

Respetado

JUEZ PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE MOCOA PUTUMAYO

E. S. D.

Ref. PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA

DEMANDANTE TANIA MABEL RIVERA VALENCIA

DEMANDADO: HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD DEL PUTUMAYO

ZOMAC

RADICADO: 860013105001- 2024-00069-00

ASUNTO: CONTESTACIÓN DE DEMANDA

JAIR ALFONSO CHAVARRO LOZANO, mayor de edad, con residencia y domicilio en la ciudad de Neiva, identificado con cédula de ciudadanía No. 7.708.158 expedida en Neiva – Huila, portador de la Tarjeta Profesional de abogado No. 317.648 del C. S. de J., obrando en representación del **HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD DEL PUTUMAYO ZOMAC**, de manera comedida y respetuosa me permito **CONTESTAR** la demanda en los siguientes términos:

A LOS HECHOS DE LA DEMANDA

AL HECHO PRIMERO- Es cierto, según prueba documental allegada, respetándosele los derechos y garantías laborales.

AL HECHO SEGUNDO: No es cierto, la relación laboral inicio el 7 de noviembre de 2019, ya que para la fecha inicial que relaciona la demandante estuvo vigente una relación de tipo CIVIL bajo la figura de contrato de prestación de servicios; según prueba documental allegada, aclarando que durante dicha vigencia se le respetaron todas las garantías y derechos laborales.

AL HECHO TERCERO: Es cierto, según prueba documental allegada, sin embargo, se aclara que de acuerdo con el cargo y función desempeñada tenía a su cargo y uso del elemento (ventilador mecánico) que según versión de la misma demandante estaba a cargo de las fisioterapeutas.

AL HECHO CUARTO: Es cierto, según prueba documental allegada, sin embargo, se aclara que de acuerdo con el cargo y función desempeñada tenía a su cargo y uso del elemento (ventilador mecánico) que según versión de la misma demandante estaba a cargo de las fisioterapeutas.

AL HECHO CINCO: Es cierto, según prueba documental allegada, sin embargo, se aclara que de acuerdo al cargo y función desempeñada tenía a su cargo y uso del elemento (ventilador mecánico) que según versión de la misma demandante estaba a cargo de las fisioterapeutas.

¡Tu salud nuestro compromiso!

Carrera 48 No 10-29 B/Ciudad Leguízamo
Correo Institucional: gerencia@hacputumayo.com.co
Puerto Asís – Putumayo

AL HECHO SEIS: Es cierto, según prueba documental allegada, ese fue el salario pactado entre las partes.

AL HECHO SIETE: Es cierto, según prueba documental allegada, respetándosele los derechos y garantías laborales.

AL HECHO OCHO: Es cierto, según prueba documental allegada, respetándosele los derechos y garantías laborales.

AL HECHO NUEVE: Es cierto, según prueba documental allegada, respetándosele los derechos y garantías laborales., permitiéndosele ser escuchada, presentar pruebas y ofreciendo la garantía de doble instancia, sin embargo, la demandante nunca hizo uso de su derecho pues no presenta los recursos de ley, pese a habersele brindado esa posibilidad.

AL HECHO DIEZ: Es cierto, según prueba documental allegada, sin embargo, se aclara que, la terminación se dio dando cumplimiento al Reglamento Interno de Trabajo, título XX faltas graves y justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo, artículo 100, numeral 27 "Todo descuido en el trabajo que afecte o pueda afectar la seguridad de las personas, de las máquinas, de los equipos, materiales de trabajo o de las instalaciones" y 68 " Todo trabajador que tenga funciones de supervisión y no dé aviso previo por escrito a su superior jerárquico cada vez que se presente una actividad, hecho u omisión que pueda ser considerado como falta." Lo anterior en concordancia con el Código Sustantivo del Trabajo, artículo 62, 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." Téngase en cuenta que la demandante incumplió con las obligaciones contraídas en contrato laboral en la cláusula primera:

desarrollo del objeto social del **EMPLEADOR**. d) A Responder con los deberes de un depositario por los elementos personales de trabajo de cualquier clase, que se le confien para la realización de sus labores, así como por los daños que por su culpa, descuido o negligencia ocasione a **EL EMPLEADOR**. Igualmente, si recibiere bienes bajo inventario, deberá suscribir acta de recibo y entrega. e) A seguir

AL HECHO ONCE: Es parcialmente cierto, habida cuenta que, las asignaciones laborales, cargo, funciones y traslado son ciertas; sin embargo, por el cargo y función "fisioterapeuta" le estaba asignado el mencionado ventilador para las respectivas terapias. Nótese que la misma demandante en sus descargos manifiesta"

PREGUNTADO: ¿Conoce usted los motivos por los cuales fue citada a rendir esta diligencia de descargos?

CONTESTADO: Si.

PREGUNTADO: ¿Que tiene para manifestar al respecto?

CONTESTADO: En realidad lo que se no es mucho, llevo en el servicio este mes de febrero, estaba aprendiendo porque nunca había salido de la UCI Principal, desde que llegue, es responsabilidad nuestra, porque nunca contamos los ventiladores, si me habían dicho los números de ventiladores que habían era 4 menos uno que estaba en reparación es decir, quedábamos con 3, ya sabía el lugar donde se guardaban, pero no hacíamos revisión todos los días de cuantos ventiladores teníamos, no tenía conocimiento de la puerta de atrás que había hasta el lunes que me enteré de la pérdida del ventilador, yo le comenté a mi líder de lo que me había dicho la jefa Paola, comenzamos a indagar sobre la ubicación del ventilador, entre mis compañeras comenzamos a hablarlo y CAROL me indica que en una entrega de turno con JAZMIN ella se da cuenta que no está, pero no lo reportaron; en dos ocasiones que ingrese al cuarto de los equipos a descansar la primer vez estoy segura que estaban los 3 ventiladores, no recuerdo exactamente la fecha y la segunda vez estaban también los 3 pero sinceramente no sé que fechas fueron, igual no estuve mucho tiempo porque estaba haciendo mucho frío y me salió otra vez, fecha probable de estos días 08 y el 09 de febrero.

PREGUNTADO: ¿Quién se encarga del uso de los ventiladores mecánicos en el servicio de la UCI INTERMEDIO?

CONTESTADO: Fisioterapeutas.

PREGUNTADO: ¿Hace revisión de los equipos que están a cargo de sus funciones?

CONTESTADO: Se supone que lo debemos hacer, pero lo hacemos solo cuando lo necesitamos.

PREGUNTADO: ¿Cuándo supone usted que se perdió el ventilador mecánico?

CONTESTADO: No tengo conocimiento.

PREGUNTADO: ¿Quién se encarga del uso de los ventiladores mecánicos en el servicio de la UCI INTERMEDIO?

CONTESTADO: Fisioterapeutas.

Lo anterior denota que, los ventiladores, en especial el ventilador extraviado, estaba a cargo de las fisioterapeutas y que la demandante tenía conocimiento del equipo y que el mismo estaba a cargo de las fisioterapeutas, inclusive ella.

AL HECHO DOCE: No me consta, es un hecho que deberá probarse, sin embargo, el hecho de que la demandante manifieste estar por fuera de la unidad, en nada le resta responsabilidad frente al uso, manejo y cuidado de los elementos asignados por el hospital para el cumplimiento de sus funciones, como son los ventiladores para terapia respiratoria. Téngase en cuenta que la demandante incumplió con las obligaciones contraídas en contrato laboral en la cláusula primera:

desarrollo del objeto social del **EMPLEADOR**. d) A Responder con los deberes de un depositario por los elementos personales de trabajo de cualquier clase, que se le confien para la realización de sus labores, así como por los daños que por su culpa, descuido o negligencia ocasione a **EL EMPLEADOR**. Igualmente, si recibiere bienes bajo inventario, deberá suscribir acta de recibo y entrega. e) A seguir

AL HECHO TRECE: Parcialmente cierto, sin embargo, tengas en cuenta que, el ventilador de terapias extraviado estaba asignado a las fisioterapeutas, tal y como lo reconoce la demandante en sus descargos

PREGUNTADO: ¿Conoce usted los motivos por los cuales fue citada a rendir esta diligencia de descargos?

CONTESTADO: Si.

PREGUNTADO: ¿Que tiene para manifestar al respecto?

CONTESTADO: En realidad lo que se no es mucho, llevo en el servicio este mes de febrero, estaba aprendiendo porque nunca había salido de la UCI Principal, desde que llegue, es responsabilidad nuestra, porque nunca contamos los ventiladores, si me habían dicho los números de ventiladores que habían era 4 menos uno que estaba en reparación es decir, quedábamos con 3, ya sabía el lugar donde se guardaban, pero no hacíamos revisión todos los días de cuantos ventiladores teníamos, no tenía conocimiento de la puerta de atrás que había hasta el lunes que me enteré de la pérdida del ventilador, yo le comenté a mi líder de lo que me había dicho la jefe Paola, comenzamos a indagar sobre la ubicación del ventilador, entre mis compañeras comenzamos a hablarnos y CAROL me indica que en una entrega de turno con JAZMIN ella se da cuenta que no está, pero no lo reportaron; en dos ocasiones que ingrese al cuarto de los equipos a descansar la primer vez estoy segura que estaban los 3 ventiladores, no recuerdo exactamente la fecha y la segunda vez estaban también los 3 pero sinceramente no se que fechas fueron, igual no estuve mucho tiempo porque estaba haciendo mucho frio y me sali otra vez, fecha probable de estos días 08 y el 09 de febrero.

PREGUNTADO: ¿Quién se encarga del uso de los ventiladores mecánicos en el servicio de la UCI INTERMEDIO?

CONTESTADO: Fisioterapeutas.

PREGUNTADO: ¿Hace revisión de los equipos que están a cargo de sus funciones?

CONTESTADO: Se supone que lo debemos hacer, pero lo hacemos solo cuando lo necesitamos.

PREGUNTADO: ¿Cuándo supone usted que se perdió el ventilador mecánico?

CONTESTADO: No tengo conocimiento.

AL HECHO CATORCE: Es cierto según prueba documental allegada, sin embargo, se aclara que, pese a que los equipos los reciba mediante acta la líder de terapias, también lo es que todos los fisioterapeutas tienen a cargo dichos ventiladores para la realización de las terapias respiratorias y por ende les asiste la obligación de la cláusula primera del contrato laboral.

AL HECHO QUINCE: No me consta, como quiera que sea una afirmación personal de la demandante, sin embargo, el ventilador de terapias extraviado estaba asignado a las fisioterapeutas, tal y como lo reconoce la demandante en sus descargos. Por lo que le asistía la obligación de cumplir con la cláusula primera del contrato de trabajo.

desarrollo del objeto social del **EMPLEADOR**. d) A Responder con los deberes de un depositario por los elementos personales de trabajo de cualquier clase, que se le confien para la realización de sus labores, así como por los daños que por su culpa, descuido o negligencia ocasione a **EL EMPLEADOR**. Igualmente, si recibiere bienes bajo inventario, deberá suscribir acta de recibo y entrega. e) A seguir

PREGUNTADO: ¿Conoce usted los motivos por los cuales fue citada a rendir esta diligencia de descargos?

CONTESTADO: Si.

PREGUNTADO: ¿Que tiene para manifestar al respecto?

CONTESTADO: En realidad lo que se no es mucho, llevo en el servicio este mes de febrero, estaba aprendiendo porque nunca había salido de la UCI Principal, desde que llegue, es responsabilidad nuestra, porque nunca contamos los ventiladores, si me habían dicho los números de ventiladores que habían era 4 menos uno que estaba en reparación es decir, quedábamos con 3, ya sabía el lugar donde se guardaban, pero no hacíamos revisión todos los días de cuantos ventiladores teníamos, no tenía conocimiento de la puerta de atrás que había hasta el lunes que me enteré de la pérdida del ventilador, yo le comenté a mi líder de lo que me había dicho la jefe Paola, comenzamos a indagar sobre la ubicación del ventilador, entre mis compañeras comenzamos a hablarnos y CAROL me indica que en una entrega de turno con JAZMIN ella se da cuenta que no está, pero no lo reportaron; en dos ocasiones que ingrese al cuarto de los equipos a descansar la primer vez estoy segura que estaban los 3 ventiladores, no recuerdo exactamente la fecha y la segunda vez estaban también los 3 pero sinceramente no se que fechas fueron, igual no estuve mucho tiempo porque estaba haciendo mucho frio y me sali otra vez, fecha probable de estos días 08 y el 09 de febrero.

PREGUNTADO: ¿Quién se encarga del uso de los ventiladores mecánicos en el servicio de la UCI INTERMEDIO?

CONTESTADO: Fisioterapeutas.

¡Tu salud nuestro compromiso!

Carrera 48 No 10-29 B/Ciudad Leguizamó

Correo Institucional: gerencia@hacputumayo.com.co

Puerto Asís – Putumayo

AL HECHO DIECISEIS: No me consta, como quiera que es una afirmación de la demandante que pretende sustraerse de la responsabilidad adquirida en la cláusula primera del contrato de trabajo. Además, de ser cierta tal afirmación, nunca se informó al coordinador del servicio, a la líder de terapias o a la administración del hospital.

Nótese que la misma demandante reconoce que es responsabilidad de los fisioterapeutas.

PREGUNTADO: ¿Conoce usted los motivos por los cuales fue citada a rendir esta diligencia de descargos?

CONTESTADO: Si.

PREGUNTADO: ¿Que tiene para manifestar al respecto?

CONTESTADO: En realidad lo que se no es mucho, llevo en el servicio este mes de febrero, estaba aprendiendo porque nunca había salido de la UCI Principal, desde que llegue, es responsabilidad nuestra, porque nunca contamos los ventiladores, si me habían dicho los números de ventiladores que habían era 4 menos uno que estaba en reparación es decir, quedábamos con 3, ya sabía el lugar donde se guardaban, pero no hacíamos revisión todos los días de cuantos ventiladores teníamos, no tenía conocimiento de la puerta de atrás que había hasta el lunes que me enteré de la pérdida del ventilador, yo le comenté a mi líder de lo que me había dicho la jefe Paola, comenzamos a indagar sobre la ubicación del ventilador, entre mis compañeras comenzamos a hablarnos y CAROL me indica que en una entrega de turno con JAZMIN ella se da cuenta que no está, pero no lo reportaron; en dos ocasiones que ingrese al cuarto de los equipos a descansar la primer vez estoy segura que estaban los 3 ventiladores, no recuerdo exactamente la fecha y la segunda vez estaban también los 3 pero sinceramente no se que fechas fueron, igual no estuve mucho tiempo porque estaba haciendo mucho frío y me salí otra vez, fecha probable de estos días 08 y el 09 de febrero.

PREGUNTADO: ¿Quién se encarga del uso de los ventiladores mecánicos en el servicio de la UCI INTERMEDIO?

CONTESTADO: Fisioterapeutas.

AL HECHO DIECISIETE: No me consta, como quiera que es una afirmación personal de la demandante; sin embargo, de acuerdo con el informe allegado y que dio origen al proceso disciplinario el 14 de febrero se les indagó a los fisioterapeutas por la pérdida del mencionado ventilador mecánico,

2. Se indaga a las fisioterapeutas del servicio sobre lo sucedido y manifiestan: "El martes 14 de febrero a las 2 de la mañana la fisioterapeuta Tania Rivera entra al cuarto de Equipos y enciende la luz, según su testimonio los ventiladores estaban completos; en el turno de las 10 de la noche la fisioterapeuta Carol Orozco saliendo de turno le notifica a la fisioterapeuta Adriana Guevara que el ventilador mecánico no está, sin embargo, no reportan a ninguna área la falta de este equipo."

PREGUNTADO: ¿Conoce usted los motivos por los cuales fue citada a rendir esta diligencia de descargos?

CONTESTADO: Si.

PREGUNTADO: ¿Que tiene para manifestar al respecto?

CONTESTADO: En realidad lo que se no es mucho, llevo en el servicio este mes de febrero, estaba aprendiendo porque nunca había salido de la UCI Principal, desde que llegue, es responsabilidad nuestra, porque nunca contamos los ventiladores, si me habían dicho los números de ventiladores que habían era 4 menos uno que estaba en reparación es decir, quedábamos con 3, ya sabía el lugar donde se guardaban, pero no hacíamos revisión todos los días de cuantos ventiladores teníamos, no tenía conocimiento de la puerta de atrás que había hasta el lunes que me entere de la pérdida del ventilador, yo le comenté a mi líder de lo que me había dicho la jefe Paola, comenzamos a indagar sobre la ubicación del ventilador, entre mis compañeras comenzamos a hablarnos y CAROL me indica que en una entrega de turno con JAZMIN ella se da cuenta que no está, pero no lo reportaron; en dos ocasiones que ingrese al cuarto de los equipos a descansar la primer vez estoy segura que estaban los 3 ventiladores, no recuerdo exactamente la fecha y la segunda vez estaban también los 3 pero sinceramente no se que fechas fueron, igual no estuve mucho tiempo porque estaba haciendo mucho frio y me sali otra vez, fecha probable de estos días 08 y el 09 de febrero.

PREGUNTADO: ¿Quién se encarga del uso de los ventiladores mecánicos en el servicio de la UCI INTERMEDIO?

CONTESTADO: Fisioterapeutas.

AL HECHO DIECIOCHO: La vinculación de la demandante inicio el 7 de noviembre de 2019, sin embargo la terminación de contrato se dio, según los anexos de la misma demanda, con justa causa, en atención a que, a la demandante se le apertura proceso disciplinario, se le citó a descargos, se le notificó la resolución de terminación de contrato, **dentro de la cual se le indicó que contra dicha resolución procedían los recursos de ley y la demandante dejó vencer en silencio el termino de ley para interponer los recursos frente a la decisión de terminación de contrato con justa causa.**

En atención a lo enunciado, se procede a dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa conforme al Reglamento Interno del Trabajo y con fundamento en el Código Sustantivo del Trabajo, artículo 62 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"*. Esta determinación es efectiva a la finalización de la jornada de trabajo del día 22 de febrero del presente año. En consecuencia, sírvase hacer entrega de los elementos que debido a su cargo le hayan sido entregados para el desarrollo de su labor, si a ello hubiese lugar.

Nota: Contra la presente decisión proceden los recursos de Ley.

A LAS PRETENSIONES DE LA DEMANDA

Me opongo a todas y cada una de las pretensiones por considerarlas infundadas, contrarias a derecho y por no encontrar respaldo en la realidad de los hechos, como quiera que la terminación del contrato de la demandante se dio en virtud de un proceso disciplinario reglado en el **REGLAMENTO INTERNO DEL TRABAJO** en concordancia con el Código Sustantivo del Trabajo, artículo 62, 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."* Téngase en cuenta que la demandante incumplió con las obligaciones

¡Tu salud nuestro compromiso!

Carrera 48 No 10-29 B/Ciudad Leguizamó

Correo Institucional: gerencia@hacputumayo.com.co

Puerto Asís – Putumayo

contraídas en contrato laboral en la cláusula primera:

PRIMERA. - OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR: EL TRABAJADOR se obliga para con EL EMPLEADOR: a) A poner al servicio de EL EMPLEADOR toda su capacidad normal de trabajo, en el desempeño de las funciones propias del oficio y/o actividad descrita como **FISIOTERAPEUTA** y en las labores similares, conexas, anexas o complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR o sus representantes. b) El servicio antedicho lo prestará personalmente EL TRABAJADOR en el Municipio de Puerto Asís (P). c) A Guardar estricta reserva de

cuanto llegare a su conocimiento por razón de su oficio sobre las operaciones, negocios, actividades médicas, procedimientos comerciales, administrativos y/o cualquier clase de información referente al desarrollo del objeto social del EMPLEADOR. d) A Responder con los deberes de un depositario por los elementos personales de trabajo de cualquier clase, que se le confien para la realización de sus labores, así como por los daños que por su culpa, descuido o negligencia ocasione a EL EMPLEADOR. Igualmente, si recibiere bienes bajo inventario, deberá suscribir acta de recibo y entrega. e) A seguir estrictamente las órdenes que le impartan sus superiores. f) A cumplir la jornada de trabajo y atender las normas disciplinarias de horario y descansos. g). A asistir puntualmente al trabajo y a no dedicar parte alguna de su tiempo laborable a trabajos distintos a los asignados por EL EMPLEADOR. h) Resaltar con su comportamiento la imagen de EL EMPLEADOR, de tal manera que se constituya en un buen ejemplo a tomar su entorno de trabajo, proyectando los propósitos y objetivos de la organización. i) Asistir puntualmente a la totalidad de capacitaciones, evaluación de conocimientos, conferencias y demás actividades programadas por EL EMPLEADOR. j) Guardar conducta intachable en sus relaciones sociales y comerciales, actuando con ética profesional en sus decisiones. k) Cumplir con todas aquellas obligaciones que le impongan las disposiciones legales; teniendo en cuenta como elementos esenciales, la ética y la moral, las cuales deberán estar en armonía conforme y congruentemente con su profesión u oficio. l.) Cumplir y acatar las disposiciones contempladas en las Circulares Reglamentarias e instrucciones que expida la entidad. m.) Las demás obligaciones que de la naturaleza del presente contrato se deriven o impongan las normas legales. **PARAGRAFO PRIMERO:** El incumplimiento, la renuencia o negativa de EL TRABAJADOR a llevar a cabo satisfactoriamente cualquiera de estas obligaciones contractuales, a juicio de EL EMPLEADOR y teniendo en cuenta la normatividad legal vigente en materia laboral en Colombia, se considerará(n) como falta(s) grave(s) y por lo tanto se tendrá(n) como justa(s) causa(s) para dar por terminado el presente contrato, es decir, al TRABAJADOR se le dará un aviso escrito, no inferior a quince (15) días calendario de manera anticipada, según el encuadramiento legal de la causa (Conforme al C.S.T.), para así, dar por terminado este contrato con justa causa, sin derecho a que el trabajador reclame pago alguno por concepto de indemnización. Situación diferente, la cual se infiere en los numerales del uno (1) al ocho (8) del artículo 62 del Código sustantivo del trabajo y código Procesal del trabajo y de la Seguridad Social, los cuales, no requieren previo aviso para dar por terminado este contrato.

¡Tu salud nuestro compromiso!

Carrera 48 No 10-29 B/Ciudad Leguizamo
Correo Institucional: gerencia@hacputumayo.com.co
Puerto Asís – Putumayo

En atención a lo anterior, me permito realizar las siguientes manifestaciones frente a las declaraciones y condenas solicitadas por el apoderado de la parte demandante, así:

I. A LAS PRETENSIONES DECLARATIVAS Y/O CONDENATIVAS PRINCIPALES

A LA PRETENSION PRIMERA- Debe ser negada, como quiera que no existan los fundamentos facticos ni jurídicos para hacer una declaración e imponer una condena de tal magnitud, en atención a que, la vinculación de la demandante inicio el 7 de noviembre de 2019, aclarando que, el contrato de trabajo a término fijo fue terminado unilateralmente con justa causa por el empleador ya que la conducta descrita por la demandante constituye una FALTA GRAVE Y JUSTA CAUSA PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO, suficiente para que el empleador tomara la decisión de su despido.

Respecto DE LA TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA- FALTA GRAVE SEÑALADA EN EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, la sentencia de la **CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - SALA DE CASACIÓN LABORAL-Magistrado ponente JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ, DEL 09 DE MARZO DE 2016, indica:**

“Aclaró que si bien el empleador, a pesar de tener la falta cometida por el trabajador el calificativo de grave en el reglamento interno de trabajo, como ya lo había indicado, y la connotación de dar lugar al despido con justa causa, (motivo por el cual, según el juez de alzada, no era dable al fallador entrar a analizar aquel calificativo), procedió a citarle a descargos, tal como fue acreditado con el documento de él. 111, ello, contrario a lo concluido por el juez de primer grado, asentó, demostraba la observancia del respeto al derecho de defensa del trabajador, a quien le brindó la oportunidad de escuchar su versión, y, como fue mencionado en dicha comunicación, de ampliar la información para adoptar la correspondiente decisión”

(...)

“Respecto a la comprobación de la justedad del despido alegada por la empresa, el juez de alzada estableció que i) la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa no obliga al empleador a observar un trámite previo o proceso disciplinario, contrario a lo que acontece con la imposición de una sanción disciplinaria, pues basta con que concurra una causal de terminación prevista por la ley para que éste quede habilitado para poner fin al vínculo contractual; lógicamente, advirtió, con la formalidad de comunicar al trabajador la causa o motivo de la determinación al momento de fenecer el vínculo; a menos que, de alguna forma, se haya acordado o establecido un determinado proceder o proceso para cancelar la relación laboral con justa causa, o se trate de un servidor público; ii) no se acreditó para este evento particular, la exigencia de un procedimiento, pues, en el reglamento interno de trabajo, «la falta o causa por la cual se le despidió al trabajador –agresión física y verbal entre compañeros de trabajo-, fuera de ser calificada como grave por el numeral 24, del aparte a) del artículo 94 literal, a la cual se le estableció, como consecuencia, el despido, cuando se incurra por primera

¡Tu salud nuestro compromiso!

vez, no tenía previsto ningún trámite previo»; iii) tampoco se impuso como deber la citación a descargos en los asuntos disciplinarios, ya que solo se estipuló oír al investigado previamente, quien podía estar acompañado de dos compañeros de trabajo, como testigos; iv) el compromiso era citarlo a descargos con indicación de la fecha y hora de su práctica; v) el procedimiento previsto en el reglamento interno de trabajo lo fue para la comprobación de la falta y la aplicación de sanciones disciplinarias; vi) el procedimiento mencionado era conocido por todos, por cuanto, según la testigo, a cada uno se le entregó un cuadernillo que lo contenía; vii) el actor fue citado a descargos, según el folio 111; viii) los hechos endilgados fueron reconocidos por el trabajador y corroborados con la versión de una declarante. Con base en las precitadas premisas, concluyó que no se le había violado el debido proceso al extrabajador, como lo estimó el a quo; en consecuencia, determinó, el despido fue legal y justo”

En caso en concreto, la falta cometida por la demandante es una falta grave por el reglamento interno de trabajo de del **HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD DEL PUTUMAYO SAS ZOMAC**, por lo tanto, la consecuencia no es una sanción si no el despido por justa causa; el reglamento interno de trabajo de la **HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD DEL PUTUMAYO SAS ZOMAC** no tiene catalogadas con sanciones las faltas graves diferente a las faltas leves:

A LA PRETENSION SEGUNDA-. Debe ser negada, como quiera que no existan los fundamentos facticos ni jurídicos para hacer una declaración e imponer una condena de tal magnitud, en atención a que, se demostró que la terminación del contrato fue con justa causa con la salvaguarda de los derechos fundamentales al debido proceso, permitiéndole a la demandante desplegar su apreciación y contradicción dentro del mismo trámite procesal realizado por **HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD DEL PUTUMAYO SAS ZOMAC; sin embargo, desistió del derecho de contradicción que le asistía, dejando vencer en silencio el termino que tenia para interponer los recursos de ley.**

A LA PRETENSION TERCERA-. -. Debe ser negada, como quiera que no existan los fundamentos facticos ni jurídicos para hacer una declaración e imponer una condena de tal magnitud, en atención a que, se demostró que la terminación del contrato fue con justa causa con la salvaguarda de los derechos fundamentales al debido proceso, permitiéndole a la demandante desplegar su apreciación y contradicción dentro del mismo trámite procesal realizado por **HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD DEL PUTUMAYO SAS ZOMAC; sin embargo, desistió del derecho de contradicción que le asistía, dejando vencer en silencio el término que tenía para interponer los recursos de ley.**

A LA PRETENSION CUARTA-. Debe ser negada, como quiera que no existan los fundamentos facticos ni jurídicos para hacer una declaración e imponer una condena de tal magnitud, en atención a que, se demostró que la terminación del contrato fue con justa causa con la salvaguarda de los derechos fundamentales al debido proceso, permitiéndole a la demandante desplegar su apreciación y contradicción dentro del mismo trámite procesal realizado por **HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD DEL PUTUMAYO SAS ZOMAC; sin embargo, desistió del derecho de contradicción que le asistía, dejando vencer en silencio el término que**

¡Tu salud nuestro compromiso!

Carrera 48 No 10-29 B/Ciudad Leguizamó
Correo Institucional: gerencia@hacputumayo.com.co
Puerto Asís – Putumayo

tenía para interponer los recursos de ley.

A LA PRETENSION QUINTA-. Debe ser negada, como quiera que no existan los fundamentos facticos ni jurídicos para hacer una declaración e imponer una condena de tal magnitud, en atención a que, se demostró que la terminación del contrato fue con justa causa con la salvaguarda de los derechos fundamentales al debido proceso, permitiéndole a la demandante desplegar su apreciación y contradicción dentro del mismo trámite procesal realizado por **HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD DEL PUTUMAYO SAS ZOMAC; sin embargo, desistió del derecho de contradicción que le asistía, dejando vencer en silencio el término que tenía para interponer los recursos de ley.**

A LA PRETENSION SEXTO-. Debe ser negada, como quiera que no existan los fundamentos facticos ni jurídicos para hacer una declaración e imponer una condena de tal magnitud, en atención a que, se demostró que la terminación del contrato fue con justa causa con la salvaguarda de los derechos fundamentales al debido proceso, permitiéndole a la demandante desplegar su apreciación y contradicción dentro del mismo trámite procesal realizado por **HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD DEL PUTUMAYO SAS ZOMAC; sin embargo, desistió del derecho de contradicción que le asistía, dejando vencer en silencio el término que tenía para interponer los recursos de ley.**

A LA PRETENSION SÉPTIMA-. Debe ser negada, como quiera que no existan los fundamentos facticos ni jurídicos para hacer una declaración e imponer una condena de tal magnitud, en atención a que, se demostró que la terminación del contrato fue con justa causa con la salvaguarda de los derechos fundamentales al debido proceso, permitiéndole a la demandante desplegar su apreciación y contradicción dentro del mismo trámite procesal realizado por **HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD DEL PUTUMAYO SAS ZOMAC; sin embargo, desistió del derecho de contradicción que le asistía, dejando vencer en silencio el término que tenía para interponer los recursos de ley.**

A LA PRETENSION OCTAVA-. Debe ser negada, como quiera que no existan los fundamentos facticos ni jurídicos para hacer una declaración e imponer una condena de tal magnitud, en atención a que, se demostró que la terminación del contrato fue con justa causa con la salvaguarda de los derechos fundamentales al debido proceso, permitiéndole a la demandante desplegar su apreciación y contradicción dentro del mismo trámite procesal realizado por **HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD DEL PUTUMAYO SAS ZOMAC; sin embargo, desistió del derecho de contradicción que le asistía, dejando vencer en silencio el término que tenía para interponer los recursos de ley.**

A LA PRETENSION NOVENA-. Debe ser negada, como quiera que no existan los fundamentos facticos ni jurídicos para hacer una declaración e imponer una condena de tal magnitud, en atención a que, se demostró que la terminación del contrato fue con justa causa con la salvaguarda de los derechos fundamentales al debido proceso, permitiéndole a la demandante desplegar su apreciación y contradicción dentro del mismo trámite procesal realizado por **HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD DEL PUTUMAYO SAS ZOMAC; sin embargo, desistió**

¡Tu salud nuestro compromiso!

Carrera 48 No 10-29 B/Ciudad Leguizamo
Correo Institucional: gerencia@hacputumayo.com.co
Puerto Asís – Putumayo

del derecho de contradicción que le asistía, dejando vencer en silencio el término que tenía para interponer los recursos de ley.

A LA PRETENSION DÉCIMA-. Debe ser negada, como quiera que no existan los fundamentos facticos ni jurídicos para hacer una declaración e imponer una condena de tal magnitud, en atención a que, se demostró que la terminación del contrato fue con justa causa con la salvaguarda de los derechos fundamentales al debido proceso, permitiéndole a la demandante desplegar su apreciación y contradicción dentro del mismo trámite procesal realizado por **HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD DEL PUTUMAYO SAS ZOMAC; sin embargo, desistió del derecho de contradicción que le asistía, dejando vencer en silencio el término que tenía para interponer los recursos de ley.**

A LAS PRETENSIONES SUBSIDIARIAS

A LA PRETENSION PRIMERA Debe ser negada, como quiera que no existan los fundamentos facticos ni jurídicos para hacer una declaración e imponer una condena de tal magnitud, en atención a que, se demostró que la terminación del contrato fue con justa causa con la salvaguarda de los derechos fundamentales al debido proceso, permitiéndole a la demandante desplegar su apreciación y contradicción dentro del mismo trámite procesal realizado por **HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD DEL PUTUMAYO SAS ZOMAC; sin embargo, desistió del derecho de contradicción que le asistía, dejando vencer en silencio el término que tenía para interponer los recursos de ley.**

A LA PRETENSION SEGUNDA-. Debe ser negada, como quiera que no existan los fundamentos facticos ni jurídicos para hacer una declaración e imponer una condena de tal magnitud, en atención a que, se demostró que la terminación del contrato fue con justa causa con la salvaguarda de los derechos fundamentales al debido proceso, permitiéndole a la demandante desplegar su apreciación y contradicción dentro del mismo trámite procesal realizado por **HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD DEL PUTUMAYO SAS ZOMAC; sin embargo, desistió del derecho de contradicción que le asistía, dejando vencer en silencio el término que tenía para interponer los recursos de ley.**

A LA PRETENSION TERCERA-. Debe ser negada, como quiera que no existan los fundamentos facticos ni jurídicos para hacer una declaración e imponer una condena de tal magnitud, en atención a que, se demostró que la terminación del contrato fue con justa causa con la salvaguarda de los derechos fundamentales al debido proceso, permitiéndole a la demandante desplegar su apreciación y contradicción dentro del mismo trámite procesal realizado por **HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD DEL PUTUMAYO SAS ZOMAC; sin embargo, desistió del derecho de contradicción que le asistía, dejando vencer en silencio el término que tenía para interponer los recursos de ley.** Aunado a lo anterior, no procede la condena por el pago de intereses moratorios e indexación por las pretensiones aducidas ya que el

¡Tu salud nuestro compromiso!

Carrera 48 No 10-29 B/Ciudad Leguizamo
Correo Institucional: gerencia@hacputumayo.com.co
Puerto Asís – Putumayo

HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD DEL PUTUMAYO SAS ZOMAC no despidió a la demandante de manera injustificada, además de pagar la liquidación en forma oportuna y correctamente, como quiera que igualmente la liquidación no fue puesta por la parte demandante en controversia.

A LA PRETENSION CUARTA-. Debe ser negada, como quiera que, no existe acreencia ni ultra ni extra patita a cargo del **HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD DEL PUTUMAYO SAS ZOMAC** porque todas las acreencias laborales fueron satisfechas al momento de terminar la relación laboral tal como lo demuestra la liquidación del contrato.

A LA PRETENSION QUINTA-. Debe ser negada, como quiera que no existan los fundamentos facticos ni jurídicos para hacer una declaración e imponer una condena de tal magnitud, en atención a que por parte de mi representada se **ha cumplido con todas sus obligaciones con el demandante y por el contrario el que debe pagar las costas por su accionar es el demandante por incoar una acción jurídica sin que le asista razón jurídica ni fáctica.**

EXCEPCIONES DE FONDO

EXCEPCION - DE DESPIDO POR JUSTA CAUSA - FALTA GRAVE REQUISITOS

La justa causa como motivo de despido, comportar necesariamente la calificación de la conducta que motivaría la justa causa, en ese entendido, para ser justa causa la conducta debió a ver sido GRAVE para haberse configurado la situación, para ello el abogado MARIO MARTIN PASCO COSMOPOLIS (Q.E..P.D), ¹ en su artículo LA FALTA GRAVE LABORAL, que define que es una falta grave:

"Todas las definiciones giran en torno a un concepto uniforme y claro: "Notoria mala conducta que justifica el despido". En cuanto hecho es, pues, una infracción dolosa o de insalvable culpa que se produce en agravio de la empresa, de sus representantes o de la producción, y se la denomina también "injuria laboral", "mala conducta" o "inconducta".

"Que sea grave es requisito sine qua non: Las faltas menores son sancionables, dentro de la órbita de las facultades disciplinarias del empleador, con amonestación verbal o escrita o con suspensión sin goce de haber por uno o más días."

Pero también expone los requisitos para que una infracción laboral configure una causa justificada de despido:

Tipicidad y gravedad son, entonces, a nuestro criterio, los caracteres o requisitos esenciales para que una infracción laboral sea admitida como suficiente para justificar el despido disciplinario.

Hay, no obstante, principios que contornan a la falta grave y que condicionan su aplicabilidad. Tales principios, que configuran el marco jurídico en que se desenvuelve la facultad sancionadora-

¡Tu salud nuestro compromiso!

Carrera 48 No 10-29 B/Ciudad Leguízamo
Correo Institucional: gerencia@hacputumayo.com.co
Puerto Asís – Putumayo

- Inmediación: La falta debe ser sancionada tan pronto es advertida o, en caso sea necesario, al culminar la investigación que la demuestra. La falta no sancionada oportunamente se reputa condonada.

- Demostración: Aunque hay legislaciones que condicionan el despido a la realización previa de una investigación exhaustiva, es decir, que lo colocan como la culminación y no en el inicio de un proceso, lo más corriente es que la facultad de despedir sea ejercida unilateral y discrecionalmente por el empleador.

- Imputación: El despido es acto unilateral pero necesaria- mente recepticio. Es requisito para su validez el que la falta haya sido comunicada al trabajador; que éste sea emplazado con una acusación clara, directa, precisa, inequívoca.

- Non bis in ídem: Otro principio fundamental que entorna necesariamente la sanción consiste en que al empleador "no le es permitido renovar la punición, por la misma falta. Su derecho de sancionar se agota con la aplicación de la penalidad escogida.

Demostrando así que en el caso concreto se ajusta la conducta como GRAVE y su procedimiento –

principios- que conforman la falta grave fueron cumplidos por HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD DEL PUTUMAYO SAS ZOMAC.

Téngase en cuenta que la demandante reconoció en sus descargos tener responsabilidad frente a los hechos, se le respetaron los derechos y garantías procesales y nunca hizo uso de su derecho de contradicción, dejando fenecer en silencio la oportunidad de controvertir los cargos imputados y/o presentar pruebas que desvirtuaran los cargos imputados.

1. EXCEPCION - DE BUENA FE PATRONAL

HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD DEL PUTUMAYO SAS ZOMAC. siempre obró de buena fe al vincular laboralmente y cumplir con todas las condiciones que la ley, la constitución y el régimen legal exigen para este tipo de relaciones laborales y el tratamiento de la terminación por justa causa, por tipificarse una conducta grave se ajustó a lo requerido y a lo que jurisprudencialmente se he dictaminado:

Al respecto en varias oportunidades la sala laboral de la corte suprema se ha pronunciado, y en la sentencia de marzo 16 de 2005 expediente 23987 ha dicho:

"La buena fe se ha dicho siempre que equivale a obrar con lealtad, con rectitud, de manera honesta, en contraposición con el obrar de mala fe; y se entiende que actúa de mala fe "quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud" (Gaceta Judicial, Tomo LXXXVIII, pág. 223), como lo expresó la Sala Civil de esta Corte en sentencia de 23 de junio de 1958."

Ahora bien, se deja claro que un despido no es una sanción disciplinaria y cuando se configura los requisitos para que un trabajador sea despedido el empleador en usos de sus facultades puede realizar el procedimiento para la terminación del contrato:

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACIÓN LABORAL LUIS GABRIEL MIRANDA

¡Tu salud nuestro compromiso!

Carrera 48 No 10-29 B/Ciudad Leguizamo

Correo Institucional: gerencia@hacputumayo.com.co

Puerto Asís – Putumayo

BUELVAS Magistrado Ponente Radicación No. 36.014 Acta No.014 Bogotá, D.C, diecisiete (17) de mayo de dos mil once (2011)

Y tal diferencia temporal entre el conocimiento de los hechos imputados como causa del despido y la determinación cuestionada fue asunto discutido por el hoy recurrente en su demanda inicial y en su apelación.

Lo asentado permite a la Corte recordar lo que en múltiples ocasiones ha sostenido, esto es, que la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador debe ser, además de explícita y concreta, tempestiva, pues aun cuando el legislador no ha establecido límites temporales máximos para que ante tal situación éste invoque en su favor la condición resolutoria del vínculo jurídico, no puede desatenderse que entre éstas y aquella no debería mediar término o, a lo sumo, el que resulte apenas razonable, y que de no proceder el empleador inmediatamente o dentro de un plazo razonable a provocar el despido del trabajador se impone entender, en sana lógica, que absolvió, perdonó, condonó o dispensó la presunta falta.

Al respecto, resulta prudente señalar que la jurisprudencia ha sido reiterativa en explicar esta situación, siendo del caso traer a colación la sentencia del 25 de julio de 2002 radicado 17976, sobre el tema la Corte expresó:

*4. - Por último, es de anotar, que en varias oportunidades ha señalado la Sala que el despido no se asimila a una sanción disciplinaria, y que el agotamiento imperativo de un trámite previo sólo se exige legalmente con arreglo al artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo para la imposición de sanciones disciplinarias, no estando previsto legalmente tal procedimiento cuando se trata de una decisión de despido de un trabajador privado por las causales, consagradas en los numerales 5° y 6° del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, el cual podrá reclamarse cuando se hubiera establecido en una convención, laudo, reglamento o cualquier otro estatuto interno. **En casos de despido lo único que consagra la ley, es la obligación de cumplir el preaviso para ciertas justas causa.***

EN SENTENCIA DEL 25 DE JULIO DE 2002, RAD. N° 17976, SEÑALÓ LA CORTE AL RESPECTO:

"(...) Valga agregar que el artículo 115 del CST, prevé el procedimiento para imponer sanciones disciplinarias al trabajador, al cual debe ceñirse estrictamente el empleador cuando a ese fin apunta, descartando su aplicación cuando se trata del despido -que no es una sanción disciplinaria-, pues si la falta da lugar a la terminación del contrato de trabajo, la ley laboral no prevé ningún mecanismo o trámite previo a tal determinación, excepto en los casos en que procede el preaviso, según la clase de falta cometida (Art.7° Dcto. 2351,65), dejando a salvo, obviamente, de este concepto lo que al respecto se hubiera pactado en el contrato de trabajo, convención colectiva, pacto colectivo, laudo arbitral, etc. "

Ahora bien, pese a que el despido se dio con justas causas, a la demandante se le garantizaron los derechos fundamentales al debido proceso, defensa y contradicción

2. EXCEPCION DE COBRO DE LO NO DEBIDO Y PAZ Y SALVO

¡Tu salud nuestro compromiso!

Carrera 48 No 10-29 B/Ciudad Leguizamó
Correo Institucional: gerencia@hacputumayo.com.co
Puerto Asís – Putumayo

Teniendo en cuenta que HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD DEL PUTUMAYO SAS ZOMAC , ajusto sus procedimientos a derecho, es decir se cumplió a cabalidad con lo dispuesto en la Ley para el procedimiento de despido, no siendo facultado a realizar un proceso de descargos lo realizo, toda vez para reconfirmar la información y no ir a atentar contra los derechos fundamentales de la demandante, se decidió escucharla en descargos (**donde reconoce la falta**) por lo tanto no existe obligación alguno de una indemnización, generándose un cobro de no debido y paz y salvo por el tiempo que duro la relación laboral entre las partes de todo prestación social.

Sobre este tema la Corte suprema de justicia ha emitido abundante jurisprudencia, y en una de ellas ha considerado lo siguiente:

“Ahora bien, no desconoce la Sala que ha sido reiterado el criterio de su jurisprudencia según el cual, dado el carácter irrenunciable de los derechos y prerrogativas laborales consagrados en las disposiciones legales que regulan el trabajo humano, los denominados finiquitos o paz y salvos genéricos que sean suscritos por un trabajador, en manera alguna le vedan su derecho a reclamar sus acreencias laborales si posteriormente considera que el empleador se las adeuda y que, por otra parte, tales documentos deben ser analizados con mucho cuidado por los jueces al momento de examinar la conducta omisiva de un empleador, de cara a la determinación de su buena fe, pues, por lo general, corresponden a formatos previamente impresos en los que no siempre es clara la expresión de voluntad del trabajador”. “Pero, en el caso de autos, en el que de manera expresa las partes anunciaron su deseo de transigir los créditos laborales adeudados al trabajador, sin que se evidenciara que éste no estaba conforme con el contenido del documento previamente elaborado que firmó, no resulta disparatado que el Tribunal concluyera que la empleadora estaba asistida por un convencimiento de haber transigido algunos de los derechos reclamados y, por lo tanto, no se está en presencia de un yerro protuberante que pueda dar al traste con la decisión impugnada [Corte suprema de justicia, sala de casación laboral, sentencia de julio 8 de 2008, radicación 32371]”.

En otra sentencia, la Corte suprema de justicia ha considerado que:

“Al respecto, se debe anotar, que el hecho de haber cumplido la empresa con sus obligaciones durante la vigencia del contrato no significa que al final del mismo no hubiera incumplido su obligación de pagar las prestaciones sociales incluyendo todos los factores salariales, concretamente las comisiones o bonificaciones por ventas.

Es decir, que el pago de la indemnización prevista en el artículo 65 del C.S. del T. depende de si a la extinción del vínculo laboral el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, de lo cual se desprende que es con referencia a ese momento que debe analizarse el comportamiento patronal para atribuirle o no buena fe en el mismo.

Además, el hecho que durante la vigencia del contrato de trabajo la demandante no hubiere reclamado sobre la naturaleza de esos pagos, no se puede entender que ese comportamiento prima sobre el mandato legal.

Lo mismo puede decirse en cuanto a la constancia de conformidad y el paz y salvo por todo concepto, pues al tener dichos derechos el carácter de irrenunciables, nada impide que posteriormente, como aquí ocurre, se acuda a la justicia laboral para el reconocimiento y pago de sus derechos impugnada [Corte suprema de justicia, sala de casación laboral, sentencia de octubre 5 de 2005, radicación 26079].”

3. INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION

¡Tu salud nuestro compromiso!

Carrera 48 No 10-29 B/Ciudad Leguizamó
Correo Institucional: gerencia@hacputumayo.com.co
Puerto Asís – Putumayo

Teniendo en cuenta que HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD DEL PUTUMAYO SAS ZOMAC , ajusto sus procedimientos a derecho, es decir se cumplió a cabalidad con lo dispuesto en la Ley para el procedimiento de despido, no siendo facultado a realizar un proceso de descargos lo realizo, toda vez para reconfirmar la información y no ir a atentar contra los derechos fundamentales de la demandante, se decidió escucharla en descargos (**donde reconoce la falta**) por lo tanto no existe obligación alguno de una indemnización, generándose un cobro de no debido y paz y salvo por el tiempo que duro la relación laboral entre las partes de todo prestación social.

Ahora bien, es importante observar que la demandante nunca cuestiona la liquidación realizada y cancelada por HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD DEL PUTUMAYO SAS ZOMAC, por el contrario, se puede constatar que la misma fue correcta y su pago fue oportuno, por tanto, se evidencia la inexistencia de una obligación de HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD DEL PUTUMAYO SAS ZOMAC para con LA DEMANDANTE

4. DEL DEBIDO PROCESO

Como se puedo observar dentro del proceso disciplinario que involucro a la DEMANDANTE y en los hechos de la demanda en el **numeral noveno** donde comentan la apertura del proceso disciplinario dando cumplimiento al Reglamento Interno de Trabajo, titulo XX faltas graves y justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo, articulo 100, numeral 27 "Todo descuido en el trabajo que afecte o pueda afectar la seguridad de las personas, de las máquinas, de los equipos, materiales de trabajo o de las instalaciones" y 68 " Todo trabajador que tenga funciones de supervisión y no dé aviso previo por escrito a su superior jerárquico cada vez que se presente una actividad, hecho u omisión que pueda ser considerado como falta." Lo anterior en concordancia con el Código Sustantivo del Trabajo, articulo 62, 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." Téngase en cuenta que la demandante incumplió con las obligaciones contraídas en contrato laboral en la cláusula primera:

desarrollo del objeto social del EMPLEADOR. d) A Responder con los deberes de un depositario por los elementos personales de trabajo de cualquier clase, que se le confien para la realización de sus labores, así como por los daños que por su culpa, descuido o negligencia ocasione a EL EMPLEADOR. Igualmente, si recibiere bienes bajo inventario, deberá suscribir acta de recibo y entrega. e) A seguir

Así la cosas la misma después de conocer la decisión motivada de terminación con justa causa TANIA MABEL RIVERA VALENCIA no presenta inconformidad contra esa decisión, por lo tanto se deja en firme la misma, por lo tanto no existe ninguna violación al debido proceso, la misma tuvo la oportunidad para defenderse, contradecir y aportar pruebas pero como consta en los anexos de la demanda, la demandante no hizo uso de su derecho de contradicción y no instauró los recursos de ley a que tenía derecho.

¡Tu salud nuestro compromiso!

Carrera 48 No 10-29 B/Ciudad Leguizamo
Correo Institucional: gerencia@hacputumayo.com.co
Puerto Asís – Putumayo

5. GARANTÍA DE NO AUTOINCRIMINACIÓN

HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD DEL PUTUMAYO SAS ZOMAC dentro de los descargos realizados a la señora LA DEMANDANTE en ningún momento la obliga a dar contestación de las preguntas que le realizan, además la misma nunca manifiesta estar impedida para la misma, esta de manera voluntaria, libre y espontánea contesta a las preguntas que de forma afirmativo o negativo le solicita respondan.

La misma era libre de contestar, en ningún momento de la diligencia se le obligo a dar contestación, sin embargo, la misma acepta que el elemento extraviado estaba bajo su cuidado y de las otras fisioterapeutas

PREGUNTADO: ¿Conoce usted los motivos por los cuales fue citada a rendir esta diligencia de descargos?

CONTESTADO: Si.

PREGUNTADO: ¿Que tiene para manifestar al respecto?

CONTESTADO: En realidad lo que se no es mucho, llevo en el servicio este mes de febrero, estaba aprendiendo porque nunca había salido de la UCI Principal, desde que llegue, es responsabilidad nuestra, porque nunca contamos los ventiladores, si me habían dicho los números de ventiladores que habían era 4 menos uno que estaba en reparación es decir, quedábamos con 3, ya sabía el lugar donde se guardaban, pero no hacíamos revisión todos los días de cuantos ventiladores teníamos, no tenía conocimiento de la puerta de atrás que había hasta el lunes que me entere de la pérdida del ventilador, yo le comenté a mi líder de lo que me había dicho la jefe Paola, comenzamos a indagar sobre la ubicación del ventilador, entre mis compañeras comenzamos a hablarnos y CAROL me indica que en una entrega de turno con JAZMIN ella se da cuenta que no está, pero no lo reportaron; en dos ocasiones que ingrese al cuarto de los equipos a descansar la primer vez estoy segura que estaban los 3 ventiladores, no recuerdo exactamente la fecha y la segunda vez estaban también los 3 pero sinceramente no se que fechas fueron, igual no estuve mucho tiempo porque estaba haciendo mucho frío y me salió otra vez, fecha probable de estos días 08 y el 09 de febrero.

PREGUNTADO: ¿Quién se encarga del uso de los ventiladores mecánicos en el servicio de la UCI INTERMEDIO?

CONTESTADO: Fisioterapeutas.

En concordancia con lo anterior, se cita la siguiente:

"La Sentencia C-422 del 2002 el tribunal constitucional expresó que "(...) no obstante que en las decisiones que, entre otras muchas, se han relacionado surge como criterio orientador de la proyección y alcance del artículo 33 de la Constitución el relativo a la naturaleza de las actuaciones para señalar que la protección a la no auto incriminación "sólo debe ser aplicada en los asuntos criminales, correccionales y de policía"

Por lo anterior no es cierto que exista una violación a los derechos fundamentales de la demandante

6. LA GENERICA

Solicito a la señora Juez que se declaren probadas todas las excepciones que llegaren a resultar probadas en el proceso y que por desconocimiento probatorio actual no fueron posible de ser alegadas en el escrito de contestación de demanda.

MEDIOS DE PRUEBA

Para que sean valoradas en su debida oportunidad, respetuosamente, junto con el libelo de

demanda, me permito realizar las siguientes manifestaciones probatorias:

I. DOCUMENTALES ANEXAS: Para que sean valoradas en su debida oportunidad procesal, le solicito tenga en consideración las pruebas allegadas con el escrito de la demanda:

II. TESTIMONIAL

Con el fin de que declaren sobre lo que les consta de los hechos narrados en las excepciones, le solicito respetuosamente se sirva citar a las siguientes personas, para depongan cuanto les conste sobre la demanda y su contestación:

1. NATALIA ANDREA GARCÍA CUMBE, podrá ser notificado al email juridica@cayenaazul.com quien es la funcionaria que realizó el proceso disciplinario.

III. INTERROGATORIO DE PARTE

Previas las formalidades de ley, solicito citar a la demandante, señora TANIA MABEL RIVERA VALENCIA, para que en audiencia pública absuelva el interrogatorio de parte que en forma verbal o escrita le formule en el acto de la audiencia, relacionado con los hechos relacionados en la demanda

DIRECCIÓN PARA NOTIFICACIONES

1. Demandante: Las mismas descritas en la demanda principal.
2. Demandada: Carrera 48 No 10-29 B/Ciudad Leguizamo
3. Email: juridica@cayenaazul.com
4. Apoderado: Dirección: calle 18ª N 7-07 barrio Quirinal de Neiva

Email: juridica@cayenaazul.com

Atentamente,



JAIR ALFONSO CHAVARRO LOZANO

C. C. No. 7.708.158 expedida Neiva-H

T. P. No. 317.648 del C. S. de J.

¡Tu salud nuestro compromiso!

Carrera 48 No 10-29 B/Ciudad Leguizamo

Correo Institucional: gerencia@hacputumayo.com.co

Puerto Asís – Putumayo