, me dirijo entonces a las otras dependencias de otros pisos buscándole cama para la paciente y en ninguno de los sitios había, pero en el sitio donde había en ese momento estaba la jefe sola sin auxiliar, entonces me dijo que ella no podía recibírmela porque ella estaba sola pero las circunstancias fueron otras que yo se las describí al jefe, la jefe de ese momento ya estaba acostada durmiendo pues tenía pocos pacientes yo le expresé a ella la situación con la paciente porque se lo informé textual como estaba sucediendo igual no pasó nada, entonces en vista de que nadie me prestó atención, pues yo ya recurrí a atender mi paciente como es debido a los conocimientos que tengo (..) a la entrega de las 6 de la mañana entregué a la jefe de turno que llegaba le entregué le comenté todo lo sucedido en el trasnocho, le expliqué que no había el medicamento y que no se le había suministrado y que además de eso la paciente estaba estable, estaba baja de la presión, me entero al siguiente día de que la paciente la habían bajado por 6 horas a la UCI porque se le había vuelto a subir la presión y que el ginecólogo de turno había argumentado que el medicamento lo había en otro piso, cosa que me queda muy difícil saber en qué otro piso hay medicamentos porque no puedo dejar a la paciente sola para dedicarme a buscar el medicamento; en el cuarto piso hay farmacia y en el primer piso en urgencias; yo estaba en el séptimo piso; a la farmacia del séptimo piso que es la de cirugía ” (archivo digital No. 12 audiencia de trámite y juzgamiento, minuto 00:06:34 a 01:48:45)*

*Se recibió la declaración del señor Carlos Deyver Castaño quien manifestó que se desempeña en la Clínica como coordinador de servicios de cirugía y en la actualidad, de la unidad de cuidados intensivos de adultos; informó que en la situación que se presentó con la señora Damaris estuvo al tanto por cuanto la auxiliar de enfermería Damaris Carvajal dependía jerárquicamente de su cargo como coordinador de servicios de cirugía, el día de los hechos soy notificado, no más llego a las 7:30 de la mañana, me informan de la situación que ha pasado con una paciente, de 17 años, según estado post quirúrgico a la medianoche, en la cual se le*

*dejó de suministrar un medicamento vital para su estado de salud, en ese momento ante lo cual pues digamos que se procede de acuerdo a los lineamientos de la institución hacer el reporte al comité de seguridad del paciente para que se haga el respectivo análisis y ya se haga los trámites institucionales determinados, (..) como siempre, cuando pasan eventos en la noche o los fines de semana que de pronto pues no está la coordinación, siempre cualquier situación se debe elevar a la coordinación independientemente de la hora que sea de hecho siempre lo hacen llaman cuando se presentan una dificultad para buscar una solución del paciente; el día del evento, no recuerdo muy bien la fecha, pero cerca de la 1 de la mañana el doctor Omar Méndez el ginecologista que realizó el procedimiento quirúrgico de cesárea, ordenó la administración del medicamento este era nifedipino de 30 miligramos cada 8 horas, pues porque la paciente venía presentando cifras tensionales elevadas y había un riesgo alto de eclampsia y preclamsia (..) ese medicamento no se le administró durante la madrugada de ese día; como consecuencia, a las 8 de la mañana la paciente presenta cifras tensionales altas, entra en crisis hipertensiva, lo que hace necesario ingresar la paciente a la unidad de cuidados intensivos pues por alto riesgo de crisis hipertensiva en una materna; (..) que nunca se hizo una gestión para evaluar si en la farmacia central si había el medicamento y efectivamente sí lo había, ni tampoco ante la negativa del auxiliar de farmacia que estaba en la farmacia auxiliar en ese momento, tampoco no le informó al médico tratante, ni a él, que se encontraba ahí de manera permanente, no le informó simplemente digamos que hay un registro de la auxiliar de enfermería donde dice que la paciente estuvo hipertensa durante 4 horas y que no se le administró porque en la farmacia no había la disponibilidad del medicamento pero nunca escaló la negativa pues sabiendo que estaba hipertensa la paciente, ella nunca informó al médico tratante sabiendo que estaba ahí de manera presencial, ni tampoco me llamó a mí que era el coordinador del área quirúrgica, ni hizo ningún tipo de gestión para que la paciente recibiera el medicamento o tuviera otra alternativa para el manejo de la hipertensión esa madrugada (..) (archivo digital No. 09, audiencia de trámite y juzgamiento, minuto 00:50:48 a 01:13:34)*

*Brindó su declaración el médico ELDER JOSÉ BARRANCO CARVAJAL quien, como coordinador de la unidad de cuidados intensivos; en su especialidad de medicina en cuidado crítico e intensivista indicó que conoció del hecho por que la paciente ingresó a cuidados intensivos e indicó que lo que pasó en sala de cirugía, no lo conoció, precisando que en el caso de la paciente es una joven con un embarazo de alto riesgo, de 17 añitos quién ingresa a la unidad de cuidados intensivos en un concepto de una preclamsia severa y eso quiere decir que tiene cifras tensionales elevadas asociado a su embarazo por tener una edad joven, ingresa y la cifra de las tensiones son muy elevadas y necesita un manejo coordinado de la parte hemodinámica y un seguimiento estricto tanto de la medicación como todos los valores hemodinámicos que necesita la paciente pues el riesgo de complicación de ella puede ser muy alto, entonces necesito un manejo organizado por parte de cuidados intensivos en este caso ginecólogo o perinatólogo; tengo entendido ya que cuando ingresa a la unidad de cuidados intensivos que no habían recibido la dosis adecuada de nifedipino y en ese instante que ingresa llega con asistolia bastante elevada y a nosotros se nos hace necesario colocarle antihipertensivos intravenosos bajo la severidad de las cifras tensionales y el riesgo de que la chica pueda tener complicaciones como convulsiones o sangrado (..) si se lo hubieran dado los medicamentos, tal vez y no puedo asegurarlo al 100%, pudo haber la paciente no necesitado la intervención de cuidados intensivos porque el manejo después de que ingrese a cuidados intensivos es corto entonces si ella hubiera podido recibir la droga podemos decir que se pudo haber ahorrado el ingreso a la unidad de cuidados intensivos y los riesgos inherentes que puede tener al tener las cifras tensionales elevadas (archivo digital No. 12, audiencia de trámite y juzgamiento, minuto 00:47:21 a 00:56:01)*

*El testigo HUGO RAFAEL REVELO ZABALETA indicó que se desempeña como coordinador de urgencia de la clínica nueva de Cali y para el momento de los hechos era el coordinador de seguridad del paciente la clínica; informó que desempeñándose como coordinador de seguridad a mi oficina llegan los reportes de indicios de atención insegura que sucede en toda la clínica, posterior a la recepción del indicio de atención por el cual hoy estamos reunidos se*

reportó que se omitió la administración de un medicamento que requería una paciente de elevación de las cifras tensionales en sala de cirugía posterior a un procedimiento quirúrgico, lo que obliga a evaluar la situación conforme la metodología establecida por el ministerio de salud, pues en el caso específico la paciente terminó internada en la unidad de cuidados intensivos bajo el indicio o la sospecha de que se había omitido suministrar un medicamento y que eso suscitó en el desenlace de intervención con la UCI, que fue un ingreso no programado. Informó que cuando se analiza uno de estos casos lo primero que se procede es analizar la revisión de los registros clínicos del paciente, en este caso en el incidente de la paciente fue como se procedió y allí se encontraron registros clínicos de que el auxiliar de enfermería Damaris donde exponía que efectivamente no se administró el medicamento porque no lo había en farmacia, y que la paciente se encontraba en las cifras tensionales que registró el auxiliar, era una paciente en crisis hipertensiva y adicionalmente a eso no se evidenciaron registros de las acciones correspondientes, según el procedimiento que se debía informar al médico tratante; (..) aludió que la clínica nueva de Cali tiene tres farmacias una farmacia en el séptimo piso para cirugía, una farmacia en el cuarto piso que es la farmacia central y una farmacia en urgencias, cuando alguna las dos farmacias satélites que son la de cirugía y la de urgencias no hay medicamentos el proceder es averiguar en farmacia central; el protocolo menciona que cuando no se suministra el medicamento se debe dar información al médico tratante sobre el incumplimiento de una orden médica; no se encontraron registros en la historia clínica sobre lo mencionado. (archivo digital No. 09, audiencia de trámite y juzgamiento, minuto 01:08:21 a 01:22:58)

Conforme el recuento realizado queda demostrado que la demandante Damaris Carvajal Aguilar incumplió con sus deberes, tal como se da cuenta desde la propia prueba que pretendió hacer valer a su favor, como es el acta de descargos donde se vislumbra que confesó ser consciente de las irregularidades cometidas y sus consecuencias, así mismo la testigo presentada EVA MUÑOZ MUÑOZ fue enfática en señalar que si no se consigue el medicamento, se debe informar al jefe de servicio.

Por su parte los testigos presentados por la Clínica Nueva de Cali SAS, señores Carlos Deyver Castaño, ELDER JOSÉ BARRANCO CARVAJAL y HUGO RAFAEL REVELO ZABALETA dieron cuenta de las consecuencias de la conducta asumida por la demandante, quien con su actuar no puso solo en riesgo la vida de una joven paciente, materna de 17 años, si no que expuso a la clínica y demás personal que intervino en la atención de la paciente a demandas legales o procesos sancionatorios administrativos, advirtiendo de una vez esta Sala que la materialización de esas consecuencias, no se considera un eximente de responsabilidad. (CSJ SL, 8 jun. 1999, rad. 11758 y SL, 3 mar. 2010, rad. 37080 reiterado en la CSJ SL 2267-2022).

Ahora bien, en cuanto a la gravedad de la calificación de la falta y la justeza del despido cabe señalar que el artículo 62 del CST (modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965) consagra que son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: (4) Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas. (..) 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.

Por su parte, el artículo 58 del CST establece como obligaciones especiales del trabajador: (..) 5a). Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

En ese orden, se evidencia que la demandada, obrando con prontitud, después de oír a su trabajadora, encontró que las explicaciones rendidas no excusaban o justificaban su obrar, en

*consecuencia, al determinar que la conducta reprochada se enmarcaba en las prohibiciones establecidas en la ley, y que fueron recogidas en el contrato de trabajo, procedió al despido.*

*Así las cosas, sometida la controversia ante el juez laboral, en torno si esa causa era justa o no, o si tenía la entidad suficiente para que fuera causa del despido, encuentra esta colegiatura que en el presente asunto quedó demostrado que la demandante conocía las consecuencias que implicaría la calificación de la conducta cometida desde la misma suscripción del contrato de trabajo, donde se estableció claramente las justas causas para dar por terminado el vínculo laboral, tal como se como se indicó en la cláusula 9ª, las que se ajustan a la ley, sin que el juez de trabajo este habilitado para variar la calificación de la falta, tal como lo ha enseñado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia<sup>8</sup>, es decir de forma concreta para el caso, la demandante conocía las consecuencias - como era el despido- a que podría quedar expuesta en caso de no informar a sus superiores de forma inmediata cualquier evento ocurrido frente a la atención de la paciente, pese a ello, no actuó, sumado a que desconoció el manual de funciones que le obligaba a proceder con responsabilidad, máxime cuando estaba comprometida la vida de una menor en post parto, con una complejidad devenida de un elevado cuadro de hipertensión, a la que dejó expuesta con las posibles consecuencias que se pudieran presentar en su integridad y vida, al no suministrarle el medicamento prescrito por su médico tratante, y del caso, no informar inmediatamente la imposibilidad presentada a sus superiores, hecho que desaprueba esta Sala por cuanto quedó demostrado que la paciente terminó ingresada a UCI con posibles eventos asociados a esa falta de oportunidad en el suministro del medicamento ordenado, pues en todo ese actuar no se puede dejar de lado que la demandante es una enfermera que se ha dedicado por mas de 20 años a su labor, lo que no se compadece de la conducta exhibida aquella noche.*

*De otro lado, llama la atención de la Sala, que pese haber quedado demostrado desde la misma acta de descargos, que la demandante no comunicó a sus superiores o al médico tratante de la situación que estaba aconteciendo, tal como lo acreditó de igual modo en este asunto la demandada, llegue ahora la señora Damaris al momento de rendir el interrogatorio, a pretender hacer ver que si comunicó, situación que fue desvirtuada y por tanto, no genera valor probatorio alguno para ser calificada. En esos términos queda evidenciado que no desatinó la juez de instancia en la decisión absolutoria impartida.*

*Conforme los miramientos esbozados, sin más consideraciones por innecesarias y analizada como ha quedado la solución brindada al caso sometido a examen, esta colegiatura **confirmará** en su integridad la Sentencia No. 048 del doce (17) de marzo de dos mil veintiuno (2021), dictada por el Juzgado Sexto Laboral de Circuito de Cali (v), que absolvió a las demandadas de todas las pretensiones que fueron formuladas en su contra, dentro del proceso ordinario laboral que adelantó DAMARIS CARVAJAL AGUILAR contra CLÍNICA NUEVA DE CALI SAS y el GRUPO OPERADOR CLINICO HOSPITALARIO POR OUTSOURCING SAS -G-OCHO SAS.*

#### **4. COSTAS**

*Teniendo en cuenta que, de no haber sido apelada la decisión, se habría conocido en grado jurisdiccional de consulta, se abstendrá la Sala de imponer condena por concepto de costas procesales en esta sede.*

#### **5. DECISIÓN**

---

<sup>8</sup> CSJ SL, 19 sept. 2001, rad. 15822, reiterada en la CSJ SL, 10 mar. 2009, rad. 35105, y esta a su vez en la CSJ SL1920-2018,

En mérito de lo anteriormente expuesto, La Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Guadalajara de Buga, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** en su integridad la Sentencia No. 048 del doce (17) de marzo de dosmil veintiuno (2021), dictada por el Juzgado Sexto Laboral de Circuito de Cali dentro del proceso ordinario laboral que adelantó DAMARIS CARVAJAL AGUILAR contra CLÍNICA NUEVA DE CALI SAS y el GRUPO OPERADOR CLINICO HOSPITALARIO POR OUTSOURCING SAS -G-OCHO SAS, por las razones expuestas

**SEGUNDO: SIN COSTAS** en esta instancia, por lo señalado en la parte motiva.

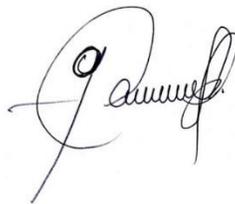
**TERCERO: DEVUÉLVASE** el proceso al Tribunal de origen, a efectos de que proceda con la notificación de la providencia y el trámite posterior, en los términos del Acuerdo PCSJA22-11962 del 22 de junio del año 2022.

**CÚMPLASE,**

**Las Magistradas,**

*Consuelo Piedrahita D.*

**CONSUELO PIEDRAHITA ALZATE**  
**Ponente**



**GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS**



**MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR**

Firmado Por:

**Consuelo Piedrahita Alzate**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 001 Laboral**  
**Tribunal Superior De Buga - 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: **5574a7a1231f3b2304fc729997f43452d1886ab5007f68c760085aab22e071c2**

Documento generado en 04/09/2023 10:57:41 AM

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