

TEMA: DESPIDO ILEGAL E INJUSTO- El despido será ilegal y, por tanto, ineficaz, en aquellos casos en que la ley expresamente lo prohíbe, o lo permite, pero sujeto al cumplimiento de una formalidad legal o convencional que el empleador no atiende, y será injusto cuando no se sustenta en alguna de las causales que la ley prevé como justas para la terminación unilateral del contrato.

HECHOS: Solicitó el demandante se declare que entre el señor JOSE RODRIGO RESTREPO VALBUENA y SERVICIOS DE SALUD IPS SURAMERICANA S.A., existió un contrato de trabajo a término indefinido a partir del 1 de octubre de 2013, el cual finalizó el 23 de marzo de 2018, por causas imputables al empleador, configurándose un despido sin justa causa. En sentencia de primera instancia el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín absolvió a SERVICIOS DE SALUD IPS SURAMERICANA S.A., de las pretensiones formuladas en su contra por el señor JOSÉ RODRIGO RESTREPO VALBUENA. Debe determinar si es procedente el reintegro del trabajador como pretensión principal, o en subsidio, el reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa.

TESIS: (...) es pertinente precisar que el despido será ilegal y, por tanto, ineficaz, en aquellos casos en que la ley expresamente lo prohíbe, o lo permite, pero sujeto al cumplimiento de una formalidad legal o convencional que el empleador no atiende, y será injusto cuando no se sustenta en alguna de las causales que la ley prevé como justas para la terminación unilateral del contrato, que se recuerda, son las establecidas en el art. 62 del CST. (...) Ahora, de conformidad con lo establecido en el párrafo del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, disposición normativa que establece las causales de terminación del contrato por justa causa: "...La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, al momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos..." (...) Descendiendo al caso de marras, la Sala advierte que, el demandante alega desde su escrito inaugural que, su despido fue ilegal debido a que en la diligencia de descargo se hace alusión a una denuncia presentada, sin embargo, en ningún momento de la diligencia, ni en otro escenario, dicha denuncia le fue puesta en conocimiento al demandante, transgiriéndosele con ello su derecho de contradicción y defensa. Por su parte, SERVICIOS DE SALUD IPS SURAMERICANA S.A., sostuvo que, el motivo de la ruptura unilateral del contrato de trabajo como quedó expresamente establecido en el acto de terminación, fue la violación de los deberes legales, contractuales y reglamentarios por parte del médico JOSE RODRIGO RESTREPO VALBUENA, al recibir dádivas de los agentes comerciales de los laboratorios, práctica expresamente prohibida en la ley, en el contrato, en los reglamentos de la empresa, y que constituye falta grave reconocida por él mismo actor. (...) Se observa de la comunicación de terminación del contrato de trabajo que, la demandada fundamenta su decisión, en preceptos legales, en disposiciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, en el Código de Conductas de la Empresa y en el reglamento de trabajo. (...) Especialmente, la sociedad empleadora fundamenta la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo del actor, en la contenida en los numerales 5° y 6° del artículo 62 del CST, subrogado por el artículo 7º, del Decreto Legislativo 2351 de 1965. La citada disposición normativa, consagra dos escenarios diferentes que de forma independiente constituyen una justa causa para finalizar unilateralmente el contrato de trabajo, la primera de ellas, tiene que ver con la violación grave de las obligaciones y prohibiciones que tiene el trabajador y, la restante, el incurrir en cualquier falta que se encuentre calificada como grave ya sea en reglamentos internos de trabajo, pactos o convenciones colectivas de trabajo. (...) según la jurisprudencia de este mismo alto tribunal frente a los dos escenarios previsto en la norma, en el primer concepto, la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, y, en el segundo, la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta (...) Lo que implicaba que, si la falta estaba tipificada como grave por el empleador, la justa causa se consideraba configurada, sin margen para la intervención del operador judicial en

la apreciación de su gravedad. (...) Ahora, en el asunto se tiene claridad que, la demandada citó el día 22 de marzo de 2018, al señor JOSE RODRIGO RESTREPO VALBUENA, a rendir descargos sobre los hechos relacionados con una denuncia anónima radicada ante la Superintendencia y la línea ética de Suramericana, relacionada con la interacción de los profesionales con los laboratorios médicos (...) Pues bien, la diligencia de descargos es el punto de partida para que la parte demandante afinque su defensa, pues arguye que su despido fue ilegal debido a que no se le puso en conocimiento ni en la diligencia de descargos, ni en ningún otro momento la denuncia “anónima” presentada. De entrada, a juicio de esta magistratura, la citación de descargos que realizó la empleadora al actor, describe de manera diáfana los hechos que motivaron su citación, los cuales están claramente fundamentados en la interacción que tuvo el demandante con los profesionales de los laboratorios médicos. (...) Y, aunque se cuestiona por la parte activa que no se le puso en conocimiento al demandante, el texto de la denuncia anónima que dio lugar a la reunión de descargos, ello no afectó el derecho de defensa del actor, pues la queja no constituyó la prueba para el despido, sino que, fue solo un instrumento que contenía la mera noticia de la cual se desprendió el conocimiento de la empleadora para iniciar indagaciones laborales y en consecuencia, se puso en marcha el proceso de comprobación de faltas. (...) En hilo de lo anterior, destaca la Sala que, justamente las preguntas que se le formularon al trabajador, en la diligencia de descargos, todas estaban dirigidas a esclarecer los hechos por los cuales fue citado (...) de las cuales se concluye que éste confesó haber recibido por parte de una empresa de laboratorio, un bono de Sodexo por valor de \$100.000 que en términos de propio demandante era un “regalito” que no era para todos, y además aceptó que, su actuar faltó a los principios de la compañía (...) De hecho, el demandante JOSÉ RODRIGO RESTREPO VALBUENA, al absolver el interrogatorio de parte aseguró que, en la IPS Sura estaba prohibida la recepción de incentivos por parte de los laboratorios médicos, pero que se recibían almuerzos o cenas, lo cual era de público conocimiento entre los jefes. Agregó diciendo además que cuando rindió sus descargos ante su empleador, suministró todas las explicaciones solicitadas de manera libre. (...) Ahora, la conducta desplegada por el señor JOSE RODRIGO RESTREPO, expresamente se encuentra prohibida al trabajador, conforme lo reglado en el reglamento interno de trabajo y el CST. (...) Con relación a la causal invocada por la entidad accionada, esta Sala estima que la misma se encuentra configurada. (...) En tanto es un hecho probado que el demandante ostentaba el cargo médico general de SERVICIOS DE SALUD IPS SURAMERICANA S.A., y que, en el ejercicio de su labor, recibió un bono de Sodexo por valor de \$100.000 aspecto que emerge de la confesión realizada por el demandante al rendir sus descargos ante su empleador, y además el demandante reconoció en la diligencia de descargos que su actuar faltó a los principios de la compañía, pues en sus palabras no estuvo acorde con: “el respeto y la transparencia”. Dicha conducta está expresamente prohibida en el artículo 106 de la ley 1438 de 2011 (...) El actuar del actor se enmarca en una justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, según el reglamento de trabajo, catalogada la misma catalogada como falta grave (...) En ese orden de ideas, y conforme a lo que se demostró en el sub Litis, en el asunto se tiene probado que, el empleador enteró al demandante sobre los hechos que motivaron la diligencia de descargos y particularmente en la carta de terminación del contrato, se describió en extenso de manera clara e inequívoca, las circunstancias que dieron lugar a que el empleador adoptara tal determinación, describiendo además en detalle las normatividades aplicables. Asimismo, se tiene comprobado en el asunto que, al actor, la sociedad demandada le garantizó su derecho de defensa al citarlo a rendir descargos y concederle la oportunidad de asistir con dos empleados de la compañía, derecho del cual prescindió el actor. (...) Así pues, no encuentra esta magistratura que el procedimiento de terminación del contrato de trabajo al demandante fuera ilegal e injustificado, en tanto que las pruebas indican que, el demandante no sólo participó en la investigación administrativa, sino que, además, se le escuchó en descargos antes del despido, es decir que aquel

tuvo oportunidad de defenderse frente a las acusaciones que se le hicieron. De modo que, a juicio de este colegiado el despido al trabajador no fue ilegal ni vulneró su derecho defensa, de lo que se sigue que no es procedente el reintegro del trabajador, como bien lo concluyó el A quo.

MP. MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO

FECHA: 05/06/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

CONSULTA- SENTENCIA	
DEMANDANTE	JOSE RODRIGO RESTREPO VALBUENA
DEMANDADO	SERVICIOS DE SALUD IPS SURAMERICANA S.A.
RADICADO	05001-31-05-001-2019-00726-01
MAGISTRADA PONENTE	MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
TEMA	Terminación del contrato de trabajo– Despido ilegal reintegro- Despido injusto - indemnización
DECISIÓN	CONFIRMA

Medellín, cinco (5) de junio de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los magistrados HUGO ALEXANDER BEDOYA DIAZ, CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA y como ponente MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO, en acatamiento de lo previsto por el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020, y surtido el traslado correspondiente, procede a proferir sentencia ordinaria de segunda instancia dentro del presente proceso, promovido por el señor **JOSE RODRIGO RESTREPO VALBUENA** contra **SERVICIOS DE SALUD IPS SURAMERICANA S.A.**

Después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 020**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

I. – ASUNTO

Es materia de la Litis, decidir el grado jurisdiccional de consulta a favor de la parte demandante, en los términos del artículo 69 del CPT y SS, respecto de la sentencia que profirió el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín, en la audiencia pública celebrada el día 07 de junio de 2023.

II. – HECHOS DE LA DEMANDA

Como fundamento de las pretensiones incoadas con la demanda, se expuso, en síntesis, que el señor JOSE RODRIGO RESTREPO VALBUENA, ingresó a laborar en SERVICIOS DE SALUD IPS SURAMERICANA S.A., el 01 de octubre de 2013, a través de un contrato de trabajo a término indefinido, desempeñando el cargo de médico general y devengando un salario de \$3.933.314.

Señaló que, al demandante el 22 de marzo de 2018, le fue entregado en horas de la mañana, citación para una diligencia de descargos a celebrar el mismo día a las 2:00 p.m., la cual rezaba así:

“... para efectos de atender la diligencia de descargos en cumplimiento con el reglamento interno de trabajo, con ocasión de los cargos que se relacionan a continuación a saber: explicación sobre hechos relacionados con una denuncia anónima radicada ante la Superintendencia y la línea ética de Suramericana, relacionada con la interacción de los profesionales con los laboratorios médicos.”

Refirió que, de la diligencia de descargos no se desprende la puesta en conocimiento de alguna denuncia, ni los hechos argüidos en la denuncia.

Sostuvo además que, acorde a lo anterior, no fue aplicado el debido proceso al demandante, que le permitiera la contradicción de las faltas endilgadas, toda vez que como objeto de la misma, se hace alusión a unos hechos y una denuncia presentada, sin embargo, en ningún momento de la diligencia ni en otro escenario le fue puesto en conocimiento dicha denuncia, no se enumeran los hechos, ni se explica de qué se trata la denuncia; acudiendo la demandada a prácticas inquisitorias y secretas que en nada obedecen al debido proceso administrativo.

Comentó que, con fundamento en la diligencia de descargos, al demandante se le dio por finalizado el contrato de trabajo mediante comunicación del 23 de marzo de 2018.

Replicó diciendo que, es claro que el motivo de la citación a la diligencia de descargos y de la terminación del contrato de trabajo, tiene como óbice la denuncia interpuesta ante la Superintendencia de Salud y la queja en la línea de Ética de la empresa, sin embargo, la denuncia, sus hechos y pruebas, nunca fueron puestos en conocimiento del demandante, para así garantizar el debido proceso y el derecho de defensa.

Sostuvo que, a la fecha el demandante no tiene conocimiento de la denuncia, ni de los hechos y pruebas que se le indican como causal de investigación, y por tal motivo no se sabe con plena certeza si la denuncia iba dirigida en contra del demandante, cuáles fueron los hechos que dieron lugar a la diligencia de descargos y en general las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los motivos para dar por terminado el contrato de trabajo, vulnerando la sentencia C 593 de 2014.

III. – PRETENSIONES

Que se declare que entre el señor JOSE RODRIGO RESTREPO VALBUENA y SERVICIOS DE SALUD IPS SURAMERICANA S.A., existió un contrato de trabajo a término indefinido a partir del 1 de octubre de 2013, el cual finalizó el 23 de marzo de 2018, por causas imputables al empleador, configurándose un despido sin justa causa.

Condenatorias principales:

- Que se ordene el reintegro al señor JOSE RODRIGO RESTREPO VALBUENA, al puesto de trabajo que desempeñaba o uno igual o de mejor categoría.
- Al pago de todos los salarios, prestaciones sociales, vacaciones, aportes a la seguridad social y en general, todos los emolumentos propios del contrato de trabajo dejados de percibir desde el momento del despido y hasta la fecha en que sea reintegrado debidamente indexados.
- Al pago de las costas y agencias en derecho.

Condenatoria subsidiaria:

- Al pago de la indemnización por despido injusto, de conformidad con el artículo 64 del CST, debidamente indexados.

IV. – RESPUESTA A LA DEMANDA

Una vez admitida la demanda, fue debidamente notificada, procediendo la demandada a descorrer el traslado de esta acción.

SERVICIOS DE SALUD IPS SURAMERICANA S.A., a través de la contestación allegada (PDF 06 – 02 del expediente digital), precisó que, es cierta la

fecha de inicio de la relación laboral y el salario pactado, al igual que la fecha de la entrega de la citación.

Resaltó la entidad que, el objeto de la reunión de descargos era claro y evidente, que el demandante se le enteró, desde la citación, del motivo de esta, la cual versaría respecto de la *“interacción de los profesionales con los laboratorios médicos”*.

Señaló la entidad que, la información recibida en la “línea ética” tiene garantía de anonimato y de esa manera se puede garantizar que terceros pongan en conocimiento de la empresa conductas potencialmente irregulares sin temor a retaliaciones. Que ese carácter anónimo, implica necesariamente, que la sola información no constituya prueba de ningún hecho y solo es el medio por el cual el empleador recibe una noticia de una situación, la cual debe verificar para adoptar medidas laborales o de otra índole (penales, civiles).

Destacó la entidad que, a la verificación de los hechos se llegó por la admisión del demandante en la reunión de descargos, quien informó que sí había incurrido en conductas contrarias a los reglamentos de la empresa, y prohibidas en la legislación misma. Que así, la denuncia ante la “línea ética” fue apenas el medio, y, la comprobación de los hechos se dio en la reunión de descargos, razón por la cual la información anónima recibida, no es prueba en contra del demandante, ni motivó de su desvinculación.

Agregó diciendo que, la decisión de romper unilateralmente el contrato de trabajo del accionante tuvo como basamento el propio reconocimiento que hizo el actor en la reunión de descargos, en el sentido de que recibía dádivas de agentes comerciales de laboratorios, entre ellas, un bono de Sodexo de \$100.000, conducta esta que expresamente está prohibida y que es reprochable hasta por la legislación.

La entidad se opuso a la prosperidad de las pretensiones y planteó como excepciones de mérito las siguientes: *“INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN POR LEGALIDAD Y JUSTEZA DE LA RECISIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, INCONVENIENCIA DEL REINTEGRO, COMPENSACIÓN, PRESCRIPCIÓN”*

V. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

En audiencia pública celebrada el 07 de junio de 2023, la A quo declaró próspera la excepción de *“inexistencia de la obligación por legalidad y justeza de la rescisión del contrato individual de trabajo”*, propuesta por el apoderado de SERVICIOS DE SALUD IPS SURAMERICANA S.A. al dar respuesta a la demanda.

Absolvió a SERVICIOS DE SALUD IPS SURAMERICANA S.A., de las pretensiones formuladas en su contra por el señor JOSÉ RODRIGO RESTREPO VALBUENA.

Condenó en costas al señor JOSÉ RODRIGO RESTREPO VALBUENA y en favor de la sociedad SERVICIOS DE SALUD IPS SURAMERICANA S.A. por haber sido vencido en juicio, señalando como agencias en derecho la suma de \$1.160.000.

Argumentos de la A quo: Indicó la sentenciadora que, la decisión es desfavorable a los intereses de la parte demandante por lo siguiente:

Que la parte demandante indicó, concretamente en los hechos cuarto y quinto de la demanda, que en la diligencia de descargo llevada a cargo el día 22 de marzo de 2018, la empresa accionada violó el debido proceso pues *“en ningún momento de la diligencia ni en otro escenario le fue dispuesto o se le puso en conocimiento dicha denuncia”* refiriéndose a la denuncia realizada ante la Superintendencia de Salud y la queja presentada a través de la línea ética de la sociedad accionada ambas de manera anónima.

Que la demandada al hecho cuarto manifestó que *“tanto en la citación como en la reunión de descargos, se informó al trabajador que las denuncias versaron sobre interacción de los profesionales como él con agentes de los laboratorios médicos”*, por lo que el objeto de la reunión no fue sorpresivo.

Que, los hechos en el presente caso fueron objeto de investigación disciplinaria y que, mediante la diligencia de descargos del 22 de marzo del 2018, el demandante tuvo la oportunidad de manifestarse al respecto.

Que para verificar la legalidad del despido se allegó con la contestación de la demanda copia del reglamento interno de trabajo páginas 29 a 67, en el cual en el capítulo 17 y su artículo 66 y establece prohibiciones a los trabajadores,

concretamente el numeral 42 dispone, "*42- recibir dinero o cualquier beneficio en razón de sus funciones así no cauce detrimento patrimonial a la empresa*"

Que en el citado reglamento interno de trabajo en el capítulo 19 en su artículo 72, establece las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, así, artículo 72 son justas causas para dar por terminado el contrato unilateralmente, uno, por parte del empleador 1.5 todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores, 1.6 cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del código sustantivo de trabajo o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos; igualmente en el citado artículo se califican como graves entre ellas las siguientes faltas, 4:43 utilizar el cargo para obtener beneficios para sí o para sus familiares, amigos o terceros sin respetar los procedimientos establecidos por la empresa.

Que, así las cosas, no encuentra la servidora judicial elemento de juicio alguno para determinar que en el asunto se violó el debido proceso como lo pregona el promotor de la litis, máxime cuando fue el propio demandante quien aceptó los cargos endilgados y admitió en alguna de las preguntas realizadas las conductas prohibidas y en contra del reglamento interno de trabajo y del código de conducta empresarial de Sura, sobre las cuales versó la denuncia anónima.

Que el hecho de no revelar la fuente o los términos exactos en que se interpuso la denuncia anónima, no anula de manera alguna el debido proceso, como pretende hacer ver la parte demandante, pues precisamente para ello se radicó la diligencia de descargos con la finalidad de tener presente la versión del señor José Rodrigo Restrepo Valbuena.

Que con base en la prueba aportada al proceso, resulta suficiente dar por probado que la accionada garantizó al demandante ser escuchado en la diligencia, tantas veces mencionada, entidad que tomó la decisión luego de haber valorado de la aceptación de la conducta que dio lugar a la queja, por parte del trabajador, la cual constituye en sí misma causal para terminar el contrato, la cual fue puesta en conocimiento en el acto que dio por finalizada la relación laboral lo que lleva a descartar los argumentos de la parte demandante respecto a la violación al debido proceso. Que adicionalmente se confirma que la terminación de contrato por parte de la empresa accionada es legal, toda vez que constituye una justa causa calificada como grave por demás en el reglamento interno de trabajo, por lo tanto, el juez no tiene competencia para entrar a calificarla.

VI. GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA.

En vista que la decisión de primera instancia fue desfavorable para el demandante, esta Sala conocerá a su favor bajo el grado jurisdiccional de consulta, conforme lo señalado en el art. 69 del CPTSS.

Alegatos de Conclusión:

En la oportunidad correspondiente el apoderado judicial de la **parte demandante** indicó que, la presente demanda se encuentra orientada a establecer la existencia de una relación laboral, para derivar el reintegro y/o indemnización por despido injusto del señor RESTREPO VALBUENA.

Sostuvo que, si bien el despido no es considerado como una sanción disciplinaria, todo el trámite previo al mismo sí esta cobijado por el derecho de defensa y debido proceso, como lo debió ser la citación y el desarrollo propio de los descargos practicados, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores, específicamente las garantías mínimas consagradas por el artículo 29 Superior y que forman parte del debido proceso.

Refirió que, más allá de la comisión o no de los hechos endilgados al demandante, se le debió garantizar el debido proceso en toda la actuación para poder controvertir los mismos y dar la razón de los mismos o presentar pruebas que las desvirtúen o justifiquen, sin embargo, en el presente proceso no se presentó la opción de siquiera conocer las pruebas que se hacen mención en la diligencia de descargos.

Que es claro que, lo que desencadenó la diligencia de descargos fue la gestión de una denuncia, diligencia que impidió que los descargos ocurridos se tramitaran de manera libre y espontánea, calidades que deben caracterizar este tipo de procesos.

Que los testimonios practicados a los señores JUAN CARLOS GOMEZ CASTAÑO, HERIBERTO ANDRÉS DE JESÚS RESTREPO RODAS y la señora LAURA CASTELLANOS MONTEALEGRE, son contradictorios y no es posible identificar información relacionada y datos inmersos de la diligencia, debido a que los sujetos procesales no son coherentes en la forma y realidad de lo narrado.

Por su parte, el apoderado judicial de la parte **accionada**, indicó que, defiende la decisión adoptada por la A quo, por cuanto no hubo violación del

debido proceso, como quiera que este no es aplicable en tratándose de la terminación del contrato de trabajo (salvo que reglamentaria, contractual o convencionalmente se extienda el proceso disciplinario a los pasos previos al despido) bastando, ante esa ausencia, que los hechos sean objeto de defensa, lo que ocurrió con los descargos del 22 de marzo de 2018.

Que la posición de la sentencia consultada se aviene a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte (v.gr. SL 15 de febrero de 2011, rad 39394, SL 15245 de 2014, SL15094- 2015, SL3655-2016 y SL 2351 y 1376 de 2020) y que, de esa correcta interpretación de la terminación contractual, se desprende que el debido proceso no se aplica al despido, sino que basta con satisfacer el derecho a la defensa (Corte Constitucional SU 449 del 15 de octubre de 2020)

Que, la decisión judicial, entendió que con la decisión que adoptó el empleador, se respetó la garantía defensiva del trabajador, pues al grado de certeza necesario arribar al despido se dio, luego de que el trabajador reconoció su conducta contraria a las normas y reglamentos.

Teniendo en cuenta la anterior crónica procesal, se pasa a resolver de fondo, previas las siguientes

VII. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Los presupuestos procesales, requisitos indispensables para regular la formación y desarrollo de la relación jurídica procesal, como son demanda en forma, Juez competente, capacidad para ser parte y comparecer al proceso se encuentran cumplidos a cabalidad en el caso objeto de estudio, lo cual da mérito para que la decisión que se deba tomar en esta oportunidad sea de fondo.

Naturaleza de la pretensión: Terminación del contrato de trabajo– Despido ilegal reintegro- Despido injusto - indemnización.

El objeto central de esta Litis, en atención al grado jurisdiccional de consulta que se surte a favor de la parte demandante, esta Sala determinará en este asunto: si procede el reintegro solicitado o, en subsidio, la indemnización por despido injusto, en los términos implorados en la demanda.

Lo anterior, dado que en el proceso no existe discusión en torno a los siguientes puntos:

1. Que JOSE RODRIGO RESTREPO VALBUENA, y SERVICIOS DE SALUD IPS SURAMERICANA S.A., se vincularon mediante contrato de trabajo a término indefinido el 01 de octubre de 2013, de acuerdo al texto que obra en el PDF 1 expediente digitalizado – PDF 02 folio 5.
2. Que los extremos temporales de dicha relación laboral fueron los siguientes: 1 de octubre de 2013 al 23 de marzo de 2018.
3. Que el salario devengado por el demandante inicialmente fue de \$3.933.314.
4. Que el cargo que desempeñaba el actor era de **médico general**.
5. Y finalmente quedó establecido que dicho contrato terminó el 23 de marzo de 2018, por decisión unilateral de SERVICIOS DE SALUD IPS SURAMERICANA S.A.

Así las cosas, es necesario determinar si es procedente el reintegro del trabajador (Pretensión principal), o en subsidio, el reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa en los términos implorados en la demanda.

Cabe advertir, en este punto, que, como ha indicado la Sala de Casación Laboral, de la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en la sentencia SL675-2021, Radicación N.º 85863 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, las denominadas justas causas reguladas por el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y en un último término, por decisión unilateral del empleador, sin que medie ninguna causa legal o justa causa.

De otro lado, es pertinente precisar que el despido será **ilegal y, por tanto, ineficaz**, en aquellos casos en que la ley expresamente lo prohíbe, o lo permite, pero sujeto al cumplimiento de una formalidad legal o convencional que el empleador no atiende, y será injusto cuando no se sustenta en alguna de las causales que la ley prevé como justas para la terminación unilateral del contrato, que se recuerda, son las establecidas en el art. 62 del CST.

En hilo de lo expuesto, la CSJ en sentencia SL 3424 de 2018, diferenció las consecuencias del **despido ilegal y el despido sin justa causa** así:

“Con otras palabras, las consecuencias o efectos jurídicos del despido ilegal o arbitrario no son las mismas que las del despido legal sin justa causa, como equivocadamente lo equipara la recurrente, toda vez que en el primero hay una vulneración en la legalidad del despido o en su forma de realizarlo, mientras que el segundo, se itera, es una potestad que tienen el empleador conforme a la regulación laboral. “

Ahora, de conformidad con lo establecido en el párrafo del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, disposición normativa que establece las causales de terminación del contrato por justa causa: *“...La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, al momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos...”*

Se resalta que, en virtud de la carga de la prueba (Art. 167 del CGP) le corresponde al trabajador acreditar el hecho del despido, y a la parte accionada que éste fue con justa causa. Lo anterior significa que, una vez probado por el demandante el hecho del desahucio, lo cual cumplió el actor cuando adosó al plenario la carta de terminación del contrato, a la parte accionada, concretamente al empleador, le correspondía acreditar la ocurrencia de los motivos aducidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral.

CASO EN CONCRETO

Descendiendo al caso de marras, la Sala advierte que, el demandante alega desde su escrito inaugural que, su despido fue ilegal debido a que en la diligencia de descargo se hace alusión a una denuncia presentada, sin embargo, en ningún momento de la diligencia, ni en otro escenario, dicha denuncia le fue puesta en conocimiento al demandante, transgrediéndosele con ello su derecho de contradicción y defensa.

Por su parte, SERVICIOS DE SALUD IPS SURAMERICANA S.A., sostuvo que, el motivo de la ruptura unilateral del contrato de trabajo como quedó expresamente establecido en el acto de terminación, fue la violación de los deberes legales, contractuales y reglamentarios por parte del médico JOSE RODRIGO RESTREPO VALBUENA, al recibir dádivas de los agentes comerciales de los laboratorios, práctica expresamente prohibida en la ley, en el contrato, en los reglamentos de la empresa, y que constituye falta grave reconocida por él mismo actor.

En el asunto no se tiene dudas que, SERVICIOS DE SALUD IPS SURAMERICANA S.A dio por terminado el contrato de trabajo al señor JOSE RODRIGO RESTREPO VALBUENA, a partir del 23 de marzo de 2018, informándole en extenso lo siguiente:

Referencia: Terminación de Contrato

La presente comunicación tiene por fin informarle que Servicios de Salud IPS Suramericana S.A, ha decidido dar por terminado unilateralmente por justa causa el contrato de trabajo que tuviera suscrito con usted y que empezó a ejecutarse el día 1 de octubre de 2013.

La terminación unilateral invocada por la Empresa se soporta en el incumplimiento a lo establecido en la Ley 1438 de 2011, mediante la cual se establece la prohibición de recibir cualquier tipo de prebenda o dádiva, de cualquier naturaleza, por parte de los trabajadores del sector salud, lo cual en su caso se materializó por la recepción de bonos Sodexo suministrados por un laboratorio, tal y como se desprende de la queja interpuesta en la Superintendencia Nacional de Salud la cual fue trasladada a la compañía, la queja radicada en la Línea Ética de Suramericana S.A y la diligencia de descargos practicada el 22 de marzo de 2018

Todo lo anterior, se fundamenta en lo establecido en Código Sustantivo de Trabajo, artículo 62, el cual contempla las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo en el numeral 5 "Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores", numeral 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, que de acuerdo al artículo 58 establece en el numeral 1 "Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido".

De la misma manera, dentro del Reglamento Interno de Trabajo, se establece en el artículo 55 como deberes generales en el numeral 7 "Ser verídico en todo caso", numeral 8 "Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo y con la conducta en general, en su verdadera intención que es la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio

y de la empresa en general". En el mismo sentido, el artículo 64 establece como obligaciones especiales del trabajador en el numeral 17 "Acatar y cumplir en debida forma las instrucciones impartidas por la Empresa mediante circulares informativas y normativas, manuales de procedimiento y de políticas internas, y memorandos en general", numeral 18 "Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la Empresa toda su capacidad moral de trabajo", numeral 19 "Ser verídico en todo caso y suministrar las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo y los informes que sobre el mismo le soliciten, ajustados a la verdad", numeral 20 "Cumplir y desarrollar las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo".

De la misma manera se establece en el artículo 66 como prohibiciones de la empresa numeral 42 "Recibir dinero o cualquier beneficio en razón de sus funciones, así no cause detrimento patrimonial a la Empresa." Así mismo, se establece en el artículo 71 como justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo en el numeral 1 literal 41 "Toda otra falta grave que implique violación de las obligaciones o prohibiciones de los trabajadores o prescripciones de órdenes establecidas en la ley, reglamentos, convención colectiva, pacto o fallo arbitral, según el caso", literal 43 "Utilizar el cargo para obtener beneficios para sí o para sus familiares, amigos, o terceros, sin respetar los procedimientos establecidos por la Empresa", literal 51 "La violación de las normas que regulan el ejercicio de la profesión del empleado, siempre que dicha violación se manifieste en el ejercicio del cargo o afecte la realización del mismo", numeral 52 "Violación de manuales, procedimientos o protocolos establecidos por la Empresa para el cabal desempeño de las funciones de los empleados y/o el correcto funcionamiento de la organización ante usuarios, público en general o autoridades administrativas o judiciales", numeral 58 "Incumplir las instrucciones impartidas por la Empresa mediante circulares informativas y normativas, manuales de procedimiento y de políticas internas, y memorandos en general". Así mismo, en el artículo 72 se establece como falta grave para terminar el contrato de trabajo en el numeral 43 "Utilizar el cargo para obtener beneficios para sí o para sus familiares, amigos, o terceros, sin respetar los procedimientos establecidos por la Empresa", numeral 51 "La violación de las normas que regulan el ejercicio de la profesión del empleado, siempre que dicha violación se manifieste en el ejercicio del cargo o afecte la realización del mismo", numeral 52 "Violación de manuales, procedimientos o protocolos establecidos por la Empresa para el cabal desempeño de las funciones de los empleados y/o el correcto funcionamiento de la organización ante usuarios, público en general o autoridades administrativas o judiciales".

Igualmente, se establece dentro en el anexo al Código de Conducta y Buen Gobierno de la compañía Servicios de Salud IPS Suramericana S.A, de acuerdo con el numeral 1.1 que "En virtud de la reglamentación especial consagrada en la Ley 1474 de 2011, por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la

.....

efectividad del control de la gestión pública, se entenderá que los colaboradores de la Compañía no podrán recibir, solicitar o aceptar, por sí o por persona interpuesta, prebendas, dádivas o cualquier beneficio no justificado, por parte de Entidades Promotoras de Salud, Instituciones Prestadoras de Salud, empresas farmacéuticas productoras, distribuidoras, comercializadoras u otras de medicamentos, insumos, dispositivos y equipos, que no estén vinculadas al cumplimiento de una relación laboral o contractual formalmente establecida entre la Compañía y el colaborador".

Así mismo, dentro de su contrato laboral, se establece dentro de la cláusula quinta como obligaciones en el literal v "Las demás obligaciones que le correspondan de acuerdo con la Ley, las normas que expida la Superintendencia Nacional de Salud, el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa y los manuales de funciones de la misma. El incumplimiento de estas obligaciones se tendrá como falta grave y dará lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo por la empresa con justa causa y por lo tanto sin el pago de una indemnización, todo acorde con la normatividad actual vigente y el Reglamento Interno de Trabajo", contemplándose de la misma manera las causales de terminación por justa causa, en el literal h "El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en este contrato, o incurrir en cualquier conducta prohibida de acuerdo con el contrato y el reglamento interno".

La anterior decisión surtirá efectos a partir del día 23 de marzo de 2018, contando este día como último día laborado.

Se observa de la **comunicación de terminación del contrato de trabajo** que, la demandada fundamenta su decisión, en preceptos legales, en disposiciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, en el Código de Conductas de la Empresa y en el reglamento de trabajo.

Especialmente, la sociedad empleadora fundamenta la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo del actor, en la contenida en los numerales 5° y 6° del artículo 62 del CST, subrogado por el artículo 7°, del Decreto Legislativo 2351 de 1965.

La citada disposición normativa, consagra dos escenarios diferentes que de forma independiente constituyen una justa causa para finalizar unilateralmente el contrato de trabajo, la primera de ellas, tiene que ver con la violación grave de las obligaciones y prohibiciones que tiene el trabajador y, la restante, el incurrir en cualquier falta que se encuentre calificada como grave ya sea en **reglamentos internos de trabajo**, pactos o convenciones colectivas de trabajo.

Así lo ha entendido la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, como puede verse en la sentencia del 10 de marzo de 2003, con radicación 35105, reiterada en la sentencia SL670-2018, en la que se indicó:

"...Sobre la hermenéutica del citado texto normativo ya ha tenido oportunidad de pronunciarse esta Corporación, entre otras sentencias en la proferida el 18 de septiembre de 1973, en la cual se dijo:

Es indudable que en el numeral 6° del aparte a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es <cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo> y otra es <... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contractuales o reglamentos...>.

En cuanto a la primera situación contemplada por el numeral señalado, es posible la calificación de la gravedad de la violación (...) En cuanto a la segunda situación contemplada por el numeral referido, es claro que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales,

contratos individuales o reglamentarios en que se consagran esas faltas con tal calificativo...'

'El diccionario de la Lengua de la Real Academia Española, edición 1970 dice que falta en su segunda acepción es: <Defecto en el obrar, quebrantamiento de la obligación de cada una> y en cuanto a la violación indicada: <Acción y efecto de violar>, y define el verbo violar como <infringir> o quebrantar una ley o precepto'.

Por lo anterior se concluye que la diferencia entre violación de las obligaciones del trabajador y la falta cometida por el mismo, no es lo que determina la diferencia entre las dos partes del numeral indicado.

La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que, si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.

En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta ...'

Y según la jurisprudencia de este mismo alto tribunal frente a los dos escenarios previsto en la norma, en el primer concepto, la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, y, en el segundo, la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta, indicando, en la sentencia SL16298 de 13 de septiembre de 2017 con radicación N° 55472, que: “Si la gravedad de algunas conductas ya estaban calificadas por las partes previamente, no estaba el juzgador en capacidad de valorar su gravedad de nuevo para reemplazar el querer de los contratantes (CSJ SL, 27 feb. 2013, rad. 40114). En este escenario, le bastaba confrontar los hechos y conductas atribuidas al trabajador para determinar si se enmarcaban o no en aquellas conductas calificadas como graves por las partes.”.

Lo que implicaba que, si la falta estaba tipificada como grave por el empleador, la justa causa se consideraba configurada, sin margen para la intervención del operador judicial en la apreciación de su gravedad.

No obstante, la referida tesis fue revaluada por el órgano de cierre a partir de la sentencia CSJ SL2857-2023 del 23 de agosto de 2023, M.P., Gerardo Botero Zuluaga, concluyéndose en esta nueva providencia, que sí le era dable al funcionario judicial realizar un examen de la gravedad de la falta, veamos:

“...Conforme a lo advertido, la Corte recoge cualquier criterio en contrario donde se haya indicado, que al juez no le es dable juzgar la gravedad de la falta, cuando esta ha sido previamente convenida por las partes, bien en el contrato de trabajo, la convención colectiva o el reglamento interno, pues al juez laboral no se le puede privar de esa función bien por acuerdo entre las partes o por decisión unilateral del patrono, en tanto las consecuencias que puede tener una estipulación en ese sentido, puede conllevar a la renuncia de

derechos sociales, en virtud de las consecuencias jurídicas que encarna la terminación del contrato de trabajo. De ahí que siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso...”

Ahora, en el asunto se tiene claridad que, la demandada citó el día 22 de marzo de 2018, al señor JOSE RODRIGO RESTREPO VALBUENA, a rendir descargos sobre los hechos relacionados con una **denuncia anónima** radicada ante la **Superintendencia y la línea ética de Suramericana, relacionada con la interacción de los profesionales con los laboratorios médicos**, describiéndose en dicha citación lo siguiente:

Medellin, 22 de marzo de 2018



Señor
JOSE RODRIGO RESTREPO VALBUENA
La ciudad

Referencia: Citación diligencia de descargos.

La presente tiene por fin notificarle que deberá presentarse en las Oficinas de Servicios de Salud IPS Suramericana S.A, ubicadas en Carrera 48 No. 26-50, 4to piso, oficina Laura Raquel Castellanos, a las 1:00 pm del día 22 de marzo de 2018, para efectos de atender la diligencia de descargos en cumplimiento con el Reglamento Interno de Trabajo, con ocasión de los cargos que se relacionan a continuación, a saber:

- *"Explicación sobre hechos relacionados con una denuncia anónima radicada ante la Superintendencia y la línea ética de Suramericana, relacionada con la interacción de los profesionales con los laboratorios médicos"*

Le recordamos que puede acompañarse de 2 personas que sean empleados de esta Compañía para esta diligencia si así lo desea.

Atentamente,

Jose Rodrigo Restrepo

LAURA RAQUEL CASTELLANOS MONTEALEGRE
Directora IPS Salud Sura

Pues bien, la diligencia de descargos es el punto de partida para que la parte demandante afinque su defensa, pues arguye que su **despido fue ilegal** debido a que no se le puso en conocimiento ni en la diligencia de descargos, ni en ningún otro momento la denuncia “anónima” presentada.

De entrada, a juicio de esta magistratura, la citación de descargos que realizó la empleadora al actor, describe de manera diáfana los hechos que motivaron su citación, los cuales están claramente fundamentados en la **interacción que tuvo el demandante con los profesionales de los laboratorios médicos**.

Sobre la veracidad de las denuncias anónimas, al proceso se allegó el siguiente texto por medio del cual se le informa a la Superintendencia de Salud, sobre posibles sobornos de una empresa de laboratorio, a saber:

MINSALUD Invimó IUDUS POR UI NUESTRO PAÍS PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

1001-058 -18
Bogotá D.C., Febrero de 2018

Doctor
LUIS FERNANDO CRUZ ARAUJO
Superintendente Nacional de Salud
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD
Carrera 13 No. 28-08 Loca. 21 y 22
Bogotá D.C.

CORRESPONDENCIA SALIENTE
Para Remo 20182007224 Radicado 20182007224
Folios: 12 Clave: 290253
De: GRUPO DE UNIDAD DE REACCION INMEDIATA
Para: LUIS FERNANDO CRUZ ARAUJO
Fecha: 19/02/2018 Usuario: gpinilla

Asunto: Traslado denuncias

Respetado Señor Superintendente

La Dirección de Medicamentos y Productos Biológicos – Grupo de Articulación y Apoyo Técnico de este Instituto, mediante oficios 3150-11848-17 y 3150-0789-18, radicados 17135352 y 20183000791, respectivamente; remite denuncias enviadas por ciudadano anónimo, quien manifiesta que el establecimiento Laboratorios NOMAVED, presuntamente estaría pagando sobornos a profesionales de la salud, para que formulen sus productos.

(...)

Así las cosas, respetuosamente me permito remitir en once (11) folios copia de las referidas denuncias con sus respectivos soportes para lo de competencia de esa Superintendencia.

No obstante lo anterior, me permito comunicarle que mediante oficio 1001-057-18 radicado 20182007220, se ha remitido las mencionadas denuncias a Laboratorios NOVAMED S.A., para que en el marco de la autorregulación se proceda a iniciar las acciones que considere pertinentes al interior del mismo.

Atentamente,


GLORIA ELSA PINILLA CASTILLO
Asesora Dirección General con Delegación de Funciones
Coordinación Grupo URI

Inc. Lo anunciado en doce (12) folios incluido oficio remitido.

Y, aunque se cuestiona por la parte activa que no se le puso en conocimiento al demandante, el texto de la denuncia anónima que dio lugar a la reunión de descargos, ello no afectó el derecho de defensa del actor, pues la queja **no constituyó la prueba para el despido**, sino que, fue solo un instrumento que contenía la mera noticia de la cual se desprendió el conocimiento de la empleadora para iniciar indagaciones laborales y en consecuencia, se puso en marcha el proceso de comprobación de faltas.

Al respecto, conviene precisar que, una queja o denuncia anónima no se erige en la prueba de lo que en ella se consigna, pero no significa negar la posibilidad de que sirva como referente respecto de la comisión de una falta. De manera que, luego de interpuesta una denuncia anónima, se debe asumir las averiguaciones necesarias para establecer la veracidad de su contenido, en la indagación que realice el empleador.

En hilo de lo anterior, destaca la Sala que, justamente las preguntas que se le formularon al trabajador, en la diligencia de descargos, todas estaban dirigidas a esclarecer los hechos por los cuales fue citado; veamos: ¿Conoce las políticas para la atención de los visitantes médicos?, ¿en qué sitio se reúne con ellos?, ¿en qué horarios, recibe visitas médicas durante el tiempo de atención médica?, ¿qué tipo de incentivo recibe de los laboratorios?, ¿cómo un médico se gana un televisor?, ¿cuándo fue la última reunión con visitantes de Novamed?, ¿quién define el sitio de almuerzo?, **¿usted recibe incentivos de Novamed, explique qué tipo de incentivos?, ¿cómo explica que en los soportes recibidos de la denuncia anónima radicada ante la Superintendencia de**

Salud y la Línea Ética, aportan correos electrónicos y listas en las cuales se relacionan los médicos que reciben bonos Sodexo por parte del laboratorio, donde aparece su nombre incluido? ¿Cómo fue contactado por Novamed para el ofrecimiento de esos incentivos en cheque Sodexo? Entre otras.

En particular, esta Sala resalta las siguientes preguntas y respuestas brindadas por el demandante JOSE RODRIGO RESTREPO VALBUENA en la diligencia de descargos, de las cuales se concluye que éste **confesó** haber recibido por parte de una empresa de laboratorio, un bono de Sodexo por valor de \$100.000 que en términos de propio demandante era un “regalito” que no era para todos, y además **aceptó** que, su actuar faltó a los principios de la compañía, veamos:

Pregunta: ¿Conoce las políticas internas para la atención de los visitantes médicos? Descríbalas por favor.

Respuesta: Tenemos ciertas restricciones por hechos que pasaron al interior de la sede, por lo que no podemos atender en la Sede. No debemos atenderlos dentro del horario laboral. Ellos simplemente exponen varias líneas, el visitador nos muestra materiales para la recordación de la marca. Todos los días nos invitan a almorzar. Entre 12:30 y 1:00. Generalmente salimos dos personas. Santiago es el encargado de asignar los turnos a los laboratorios. Los almuerzos son Francachela, algunas veces es en el Centro Comercial. El laboratorio de ayer fue Sanofi. Nos sentamos dependiendo de la cantidad nos presentan el material, el tema se vuelve tedioso porque uno ya conoce los productos. Nos dan pisapapeles, bolsas, relajantes, lapiceros. Hay laboratorios que nos invitan a Cenar y nos dan unas charlas. En algunas ocasiones se puede ir con la pareja o con un conocido. Hace días no voy a las charlas por la noche.

Pregunta: ¿Qué tipo de incentivos recibe de los laboratorios?

Respuesta: Las muestras (aunque no sean de las que se recetan) en cualquier momento, se aprovechan para temas personales, cenas, almuerzos. Ellos también ofrecen cursos de reanimación, viajes a congresos, televisores, pero estos últimos no he aceptado

Yo he aceptado cenas en alguna vez con mi novia, los almuerzos, medicamentos que he necesitado para mí, para mi mamá o para mi papá.

Pregunta: ¿Usted recibe incentivos de Novamed? Explique y detalle qué tipo de incentivos.

Respuesta: A parte de los almuerzos, las muestras, cenas, nada más. Yo tuve buena relación con alguna de las visitadoras. La que se mantienen son Marcela y Jose. Al almuerzo viene en promedio cuatro personas.

Nosotros vamos al almuerzo con los uniformes de Sura, lo que no es ético puesto que las gentes nos ve y pueden pensar de alguna influencia de los laboratorios. Nos aburre el acoso de los visitantes. Incomoda que todo el personal de Bancolombia y pacientes me vean conversando con el laboratorio y es no es ético.

Pregunta: ¿Cómo explica que en los soportes recibidos de la denuncia anónima radicada ante la Superintendencia de Salud y la Línea Ética, aportan correos electrónicos y listas en las cuales se relacionan los médicos que reciben bonos Sodexo por parte del laboratorio, donde aparece su nombre incluido?

Respuesta: Alguna vez me entregaron un bono de Sodexo en un diciembre por un valor aproximado de 100.000 pesos. Probablemente firme una planilla, puesto que en todas las reuniones firmo una cada vez que asisto. Yo lo recibí, pero eso no me orienta a formular más. Ellos no me preguntan que estoy mandando más o menos.

Estábamos reunidos en Francachela, ya no nos vemos hasta el otro año, les vamos a dar un regalito, no es para todos, y lo recibí.

Uno se casa con algunos laboratorios, por la empatía y por la cercanía.

Pregunta: ¿Considera que con su actuar, faltó a los principios? De ser afirmativo, ¿a cuáles?

Respuesta: Considero que mi comportamiento no está acorde con los principios de la Compañía, en especial con el respeto y la transparencia.

Pregunta: ¿Considera que con su actuar faltó a lo establecido en el contrato de trabajo, al reglamento interno y a las políticas e instrucciones entregadas por el empleador?

Respuesta: No actué conforme a las políticas de la compañía, se le recuerda al funcionario lo establecido en el Código de Conducta relacionado con el tema de la prohibición de recibir cualquier tipo de dádiva por parte de este tipo de entidades. El funcionario acepta que su comportamiento no está conforme a dicha política.

De hecho, el demandante JOSÉ RODRIGO RESTREPO VALBUENA, al absolver el interrogatorio de parte aseguró que, en la IPS Sura **estaba prohibida la recepción de incentivos** por parte de los laboratorios médicos, pero que se recibían almuerzos o cenas, lo cual era de público conocimiento entre los jefes. Agregó diciendo además que cuando rindió sus descargos ante su empleador, suministró todas las explicaciones solicitadas **de manera libre**.

En el proceso, también se recibió la declaración de JUAN CARLOS GÓMEZ CASTAÑO, representante legal de la demandada, quien manifestó que supo de la denuncia anónima que dio origen a estos hechos, la cual fue instaurada en marzo del año 2018, en la que básicamente se informaba que unas personas estaban teniendo unos relacionamientos con unas empresas farmacéuticas, adjuntando para ello un listado de unos nombres de los cuales no todos eran médicos asociados o vinculados a Suramericana, **estando enlistado el nombre del demandante, pero sin que se especificara en la denuncia, detalles sobre el tipo de incentivo, la cantidad o el laboratorio**.

A instancia de la parte demandada, se recibió la declaración de LAURA RAQUEL CASTELLANOS MONTEALEGRE, directora de atención en salud en Sura y de HERIBERTO ANDRÉS DE JESÚS RESTREPO RODAS, director de asuntos legales para temas laborales y contractuales en la compañía.

Ambos testigos coincidieron en afirmar que, antes de la diligencia de descargos no sabía de los incentivos que recibía el demandante, pues de ello solo tuvieron conocimiento en la diligencia de descargos, pues la denuncia indicaba datos muy genéricos.

Puntualmente, a la testigo LAURA RAQUEL CASTELLANOS MONTEALEGRE, se le preguntó por qué no se le puso en conocimiento, la denuncia al demandante, a través de una copia, a lo cual respondió: *“En primer lugar porque **las denuncias en la línea ética buscan resguardar como el nombre y datos de la persona que ponen la queja o el denunciado** y en segundo lugar realmente necesitábamos hablar directamente a través de este mecanismo*

de la diligencia de descargos para entrar y asegurar lo que se decía como en la queja”

Bajo la misma senda, se le preguntó al testigo HERIBERTO ANDRÉS DE JESÚS RESTREPO RODAS, qué características tiene una denuncia en la línea ética y cómo se interpone, a lo cual contestó: *“no hay ninguna obligación, digamos que la línea ética tiene un reglamento, en este reglamento se establecen unos **principios entre ellos ese tema de la confidencialidad, el tema del anonimato**, cualquier persona puede interponer una queja bien sea un funcionario de la compañía o externo de la misma y se garantiza, si es anonimato lo puede hacer, se garantiza el anonimato de quien la puso, el anonimato de quien la puso de cara a que el tema sea muy fluido y mucho más transparente para todas las partes y las personas puedan denunciar las conductas que puedan evidenciar de algún funcionario de la compañía”*

Ahora, la conducta desplegada por el señor JOSE RODRIGO RESTREPO, expresamente se encuentra **prohibida al trabajador**, conforme lo reglado en el reglamento interno de trabajo (PDF escrito de contestación folio 29) y el CST veamos:

1. Código Sustantivo de Trabajo artículos 62 numerales 5 y 6.
*“5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
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 y reglamentos.”*
2. Código Sustantivo de Trabajo, numeral 1° del artículo 58:
1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
3. En la ley 1438 de 2011, mediante el cual se establece la prohibición de recibir cualquier tipo de prebendas o dadas de cualquier naturaleza a los trabajadores de sector salud.
4. CAPÍTULO XII PRESCRIPCIONES DE ORDEN, numerales 7 y 8 del artículo 55: Los trabajadores, como deberes generales, tiene los siguientes:
*7. Ser verídico en todo caso.
8. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo y con la conducta en general, en su verdadera intención que es la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.*
5. CAPÍTULO XVI OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES, numerales 17, 18, 19, 20 artículo 64: Son obligaciones especiales del trabajador:

17. Acatar y cumplir en debida forma las instrucciones impartidas por la Empresa mediante circulares informativas y normativas, manuales de procedimiento y de políticas internas, y memorandos en general.

18. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la Empresa toda su capacidad moral de trabajo

19. Ser verídico en todo caso y suministrar las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo y los informes que sobre el mismo le soliciten, ajustados a la verdad

20. Cumplir y desarrollar las ordenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.

6. De anterior capítulo, Numeral 42 del Artículo 66º: Se prohíbe a los trabajadores:

42. Recibir dinero o cualquier beneficio en razón de sus funciones, así no cause detrimento patrimonial a la Empresa.

7. CAPÍTULO XIX TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DESPIDOS CON O SIN JUSTA CAUSA. Números 43, 51 y 52 del Artículo 72º: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

Para los efectos del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, se califican como **GRAVES LAS SIGUIENTES FALTAS**, además de las que tengan ese carácter en forma general:

Se indica en el escrito de terminación como artículo 71 numeral 1 literal 41, pero al revisar el reglamento se visualiza en el artículo 72 numeral 13:

13. Toda otra falta grave que implique violación de las obligaciones o prohibiciones de los trabajadores o prescripciones de orden establecidas en la ley, reglamentos, convención colectiva, pacto o fallo arbitral, según el caso.

43. Utilizar el cargo para obtener beneficios para sí o para sus familiares, amigos, o terceros, sin respetar los procedimientos establecidos por la Empresa.

51. La violación de las normas que regulan el ejercicio de la profesión del empleado, siempre que dicha violación se manifieste en el ejercicio del cargo o afecte la realización del mismo.

52. Violación de manuales, procedimientos o protocolos establecidos por la Empresa para el cabal desempeño de las funciones de los empleados y/o el correcto funcionamiento de la organización ante usuarios, público en general o autoridades administrativas o judiciales.

58. Incumplir las instrucciones impartidas por la Empresa mediante circulares informativas y normativas, manuales de procedimiento y de políticas internas, y memorandos en general.

8. Código de conducta y buen gobierno de la compañía de servicios IPS SURA. (PDF escrito de contestación folio 68 ss.)

Prohibición de prebendas o dádivas a colaboradores del sector salud. En virtud de la reglamentación especial consagrada en la Ley 1474 de 2011, por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública, se entenderá que los colaboradores de la Compañía no podrán recibir, solicitar o aceptar, por sí o por persona interpuesta, prebendas, dádivas o cualquier beneficio no justificado, por parte de Entidades Promotoras de Salud, Instituciones Prestadoras de Salud, empresas farmacéuticas productoras, distribuidoras, comercializadoras u otras de medicamentos, insumos, dispositivos y equipos, que no estén vinculadas al cumplimiento de una relación laboral o contractual formalmente establecida entre la Compañía y el colaborador.

9. CONTRATO DE TRABAJO, cláusula quinta, literales v obligaciones del empleado. v) las demás obligaciones que le corresponden de acuerdo con la ley y el reglamento interno. Clausula séptima relativa a terminación del contrato de por justa causa literal h) el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en este contrato o incurrir en conducta prohibida de acuerdo al contrato y al reglamento.

Con relación a la causal invocada por la entidad accionada, esta Sala estima que la misma se encuentra configurada.

Para esta Colegiatura es un hecho probado que el demandante ostentaba el cargo médico general de SERVICIOS DE SALUD IPS SURAMERICANA S.A., y que, en el ejercicio de su labor, recibió un bono de Sodexo por valor de \$100.000 aspecto que emerge de la **confesión** realizada por el demandante al rendir sus descargos ante su empleador, y además el demandante reconoció en la diligencia de descargos que su actuar faltó a los principios de la compañía, pues en sus palabras no estuvo acorde con: **“el respeto y la transparencia”**. Dicha conducta está expresamente prohibida en el artículo 106 de la ley 1438 de 2011, que al respecto dice:

“ARTÍCULO 106. PROHIBICIÓN DE PREBENDAS O DÁDIVAS A TRABAJADORES EN EL SECTOR DE LA SALUD. <Artículo modificado por el artículo 133 de la Ley 1474 de 2011. El nuevo texto es el siguiente:> *Queda expresamente prohibida la promoción u otorgamiento de cualquier tipo de prebendas, dádivas a trabajadores de las entidades del Sistema General de Seguridad Social en Salud y trabajadores independientes, sean estas en dinero o en especie, por parte de las Entidades Promotoras de Salud, Instituciones Prestadoras de Salud, empresas farmacéuticas productoras, distribuidoras, comercializadoras u otros, de medicamentos, insumos, dispositivos y equipos, que no esté vinculado al cumplimiento de una relación laboral contractual o laboral formalmente establecida entre la institución y el trabajador de las entidades del Sistema General de Seguridad Social en Salud.*

PARÁGRAFO 1o. *Las empresas o instituciones que incumplan con lo establecido en el presente artículo serán sancionadas con multas que van de 100 a 500 SMMLV, multa que se duplicará en caso de reincidencia. Estas sanciones serán tenidas en cuenta al momento de evaluar procesos contractuales con el Estado y estarán a cargo de las entidades de Inspección, Vigilancia y Control con respecto a los sujetos vigilados por cada una de ellas.*

PARÁGRAFO 2o. *Los trabajadores de las entidades del Sistema General de Seguridad Social en Salud que reciban este tipo de prebendas y/o dádivas, serán investigados por las autoridades competentes. Lo anterior, sin perjuicio de las normas disciplinarias vigentes”.*

El actuar del actor se enmarca en una justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, según el reglamento de trabajo, catalogada la misma catalogada **como falta grave**, a saber:

“Se prohíbe a los trabajadores:

42. Recibir dinero o cualquier beneficio en razón de sus funciones, así no cause detrimento patrimonial a la Empresa.

13. Toda otra falta grave que implique violación de las obligaciones o prohibiciones de los trabajadores o prescripciones de orden establecidas en la ley, reglamentos, convención colectiva, pacto o fallo arbitral, según el caso.

43. Utilizar el cargo para obtener beneficios para sí o para sus familiares, amigos, o terceros, sin respetar los procedimientos establecidos por la Empresa.”

En ese orden de ideas, y conforme a lo que se demostró en el sub Litis, en el asunto se tiene probado que, el empleador enteró al demandante sobre los hechos que motivaron la diligencia de descargos y particularmente en la carta de terminación del contrato, se describió en extenso de manera clara e inequívoca, las circunstancias que dieron lugar a que el empleador adoptara tal determinación, describiendo además en detalle las normatividades aplicables.

Asimismo, se tiene comprobado en el asunto que, al actor, la sociedad demandada le garantizó su derecho de defensa al citarlo a rendir descargos y concederle la oportunidad de asistir con dos empleados de la compañía, derecho del cual prescindió el actor.

Para esta Sala, de manera alguna el despido puede asimilarse a una sanción disciplinaria, y al ser ello así puede ordenarse, aunque no se haya agotado un trámite previo, así lo tiene entendido la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, como puede verse en la sentencia SL10297-2017, reiterada en la providencia CSJ SL4813-2019, veamos:

“...Así mismo, resulta importante destacar que la posición del Tribunal, según la cual el despido no es una sanción y por ende para su aplicación no se requiere de un trámite previo y especial, a menos que extra legalmente así se haya pactado, es acertado y ajustado a derecho, como en varias ocasiones lo ha dicho la Corporación, recientemente en la sentencia SL 13691 – 2016, de ago. 24 de 2016, rad. 52134, en los siguientes términos:

Pues bien, frente al tema sobre el cual la censura desplegó gran parte de su ataque, esto es, sí el despido es una sanción o no, la Sala reiterativamente ha señalado que en principio no lo es, a menos que extra legalmente así se haya pactado, como se indicó, entre otras, en las sentencias de radicación CSJ SL 11 feb. 2015 rad. 45166, en la CSJ SL, 15 feb. 2011 rad. 39394 y CSJ SL, 5 nov. 2014. rad. 45148; pues el despido lleva implícita la finalización del vínculo, porque el empleador en ejercicio de la potestad discrecional que lo caracteriza, prescinde de los servicios del empleado debido a que no quiere seguir atado jurídica ni contractualmente a él, en tanto la sanción presupone la vigencia de la relación laboral y la continuidad de ésta; de allí que no puedan confundirse bajo el mismo concepto...”

Así pues, no encuentra esta magistratura que el procedimiento de terminación del contrato de trabajo al demandante fuera **ilegal e injustificado**, en tanto que las pruebas indican que, el demandante no sólo participó en la investigación administrativa, sino que, además, se le escuchó en descargos antes del despido, es decir que aquel tuvo oportunidad de defenderse frente a las acusaciones que se le hicieron.

De modo que, a juicio de este colegiado el despido al trabajador no fue ilegal ni vulneró su derecho defensa, de lo que se sigue que no es procedente el reintegro del trabajador, como bien lo concluyó el A quo.

Es este punto refulge indicar que, en este asunto tampoco procede la pretensión subsidiaria.

Para esta Corporación, las pruebas analizadas en conjunto, de conformidad con el principio de la comunidad de la prueba, y observando las reglas de la sana crítica, llevan a la convicción que el demandante no dio el cumplimiento debido a sus deberes como médico general.

Esta Sala encuentra que el demandante desatendió la obligación prevista en la ley, y el reglamento de trabajo, esto es: *“Utilizar el cargo para obtener beneficios para sí o para sus familiares, amigos, o terceros, sin respetar los procedimientos establecidos por la Empresa.”* la cual es constitutiva de justa causa para que el empleador de por terminado el contrato de trabajo, la cual está expresamente calificada en el reglamento de trabajo como “ falta grave”, y además aplicando el nuevo criterio de la CSJ, este colegiado destaca la gravedad de la conducta cometida por el galeno, la cual deviene aceptada por el demandante al rendir los descargos, y en el proceso consta la manifestación expresa e inequívoca del actor en el sentido de que su actuar, no se compadece de los principios de la compañía, es decir, que era de su pleno conocimiento y sapiencia de que su actuar era indebido, máxime que para esta magistratura, la actuación del actor puede poner en cuestionamiento la necesidad e idoneidad de la formulación de cierto tipo de medicamento emitido por “x” laboratorio, lo que sin dudas, pone en riesgo el sistema de seguridad social en salud.

Por las razones que vienen de explicarse, se **CONFIRMARÁ** la sentencia de primera instancia.

Sin costas en esta instancia al haberse conocido el proceso bajo el grado jurisdiccional de consulta.

VIII. - DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

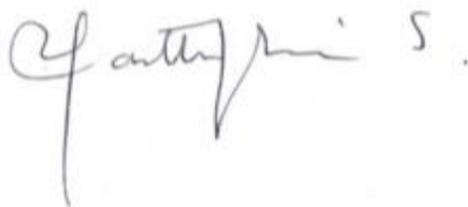
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia, de fecha y procedencia conocidas, que se conoce en consulta, de conformidad a lo expuesto.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

TERCERO: En su oportunidad procesal, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

CUARTO: SE ORDENA la notificación por **EDICTO** de esta providencia, que se fijará por secretaría por el término de un día, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

Los magistrados



MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA