



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 2

CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA

Magistrada ponente

SL956-2025

Radicación n.º 68001-31-05-004-2021-00326-01

Acta 11

Bogotá D. C., treinta y uno (31) de marzo de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación que **MARÍA PAULINA DÍAZ BAUTISTA** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga profirió el quince (15) de septiembre de dos mil veintitrés (2023), en el proceso que le instauró a **SALUD TOTAL ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD DEL RÉGIMEN CONTRIBUTIVO Y DEL RÉGIMEN SUBSIDIADO S. A. (SALUD TOTAL EPS-S S. A.)**.

I. ANTECEDENTES

María Paulina Díaz Bautista Giraldo llamó a juicio a Salud Total Entidad Promotora de Salud del Régimen Contributivo y del Régimen Subsidiado S. A., en adelante Salud Total EPS-S S. A., para que se declarara que: *i)* existió

un contrato a término indefinido; *ii)* desde el 5 de diciembre de 2005 hasta el 12 del mismo mes de 2018; *iii)* percibía una remuneración mensual de \$1.243.369; *iv)* la terminación del vínculo fue «*ILEGAL y NO PRODUCE EFECTOS, toda vez que no se le realizó el debido proceso ni se otorgó el derecho a la defensa*»; *v)* es beneficiaria de la reinstalación «*teniendo en cuenta que su despido fue injusto e ilegal ya que no se tuvo en cuenta el procedimiento establecido en el reglamento interno de trabajo y el artículo 62 del CST*»; *vi)* tenía derecho al «*pago de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones e indemnizaciones dejados de percibir desde el momento del despido hasta que se haga efectivo el reintegro*».

Por tanto, fuera condenada a *vii)* su «*reintegro*» al cargo que desempeñaba o a uno similar; *viii)* los salarios, cesantías y sus intereses, prima de servicios y vacaciones; *ix)* debidamente indexados; *x)* cualquier concepto que resultare probado y, *xi)* las costas.

Narró que: laboró para la demandada desde el 5 de diciembre de 2005 en el empleo de analista integral con un salario mensual inicial de \$381.500; el 27 de noviembre del 2018 se le informó el «*inicio de un proceso disciplinario*» aduciendo bajo rendimiento de 79 % en el mes de septiembre, el que contestó el 1º de diciembre del mismo año; el 5 siguiente se le notificó la finalización de la atadura a partir del 12, con fundamento en situaciones fácticas diferentes a

las referidas en la Comunicación del 27 de noviembre, porque en la misiva que finalizó el vínculo informó:

Teniendo en cuenta los hechos y las respuestas emitidas en su misiva, encontramos que en efecto sí incurrió en la falta que se atribuyó, toda vez que el día (14) de septiembre de 2018, le fue asignado el contacto n.º 09141822609, para que solicitara la autorización de las terapias físicas, ocupacional y fonoaudiología domiciliarias requeridas por el protegido [...], petición que fue confirmada por el área de red el pasado 26 de octubre del año en curso y solo hasta el día 4 de diciembre de los corrientes, emite respuesta [...] conducta que no es de recibo para eximirla de responsabilidad, toda vez que uno de los deberes propios de su cargo consiste en realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observando los preceptos del reglamento y acatando el cumplimiento de las ordenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes.

Agregó que el 6 de febrero de 2019 y el 23 de marzo de 2021 radicó Derechos de Petición a la accionada en los que solicitó la indemnización por despido sin justa causa y se dejara sin efecto su desvinculación, como consecuencia se reinstalara y pagara las acreencias laborales, que fueron desestimadas (f.os 2 a 9 y 122, Primera Instancia_Juzgado_Expediente _2024111608997).

Salud Total EPS-S S. A. se opuso a las pretensiones salvo la declaratoria de existencia del contrato de trabajo a término indefinido desde el 5 de diciembre de 2005 hasta el 12 del mismo mes de 2018. En cuanto a los hechos, aceptó los extremos laborales, la naturaleza del nexo, el ingreso pactado, el cargo de la convocante, el contenido de la finalización del vínculo laboral, los derechos de petición y sus respuestas. De los demás manifestó que no eran ciertos.

Aclaró que en la «*apertura del procedimiento disciplinario*» se le solicitó a la actora la explicación correspondiente sobre la omisión en el trámite «*SIGSC 09141822609 (Sistema de Información, Gestión de Servicio y Calidad) de Salud Total*», que correspondía a la autorización de las terapias físicas, ocupacional y de fonoaudiología domiciliarias requeridas por un afiliado menor de edad desde el 26 de octubre de 2018 y sólo fue gestionada hasta el día 4 de diciembre del mismo año.

En su defensa, formuló como excepciones de fondo las de estructuración de la justa causa, improcedencia del reintegro, cobro de lo no debido, prescripción, buena fe, pago, compensación y la innominada (f.os 132 a 141, *ibidem*).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 8 de agosto de 2022, el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bucaramanga resolvió:

PRIMERO: DECLARAR que entre la señora MARÍA PAULINA DÍAZ BAUTISTA y la empresa SALUD TOTAL EPS-S S. A. existió un contrato de trabajo a término indefinido cuyos extremos se establecieron entre el 5 de diciembre de 2005 hasta el 12 de diciembre de 2018.

SEGUNDO: DECLARAR que el contrato antes mencionado terminó sin justa causa imputable al empleador.

TERCERO: CONDENAR a SALUD TOTAL EPS-S S. A. a cancelar a favor de la señora MARÍA PAULINA DÍAZ BAUTISTA la

indemnización por despido sin justa causa que para diciembre de 2018 se tazó en \$8'556.681,93 teniendo en cuenta como salario base de liquidación de esta indemnización la suma de \$949.180.

CUARTO: CONDENAR a SALUD TOTAL EPS-S S. A. a pagar la suma establecida en el numeral anterior debidamente indexada como se enunció en la parte considerativa de esta sentencia.

QUINTO: ABSOLVER a la pasiva de las demás pretensiones presentadas en su contra.

SEXTO: CONDENAR en costas a SALUD TOTAL EPS-S S.A. y fijar como agencias en derecho a su cargo y a favor a de la señora MARÍA PAULINA DÍAZ BAUTISTA la suma de \$1'000.000 (f.os 200 a 202, Primera Instancia_Juzgado_Expediente _2024111608997 SIERGU).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver las apelaciones que interpusieron las partes, a través de providencia de 15 de septiembre de 2023, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga decidió:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia apelada de origen, fecha y anotaciones precedentes, salvo el **ordinal 1º**, en lo atinente a la declaración del contrato de trabajo que se **CONFIRMA**.

SEGUNDO: En lugar de lo revocado, se dispone:

DECLARAR probadas las excepciones **IMPROCEDENCIA DEL REINTEGRO, y COBRO DE LO NO DEBIDO**, formuladas por la demandada. En consecuencia, **se ABSUELVE** a la demandada **SALUD TOTAL EPS-S S. A.** de las pretensiones formuladas en el libelo genitor, por lo motivado.

TERCERO: COSTAS de ambas instancias a cargo de la demandante. Las de primera instancia, deberán tasarse por el Juez A-quo en su oportunidad; para esta instancia, fíjense agencias en derecho en esta instancia a su cargo y en favor de la parte demandada, en suma, de \$1.160.000, de conformidad con

lo previsto en los arts. 365-4 y 366 del CGP aplicable por remisión del art. 145 del CPTSS (mayúsculas y negrilla del texto) (f.os 17 a 36, Segunda Instancia_Tribunal_Expediente2024111722768 SIUGJ).

Delimitó el problema jurídico a determinar si el *a quo* guardó el principio de congruencia, cuando hizo uso de sus facultades extra y ultra *petita* para impartir condena por concepto de indemnización por despido injusto y de ser así la procedencia de aquella por tal concepto.

Dijo que constituían hechos aceptados por las partes que: *i)* el 5 de diciembre de 2005, suscribieron un convenio de trabajo a término indefinido; *ii)* el cargo para el cual fue contratada la demandante era el de analista integral, se pactó con un salario mensual de \$381.500; *iii)* el 27 de noviembre de 2018, Salud Total S. A. EPS-S S. A. le inició un proceso disciplinario, efectuándole el correspondiente requerimiento, quien lo respondió el 1º de diciembre siguiente; *iv)* el 5 del mismo mes y año, la demandada dio terminado el vínculo laboral a partir del 12 de siguiente; *vi)* el 6 de febrero de 2019 y el 23 de marzo de 2021, la señora Díaz Bautista pidió a la accionada la indemnización por terminación del contrato sin justa causa, así como se dejara sin efecto la desvinculación y el reintegro, que fueron desestimadas.

Anticipó que revocaría la decisión del juzgado, porque el sentenciador de primer grado procedió a reconocer la indemnización por «*despido*» injusto a pesar no haber sido

pretendida en el libelo genitor, ni debatida en la instancia vulnerando de esa forma el principio de congruencia que debe guardar el fallo del *a quo*, con lo peticionado en el libelo inicial, su causa *petendi*, la defensa técnica planteada y con los exceptivos formulados, además de no encontrar los presupuestos del artículo 50 del CPTSS, para impartir condena *extra-petita*.

Analizó la demanda y su respuesta de las que evidenció que en la inicial se solicitó previo pronunciamiento sobre la existencia del convenio, «*Se DECLARE que la terminación unilateral del contrato de trabajo del 12 de diciembre de 2018 es ILEGAL y NO PRODUCE EFECTOS, toda vez que no se le realizó el debido proceso ni se otorgó el derecho a la defensa*» y a causa de ello, se decretara que era, «*beneficiaria al reintegro, y como consecuencia se declare que tiene derecho al pago de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones e indemnizaciones dejados de percibir desde el momento del despido hasta que se haga efectivo el reintegro*»; así la accionada dio respuesta frente a la ineficacia del rompimiento de la atadura por preterir el debido proceso y la reinstalación de la promotora de la acción al empleo que desempeñaba sin solución de continuidad, ejerció su defensa y formuló las excepciones.

Con ese norte encontró acreditado que la actora no pretendió condena alguna por concepto de la indemnización establecida en el canon 64 del CST.

También destacó que en la audiencia de trámite de que trata el artículo 77 del CPTSS, realizada el 15 de julio de 2022, el *a quo* fijó el litigio así:

[...] 1. El salario devengado por la demandante. 2. Si la terminación de la relación laboral es ineficaz en caso de no haber sido agotado el debido proceso y el derecho a la defensa y si, por ende, tiene derecho al reintegro al cargo que venía desempeñando al momento del despido junto con el pago de las acreencias laborales causadas hasta el momento del reintegro y la indexación correspondiente.

Reprodujo apartes de la sentencia CSJ SL2010-2019, para memorar que dicha etapa procesal tiene como objetivo determinar los aspectos pendientes entre las partes, que deben decidirse en el fallo, con sujeción, al libelo genitor, su reforma (en caso de existir) y a la respuesta de la demandada, sin que pueda variarse los límites trazados por ella en el discurrir del trámite procesal. Y precisó:

Se reitera la condena impuesta por indemnización por despido injusto de que trata el art. 64 CST, no fue objeto de demanda, ni mucho menos materia de contradicción en la instancia por el extremo accionado, queriendo decir ello que, el juez singular, estudió un derecho no petitionado, bajo una situación fáctica desconocida en el plenario por las partes, lo anterior, so pretexto de amparar garantías constitucionales de mayor raigambre que las simples formas procesales, lo que le sirvió de báculo para modificar el radio de acción de la instancia –establecido preliminarmente en la demanda–, el cual fuere ratificado en audiencia de que trata el art. 77 del CPTSS, al momento de fijarse el litigio, decisión que, por demás asintieron las partes; evento este que, violenta flagrantemente, el debido proceso y derecho de defensa de la demandada, pues lo resuelto, nunca fue sometido a escrutinio, por tanto no pudo ser refutada por la convocada en juicio en la oportunidad procesal pertinente, lo que de plano deviene que, tales asuntos le fueran inoponibles en sede judicial, y de otra parte, un desconocimiento protuberante de los principios del debido proceso y congruencia previstos en el art. 29 CP y 281 CGP.

Frente a la justificación que manifestó la primera instancia de su actuación, en cuanto a que se encontraba en ejercicio de sus facultades extra y ultra *petita* -canon 50 del CPTSS-, recordó que aquellas no permiten modificar el *petitum* del libelo genitor o su reforma, ni fallar por fuera de lo pedido inobservando el principio de congruencia, porque únicamente sería conducente bajo la existencia de derechos mínimos e irrenunciables, de los cuales, no hacía parte la condena impartida.

Reseñó que para que el *a quo* pudiera resolver más allá de las pretensiones, era necesario que: *i)* los hechos fueran discutidos en el proceso y *ii)* estén debidamente probados, lo que no ocurrió pues lo reñido se suscribió a que si el «*despido*» de la trabajadora era ineficaz por las razones que se adujeron, si era viable el reintegro deprecado y no, la *justeza* de la desvinculación de cara a las causas previstas en el ordenamiento, tanto así el recurso de apelación de la actora estaba encaminada a la revocatoria de la decisión para que se declarara la ineficacia del rompimiento, que era lo pretendido en el trámite, para colegir que,

[...] el proceder del Juez A-quo, no se ajustó a derecho, como quiera que, no se daban los presupuestos procesales, para fallar extra *petita*, ya que, en autos, no se discutió o planteó litigio alguno, por una condena diferente a la peticionada en la demanda introductoria.

Respecto de la alzada de María Paulina Díaz Bautista tras citar los artículos 25 y 53 de la Constitución Política, 7º del Protocolo de San Salvador incorporado en la Ley 361 de 1996, y las sentencias CSJ SL, 9 ag. 2019, rad. 70342, CC T461-1998, SU449-2020 y T-439-2000, acentuó:

Pues bien, estima la Sala que, aun partiendo de que la vulneración denunciada ocurrió, que no fue así, lo cierto es que tal infracción no conlleva la consecuencia jurídica que la demandante pretende, dado que, como se vio antes, el despido solo es ilegal cuando recaiga sin justa causa sobre aquellos trabajadores que se encuentren en una situación de vulnerabilidad especial, que no es el caso de la demandante, o por lo menos, así no se anunció menos se acreditó.

Adviértase que en el proceso no se demostró que la decisión de la demandada de dar por terminado el contrato de trabajo de la demandante hubiese sido ilegal o arbitrario, pues Díaz Bautista no goza de estabilidad laboral reforzada, situación que, por demás, no asomó. Tampoco se acreditó que su despido fue violento, ni discriminatorio o a raíz de una situación de acoso laboral, etc.

Y es que, aunque pueda vislumbrarse como injusto el despido que sufrió la demandante, como bien lo advirtió el Juez A-quo, el actuar de la demandada se encuentra dentro de los márgenes autorizados por la legislación, en la medida en que la ley no prohíbe el despido injusto, tan solo que lo supedita al pago de una indemnización, sin que haya necesidad de ahondar en el asunto pues ello no es objeto de debate, como se dejó claro al estudiar el recurso de apelación presentado por la demandada, es decir, por mas injusto que sea el despido, no puede tildarse de ilegal al no estar prohibido por la ley.

Aclaró que el «*despido*», no tiene naturaleza disciplinaria ni constituye una sanción, salvo que en el orden interno de la empresa se le haya dado expresamente tal carácter, de ahí que, para adoptar una decisión de esa índole, sea o no justificada, el empleador no estaba obligado por ley

a seguir un procedimiento, salvo convenio en contrario, que no ocurrió en el presente asunto pues no se demostró la existencia de aquel.

Advirtió que la actora confundió el derecho de defensa con el debido proceso, pues, «*para ella es lo mismo*» el deber del empleador de escuchar al trabajador previo a la desvinculación y la obligación de surtir un proceso disciplinario, contrario a lo adocinado en la providencia CSJ SL2351-2020, prerrogativas que no fueron vulneradas en el *sub examine* y concluyó:

Siendo las cosas de ese tenor, claro surge que no hay lugar a ordenar reintegro alguno ni mucho menos impartir condena por sus consecuencias, en tanto que el despido sufrido por la demandante no se torna ilegal, sin que aquí sea dable abordar si fue justo o no pues eso no fue lo pretendido en el libelo genitor.

En ese mismo sentido, no hay lugar a emprender el estudio de la pretensión subsidiaria del recurso, esto es, revisar la condena impuesta por concepto de indemnización por despido sin justa causa, dado que, como se dejó claro al inicio de estas considerativas, tal condena no tiene vocación de prosperidad.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por María Paulina Díaz Bautista, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que se «case» el fallo recurrido, para que, «*en sede de instancia*», revoque la del juzgado y «*conceda las pretensiones de la demanda, declarando ineficaz el despido y como consecuencia, se ordene el reintegro y pago de los salarios, prestaciones sociales y vacaciones desde el despido hasta la fecha en que se haga efectivo el reintegro*».

En subsidio pide se «case» la sentencia fustigada, para que, «*en sede de instancia*», se confirme la de primera instancia (f.os 2 y 3 Consec 7. ESAV 680013105004202100326010005Anexo_masivo_de_memorial.pdf).

Con tal propósito formula tres cargos por la causal primera de casación, que fueron replicados, los que se estudiarán de forma conjunta pues, aunque el primero se dirige por el sendero jurídico y los restantes por la fáctica, se identifican son su propósito y similares normas denunciadas.

VI. CARGO PRIMERO

Por la vía directa acusa la «*falta de aplicación*» de:

[...] los artículos 1º, 3º, 5º, 9º, 10, 11, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 21, 55, el literal h del artículo 61, los numerales 9º, 10 y 13 del artículo 62, y los artículos 104, 107, 108, 114 y 115 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los artículos 13, 29, 93 y 94 de la Constitución Política, el artículo 7º del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, y la Recomendación 166 de la OIT (f.os 3 a 7, ibidem).

Cuestiona la decisión del juez de apelación porque no empleó lo dispuesto en los cánones 115 y numeral 16 del 108 del CST, así como la sentencia CC C593-2014, pues no fue escuchada en descargos, tampoco informada que contaba con la posibilidad de presentar pruebas en su defensa, respecto a la supuesta razón por la cual se le despidió, así como tampoco, pudo controvertir los medios probatorios recaudados en su contra, para así ejercer su «*derecho de defensa*», que se agravó al no contar la demandada con un procedimiento disciplinario que estableciera términos y oportunidades previo a las desvinculaciones laborales que estipula el mandato 104 del CST y el Concepto 168688 del 8 de septiembre de 2015 del Ministerio de Trabajo.

Expone que la providencia CC C593-2014 y la directriz del ente ministerial mencionada, conminan al dador del empleo previa terminación por una «*falta que pueda constituir causal de despido sancionatorio*» de sus empleados escucharlos, como garantía efectiva del «*derecho de defensa*», conforme lo dispuesto por los artículos 13, 29, 93 y 94 Constitucional, 7º del Convenio 158 de la OIT y su Recomendación 166.

Afirma que al no adelantarse proceso disciplinario alguno por su empleadora, le fueron vulnerados las siguientes prerrogativas:

(vii) El principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, se evidencia de manera clara que no existió

legalidad, toda vez que el único procedimiento fue realizado por hechos diferentes al despido y la supuesta falta nunca fue objeto de proceso disciplinario.

(viii) El principio de publicidad, se evidencia que mi poderdante nunca conoció las pruebas en su contra, siendo de manera evidente una sanción ilegal.

(ix) El derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, mi poderdante nunca tuvo acceso al expediente disciplinario respecto a los hechos por la cual la despiden menos aun a poder defenderse o ejercer el derecho de contradicción, siendo de manera evidente una sanción ilegal.

(x) El principio de la doble instancia, al no existir procedimiento disciplinario menos existió la oportunidad de la doble instancia, siendo de manera evidente una sanción ilegal.

(xi) La presunción de inocencia, en el presente caso esta presunción fue desechada de plano, siendo de manera evidente una sanción ilegal.

(xii) El principio de imparcialidad, este principio se violentó al extremo de que no se dio la oportunidad a la demandante de defenderse, siendo de manera evidente una sanción ilegal.

[...]

Esta ilegalidad acarrea la inexistencia del despido porque en caso contrario estaríamos aceptando la ocurrencia de hechos y de derechos que fueron ocasión de la violación de las normas legales y constitucionales.

Al ser ilegal el despido (ser inexistente) ocasiona inmediatamente el derecho a mi poderdante de percibir los salarios, prestaciones sociales y demás de manera retroactiva desde la fecha del despido ilegal hasta la sentencia de segunda instancia o en su defecto hasta que sea despedido con justa o sin justa causa por el empleador (f.os 3 a 7, CONSEC 7. ESAV 68001310500420210032601-0005Anexo_masivo_de_memorial.pdf).

VII. RÉPLICA

Llama la atención que carece de sustentación, pues denuncia los cánones 115 y 114 del CST como no empleados, sin embargo sí fueron tenidos en cuenta por el Tribunal en su decisión; no identifica el articulado de la Resolución 166 de la OIT que no fue aplicada; además propone indebidamente críticas de naturaleza fáctica, al aludir el contenido y comprensión de la misiva que le informó la apertura de su proceso disciplinario, en un ataque enderezado por la vía de puro derecho (f.os 3 a 5, CONSEC 14. ESAV 68001310500420210032601-0016Anexo_masivo_de_memorial).

VIII. CARGO SEGUNDO

Denuncia el fallo del segundo juez por violar la ley sustancial por la vía indirecta en la modalidad de aplicación indebida de las mismas disposiciones cuestionadas en la primera acusación (f.os 7 a 13, *ibídem*).

Imputa al sentenciador la comisión de los siguientes errores de hecho:

1. No dar por demostrado estándolo, que la Sra. María Paulina Díaz Bautista, no fue citada a descargos y ser oída por los hechos que dieron justificación al despido.
2. No dar por demostrado estándolo que la Sra. María Paulina Díaz Bautista, tenía derecho al debido proceso.

3. No dar por demostrado estándolo que la Sra. María Paulina Díaz Bautista, tenía derecho a ser oída por los hechos en que fue despedida.
4. No dar por demostrado estándolo que la Sra. María Paulina Díaz Bautista, tenía derecho a allegar las pruebas sobre los hechos por los que fue despedida.
5. No dar por demostrado estándolo que la Sra. María Paulina Díaz Bautista, tenía derecho a controvertir las pruebas.
6. No dar por demostrado estándolo que la Sra. María Paulina Díaz Bautista, tenía derecho a la segunda instancia.

Denuncia como pruebas no apreciadas

1. Apertura de proceso disciplinario, del 27 de noviembre de 2018.
2. Respuesta del 1 de diciembre de 2018.
3. Terminación del contrato de trabajo de diciembre de 2018.
4. Derecho de petición del 6 de febrero de 2019.
5. Derecho de petición del 3 de marzo de 2021.
6. Respuesta del abril de 2021.
7. Respuesta del 14 de enero de 2019.
8. Certificación laboral del 30 de marzo de 2021.
9. Respuesta de febrero de 2019.

Reitera lo argumentos expuestos en el cargo anterior, haciendo énfasis en la aplicación indebida de los cánones 115 del CST y numeral 16 del 108 del CST.

Agrega que el colegiado se equivoca cuando considera que los derechos fundamentales al debido proceso y defensa no se empleaban en tratándose de las finalizaciones de los vínculos laborales por configurarse una justa causa.

Plantea que el Tribunal *«pasó por alto que la demandada acudió a una práctica empresarial típica»*, esta fue la *«de*

establecer un hecho sancionable disciplinariamente como una causal de terminación del contrato», lo que encontró acreditado con la «causal establecida y argumentación expuesta en la terminación del contrato de trabajo de diciembre de 2018», para concluir que la desvinculación se realizó de forma legal.

Afirma que en Carta de Apertura de Proceso Disciplinario del 27 de noviembre de 2018, se indicó como primer hecho que:

La compañía tuvo conocimiento que usted presuntamente incurrió en el incumplimiento de sus funciones laborales, toda vez que al parecer en el mes de septiembre del año en curso presentó un bajo rendimiento (79 %) en las funciones propias del cargo, lo cual afecta el rendimiento del área.

Empero, las razones del despido son diferentes y no tienen relación con las situaciones fácticas alegadas en la misiva que la citó así:

HECHOS

1. Mediante oficio del 29 de noviembre del año 2018 (sic), se dio apertura al proceso disciplinario.
2. La apertura del proceso disciplinario tuvo origen conforme a los siguientes hechos:
 1. Se tuvo conocimiento que usted incurrió en el incumplimiento de sus deberes y obligaciones laborales, toda vez que no gestionó de manera oportuna el contacto 09141822609, a pesar de que el área encargada emitió respuesta el pasado 26 de octubre del año en curso.
 3. El día 1º de diciembre del año en curso, dio respuesta a la solicitud de explicaciones en la cual expuso de manera textual lo siguiente:

[...] Pues el hecho de atender la cantidad de usuarios de acuerdo al reporte enviado por ustedes, no significa que se incumpla con el decreto en mención, es más debido a la diferencia tramitología que se debe realizar a cada protegido de acuerdo a la cantidad y el tipo de solicitudes que presten en el momento de atención.

Sin embargo, las razones del «*despido*» fueron:

CONSIDERACIONES

Teniendo en cuenta los hechos y las respuestas emitidas en su misiva, encontramos que en efecto si incurrió en la falta que se le atribuyó, toda vez que el día catorce (14) de septiembre del año 2018, le fue asignado el contacto n.º 09141822609, para que solicitara la autorización de las terapias físicas, ocupacional y fonoaudióloga domiciliarias requeridas por el protegido [...], petición que fue confirmada por el área de red el pasado 26 de octubre del año en curso, y solo hasta el día 4 de diciembre de los corrientes, emite respuesta indicado lo siguiente "[...] se radica pendiente a través de IT para consulta de atención domiciliaria con el pendiente 12042018114179", conducta que no es de recibo para eximirla de responsabilidad, toda vez que uno de los deberes propios de su cargo consisten en "realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observando los preceptos del reglamento y acatando y cumpliendo las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresas o sus representantes según el orden jerárquico establecido", de modo que era que (sic) su obligación emitir una respuesta de fondo, oportuna y congruente a lo solicitado y no dos meses después como Usted lo realizó.

De la norma en comento es claro que era su deber emitir una respuesta completa, clara y precisa, a lo solicitada por la protegida, ya que al no emitir esta respuesta la petición se entiende incumplida o desatendida.

La que además se refirió a precedentes disciplinarios por hechos sobre los cuales fue sancionada con anterioridad cuando indica:

Finalmente debemos señalar que al verificar los antecedentes disciplinarios que reposan en la Compañía, se evidenció que Usted fue sancionada con anterioridad, así:

63535349	DÍAZ BAUTISTA MARÍA PAULINA	INCUMPLIMIENTO DE HORARIOS	RECORDATORIO DE DEBERES	17/03/2015
63535349	DÍAZ BAUTISTA MARÍA PAULINA	INCUMPLIMIENTO DE HORARIOS	RECORDATORIO DE DEBERES	18/02/2016
63535349	DÍAZ BAUTISTA MARÍA PAULINA	INCUMPLIMIENTO DE HORARIOS	SUSPENSIÓN	16/07/2018
63535349	DÍAZ BAUTISTA MARÍA PAULINA	INCUMPLIMIENTO DE HORARIOS	SUSPENSIÓN	02/11/2018

IX. RÉPLICA

Refiere que la segunda acusación incurre en una contradicción al cuestionar al *ad quem* por no apreciar unas piezas procesales y documentales, seguidamente endilga la apreciación errónea de aquellas y plantea controversias jurídicas, esta es, la diferencia entre despido como modo de terminación del contrato y las sanciones disciplinarias, contrariando la senda por la que invocó la queja (f.os 6 a 7, CONSEC 14. ESAV 68001310500420210032601-0016Anexo_masivo_de_memorial).

X. CARGO TERCERO

Denuncia infringir por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida de los «*artículos 1º, 3º, 5º, 9º, 10º, 11, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 21, 55, el literal h del artículo 61, los*

numerales 9º, 10º y 13 del artículo 62, y los artículos 104, 107, 108, 114 y 115 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los artículos 25, 93 y 94 de la Constitución Política» (f.os 15 a 26, ibidem).

Recrimina que el *ad quem* incurrió en los siguientes errores de hecho:

1. No dar por demostrado estándolo, que la Sra. María Paulina Díaz Bautista, que no fue citada a descargos y ser oída por los hechos que dieron justificación al despido.
2. No dar por demostrado estándolo, que la Sra. María Paulina Díaz Bautista, fue despedida sin justificación alguna.
3. No dar por demostrado estándolo, que la Sra. María Paulina Díaz Bautista, cumplió con sus labores.
4. No dar por demostrado estándolo, que los hechos con las cuales inculpan a la Sra. María Paulina Díaz Bautista, no son de carácter grave, por lo cual no ameritaba como sanción el despido.
5. No dar por demostrado estándolo que la Sra. María Paulina Díaz Bautista, tenía derecho al debido proceso.
6. No dar por demostrado estándolo que la Sra. María Paulina Díaz Bautista, tenía derecho a ser oída por los hechos en que fue despedida.
7. No dar por demostrado estándolo que la Sra. María Paulina Díaz Bautista, tenía derecho allegar las pruebas sobre los hechos por que fue despedida.
8. No dar por demostrado estándolo que la Sra. María Paulina Díaz Bautista, tenía derecho a controvertir las pruebas.
9. No dar por demostrado estándolo que la Sra. María Paulina Díaz Bautista, tenía derecho a la segunda instancia.

Como piezas procesales y pruebas no valoradas señala las siguientes:

1. Demanda.
2. Contestación de la demanda.
3. Apertura de proceso disciplinario, del 27 de noviembre de 2018.
4. Respuesta del 1 de diciembre de 2018.
5. Terminación del contrato de trabajo de diciembre de 2018.
6. Derecho de petición del 6 de febrero de 2019.
7. Derecho de petición del 3 de marzo de 2021.
8. Respuesta del abril de 2021.
9. Respuesta del 14 de enero de 2019.
10. Certificación laboral del 30 de marzo de 2021.
11. Respuesta de febrero de 2019.

Reiteró los argumentos expuestos en la anterior acusación y transcribió: *i)* el hecho noveno, la quinta declaración y apartes de los fundamentos de derecho del libelo inicial, así como la respuesta al octavo y la excepción de fondo denominada «*estructuración de la justa causa*»; *ii)* los Derechos de Petición del 6 de febrero de 2019 y 3 de marzo de 2021, *iii)* el Oficio del 21 de abril del mismo año, para colegir del libelo genitor y su respuesta, documentales y «*a través de los interrogatorios de parte*», que con su errada apreciación se demuestra que la demandada «*nunca fue sorprendida dentro del proceso*», sino «*por el contrario evidentemente se demuestra que la demandada, presentó oposición al argumento de que el despido era injusto*».

XI. RÉPLICA

Expresa que no se incluye en la proposición jurídica el artículo 50 del CPTSS fundamento de la segunda instancia, se mezclan las vías de violación de la ley sustancial; confunde la apreciación errónea con la falta de valoración de las probanzas; cuestiona la justa causa alegada por la empleadora, tópico que no fue abordado por el colegiado (f.os 8 a 10, CONSEC 14. ESAV 68001310500420210032601-0016Anexo_masivo_de_memorial).

XII. CONSIDERACIONES

Aunque los cargos presentan algunas falencias técnicas como lo resalta la opositora, lo cierto es que no comprometen su prosperidad, toda vez que cumplen con los presupuestos mínimos que se exigen para sustentar un recurso extraordinario de casación ya que contienen proposición jurídica, la Sala logra identificar que la recurrente plantea un conflicto de legalidad bien definido de forma principal, como es que el Tribunal incurrió en la transgresión de la ley sustancial porque no dio por probado estándolo que no fue citada a descargos por los hechos que condujeron a terminar el contrato de trabajo y, en ese sentido, alega que no se le respetó el debido proceso, porque no tuvo la oportunidad de controvertir los hechos que al final condujeron a la terminación del contrato de trabajo.

Previo a resolver los problemas jurídicos planteados, se advierte que a pesar de que en las acusaciones orientadas

por la senda indirecta se imputan yerros fácticos respecto de la errada o falta de estimación de algunos medios de convicción que, en criterio de la censura, demuestran los hechos configurativos de las justas causas, no se realizará ningún análisis sobre el particular, como quiera que el sentenciador de segundo grado no efectuó estudio alguno sobre este puntual aspecto de manera que no pudo incurrir en los yerros enrostrados sobre dichas situación, tal como lo ha explicado la Sala, al respecto resulta oportuno citar la sentencia CSJ SL1140-2024.

Ahora, dada la formulación del *«alcance de la impugnación»*, se entiende que lo pretendido por la censura de manera principal, es que se *«case»* la sentencia fustigada y se revoque la de primer grado, para que, en su lugar, se *«concedan las pretensiones de la demanda, declarando ineficaz el despido y como consecuencia, se ordene el reintegro y pago de los salarios, prestaciones sociales y vacaciones desde el despido hasta la fecha en que se haga efectivo el reintegro»* mientras que, en subsidio, en sede de instancia, busca que se confirme la providencia de primer grado.

Al efecto advierte la Sala desde ya la improsperidad del *«alcance de la impugnación principal»* porque no se acredita que la demandada tuviera que seguir un procedimiento especial para dar por concluido el contrato de trabajo con la actora, luego entonces ante su ausencia no existe soporte

para solicitar la ineficacia del finiquito y, por tanto, el reintegro que deprecia.

Se dice lo anterior porque esta Corporación ha sostenido que, a fin de terminar de forma unilateral una relación laboral, cuando se invoca una justa causa, no se requiere del agotamiento de un determinado trámite preliminar, a menos que el empleador así lo tenga estipulado en el reglamento interno, o que las partes lo hubieran pactado en el contrato, en la convención colectiva, en el pacto colectivo o los árbitros lo hubieran consagrado en el laudo arbitral.

Tampoco, es posible extenderle al rompimiento con motivo objetivo las preceptivas que regulan las «*sanciones disciplinarias*», en razón a que ni la ley, o la jurisprudencia le han dado el mismo tratamiento, en tanto que son figuras no equiparables por perseguir propósitos diferentes y generar consecuencias disimiles, pues la jurisprudencia de la Sala ha sostenido que la culminación del vínculo no comporta la imposición de una «*sanción*», de manera tal que el dados del empleo no está obligado, a surtir un «*trámite disciplinario*» previo, salvo pacto en contrario y en los casos de la causal 3ª del literal a) del artículo 62 del CST (CSJ SL1981-2019, SL2351-2020 y SL679-2021).

En armonía con lo anterior, se ha explicado que el derecho al debido proceso, consagrado en el artículo 29 de la

Constitución Política, se vulnera cuando, a pesar de existir un trámite previo para la finalización de la atadura de trabajo con justa causa, aquel es obviado o desconocido por el empleador.

En consecuencia, como la ruptura laboral se materializó por justa causa imputable a la trabajadora, sin que se hubiera pactado una tramitación particular para ello, el Tribunal no estaba obligado a verificar el debido proceso en la forma y términos señalados en la ley y en la jurisprudencia para tales eventos; y tampoco se equivocó al no equiparar el rompimiento con una sanción disciplinaria.

Ahora al descender al análisis del alcance subsidiario de la impugnación relativo a que se confirme la decisión de primer grado que impuso la indemnización por despido sin justa causa, memora la Corporación que el colegiado consideró que la actora no pretendió condena alguna por la indemnización establecida en el canon 64 del CST conforme la demanda, su contestación y la fijación del litigio, entonces tampoco podía acudir a las facultades extra y ultra *petita* que sustentó el *a quo* para imponerla; lo que objeta la recurrente pues advierte que a la accionada se le solicitó por derecho de petición dicha compensación fue informado en el libelo genitor, además que la desvinculación no obedeció a las razones informadas previo al rompimiento de la atadura.

En armonía con lo expuesto, debe la Sala resolver si el juez de apelación vulneró los derechos de defensa y contradicción de la actora cuando no dio por probado estándolo que los motivos alegados por la demandada en el Documento del 27 de diciembre de 2018 fueron diferentes a los que sirvieron de fundamento para el rompimiento de su vinculación laboral.

Para dar respuesta a tal problemática la Corte se remite a las pruebas calificadas denunciadas como erradamente apreciadas y demostradas por la censura en su disertación, cuales fueron la Misiva de Apertura del Proceso Disciplinario del 27 de noviembre de 2018; su respuesta y la carta que dio por terminado el contrato de trabajo.

Pues bien, a efecto de verificar, resulta de vital importancia recordar los hechos que expuso la empresa a fin de que la accionante rendiera su versión; el escrito que reposa a folios 79 a 80, Primera Instancia_Juzgado_Expediente _2024111608997. dice lo siguiente:

Bogotá D.C., noviembre 27 del año 2018

Señora:

DÍAZ BAUTISTA MARÍA PAULINA

[...]

ANALISTA INTEGRAL SERVICIO AL CLIENTE II

Sucursal BUCARAMANGA

**REFERENCIA: APERTURA DE PROCESO DISCIPLINARIO-
SOLICITUD DE EXPLICACIONES**

Por medio de la presente, nos permitimos Informarle que mediante este documento se da inicio al proceso disciplinario, conforme a los siguientes:

I HECHOS

1. La compañía tuvo conocimiento que Usted presuntamente incurrió en el incumplimiento de sus funciones laborales, toda vez que al parecer en el mes de septiembre del año en curso presentó un bajo rendimiento (79 %) en las funciones propias de su cargo, lo cual afecta el rendimiento del área.

II. NORMAS TRANSGREDIDAS.

Como consecuencia de lo anterior Usted presuntamente se encuentra incurso en el incumplimiento de los siguientes deberes y obligaciones, establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo de **SALUD TOTAL EPS-S S.A** y Código Sustantivo de Trabajo:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTÍCULO 53. Deberes del trabajador.

e. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible. ARTÍCULO 57. Obligaciones especiales del Trabajador:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e Instrucciones de manera particular le imparta la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO.

ARTÍCULO 58. Obligaciones Especiales Del Trabajador.

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.

III. PRUEBAS.

1. Reporte de rendimiento.

IV. SOLICITUD DE EXPLICACIONES

Con base a las normas anteriormente citadas, se remite el presente documento para que de manera libre y voluntaria explique los motivos o circunstancias por los cuales Usted Incurrió en el Incumplimiento de sus deberes y obligaciones laborales.

Finalmente se le comunica que en el término no mayor a un (1) día hábil, contado a partir de la recepción de la presente comunicación y con el objeto de respetar su derecho a la defensa, deberá rendir explicaciones Y precisar por escrito las situaciones que dieron lugar al Incumplimiento de las disposiciones señaladas en el acápite II del presente documento.

Así mismo se le comunica al trabajador, que en caso de no emitir respuesta a la solicitud de explicaciones entregada durante el término señalado, se entenderá que ha renunciado a ejercer su derecho de defensa, teniéndose por aceptados los hechos puestos en conocimiento, objeto de la Investigación disciplinaria.

Lo anterior con base en criterios de la Corte Suprema de Justicia sobre el particular, en radicado 25867 del 09 de febrero del año 2006, que dispone:

“(…) si tales explicaciones no se producen porque el trabajador guarda silencio o no asiste a la diligencia en la que debe explicar su conducta, ese silencio o inasistencia puede representarle consecuencias en su contra, ya que el empleador puede entender que el trabajador incurrió en las faltas de que lo acusa (...)”

Cordialmente,

DANNY MANUEL MOSQUETE ARAGÓN

Secretario General y Jurídico

Salud Total EPS-S S. A. (negrilla, mayúscula e interlineado del texto original) (f.os 79 a 80, ibídem).

Ahora, mediante Comunicación del 1º de diciembre de 2018 la demandante contestó (f.º 81, ibídem):

Considero que he cumplido con el artículo 53 (sic) deberes del trabajador:

Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible; pues el hecho de atender la cantidad de usuarios de acuerdo al reporte enviado por ustedes, no significa que se incumpla con el decreto en mención, es más bien debido a la diferente tramitología que se le debe realizar a cada protegido de acuerdo a la cantidad y el tipo de solicitudes que se presente en el momento de la atención, reitero que siempre realizo mi trabajo con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible y brindo a los protegidos calidad en la atención más que agilidad, pues considero importante que un protegido se vaya con la satisfacción de haber recibido una excelente atención y un trato adecuado.

De nada sirve atender, una cantidad de protegidos superior [si] los tramites realizados de manera incompleta o mal hechos ya que esto genera devoluciones de los protegidos, insatisfacción y mala imagen de la compañía.

En cuanto al artículo 57 realizar personalmente la labor, en términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la imparta la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

Considero importante tener en cuenta los direccionamientos dados en capacitación en cuanto a la medición de la productividad en donde nos indicaron que ya no se mide por la cantidad de fichos (sic) atendidos sino más bien por los trámites y su característica según su tipo.

Enfocando la atención más en calidad que en agilidad, teniendo en cuenta que en muchas ocasiones se atiende a la carrera a los protegidos y éstos se van con los tramites a la mitad o mal hechos porque tiene que regresar por correcciones. Y el afán por atender determinada cantidad de fichos (sic) genera una mala actitud de servicio.

De la misma manera agradezco validar si se tuvo en cuenta el tiempo para la aplicación de batería de riesgo psicosocial (aplicada el martes 18 de septiembre) para lo cual se bloqueó el dígito (f.os 81, ibídem).

Por su parte las razones que la empresa le exhibió a la trabajadora para prescindir de sus servicios (f.os 81 a 85, ibídem); fueron:

Diciembre del año 2018

Respetada señora: **Díaz Bautista;**

En virtud del contrato de trabajo suscrito entre usted y **SALUD TOTAL EPS-S S. A**, el día **cinco (05) de diciembre del año 2005**, me permito comunicarle que la empresa ha resuelto dar por terminado el contrato de trabajo con base en las justas causas que se expondrán a continuación y a partir de la finalización de la jornada laboral del día **doce (12) de diciembre del año 2018**, en razón a los siguientes hechos:

I. HECHOS

1. Mediante oficio del 29 de noviembre del año 2018, se dio apertura al proceso disciplinario.
2. La apertura del proceso disciplinario tuvo origen conforme a los siguientes hechos:

1. se tuvo conocimiento que usted incurrió en el incumplimiento de sus deberes y obligaciones laborales, toda vez que no gestionó de manera oportuna el contacto 09141822609, a pesar de que el área encargada emitió respuesta el pasado 26 de octubre del año en curso.

3. El día 01 de diciembre del año en curso, dio respuesta a la solicitud de explicaciones en la cual expuso de manera textual lo siguiente:

“(...) pues el hecho de atender la cantidad de usuarios de acuerdo al reporte enviado por ustedes, no significa que se incumpla con el decreto en mención, es más bien debido a la diferencia tramitología que se debe realizar a cada protegido de acuerdo a la cantidad y el tipo de solicitudes que presten en el momento de atención (...)”.

II. NORMAS TRANSGREDIDAS.

Como consecuencia de lo anterior usted se encontró incurso en el incumplimiento de los siguientes deberes y obligaciones laborales:

reglamento interno de trabajo

artículo 53. deberes del trabajador.

- e. ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- g. ser verídico en todo caso
- h. recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.

artículo 57. obligaciones especiales del trabajador:

5) realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

6) comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios." (negrilla fuera de texto).

Artículo 59. se prohíbe a los trabajadores:

s. disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

Artículo 63. constituyen faltas graves:

d) violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

A su vez el **contrato laboral** establece:

"(...) **obligaciones:** salud total contrata los servicios personales del trabajador y este se obliga a:

d) efectuar, con la periodicidad que demande salud total, un informe de su gestión realizada, que será presentado a su inmediato superior o a la persona que para todo efecto asigne salud total de acuerdo con el sistema de control que se adopte;
"(...) **obligaciones especiales:** como consecuencia de las funciones que asume, el trabajador se obliga especialmente:

a) A emplear toda su capacidad normal de trabajo en el desempeño de las tareas propias de su cargo conforme se determina en el manual de funciones de la compañía y en el

reglamento interno de trabajo, así como todas las demás que se le asignen, de acuerdo con las instrucciones de salud total (...)

b) Guardar un comportamiento intachable, obrando con espíritu de colaboración en las actividades de salud total, preocupándose especialmente por el buen funcionamiento de las mismas;

En igual sentido, en lo que hace referencia a las **justas causas** para dar por terminada la relación laboral por parte del empleador, el mismo contrato laboral en los literales j) y s), estableció entre otras las siguientes:

g) El hecho de demorar el trámite de cualquier documento u operación, sin la debida justificación;

j) La realización de cualquier infracción, error u omisión que comprometa la responsabilidad de salud total (...).

s) El incumplimiento así sea leve de las obligaciones contenidas en la cláusula quinta y/o de obligaciones y/o funciones de el trabajador, conforme al objeto del presente contrato.

CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO

Artículo 58, obligaciones especiales del trabajador.

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.

Artículo 62 terminación justa causa

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del código sustantivo del trabajo (...).

CONSIDERACIONES

Teniendo en cuenta los hechos y las respuestas emitidas en su misiva, encontramos que en efecto si incurrió en la falta que se le atribuyó, toda vez que el día catorce (14) de septiembre del año 2018, le fue asignado el contacto no. 09141822609, para que solicitara la autorización de las terapias físicas, ocupacional y

fonoaudiología domiciliarias requeridas por el protegido [...], petición que fue confirmada por el área de red el pasado 26 de octubre del año en curso, y solo hasta el día 04 de diciembre de los corrientes, emite respuesta indicado lo siguiente “(...)se radica pendiente a través de it para consulta de atención domiciliaria con el pendiente 12042018114179)”, conducta que no es de recibo para eximirla de responsabilidad, toda vez que uno de los deberes propios de su cargo consisten en **“realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observando los preceptos del reglamento y acatando y cumpliendo las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.”**, de modo que era que su obligación emitir una **respuesta de fondo, oportuna y congruente** a lo solicitado y no dos meses después como usted lo realizó.

De igual modo la superintendencia de salud, mediante la circular de "protección de los usuarios y la participación ciudadana" señaló lo siguiente:

“(...) la respuesta y decisión de la entidad al peticionario deberá ir fechada y con la dirección correcta; ser completa, clara, precisa y contener la solución o aclaración de lo reclamado y los fundamentos legales, estatutarios o reglamentarios que la soporten. además, deberá ir acompañada de copia de los documentos que, de acuerdo con las circunstancias, se estimen apropiados para respaldar las afirmaciones o conclusiones de la institución (...)”.

la petición se entenderá incumplida o desatendida en caso de no recibiese copia de la respuesta o de recibirse incompleta o fuera de término. en este sentido debe entenderse que no hay respuesta en los eventos en los cuales la entidad implicada no remite una solución de fondo frente a las inquietudes planteadas por el usuario respectivo.

De la norma en comento es claro que era su deber emitir una respuesta **completa, clara y precisa, a lo solicitada por la protegida**, ya que al no emitir esta respuesta la petición se entiende **incumplida o desatendida**.

Ahora bien, cabe indicar que en su caso en especial su inoportunidad ocasiono que el protegido colocara una queja ante la superintendencia de salud, comportamiento que no es de recibo para una entidad que busca altos niveles de calidad, en aplicación a los mandatos constitucionales que son de obligatorio cumplimiento.

Aunado lo anterior queda plenamente probado el incumplimiento de las funciones asignadas a usted como funcionaria de la compañía, puesto que obran evidencias concretas que dan cuenta de un desconocimiento de los instructivos y políticas de la entidad, que por mucho denotan falta de compromiso y responsabilidad para desempeñarse de manera correcta en el cargo, pues conllevan un **riesgo jurídico** permanente e inminente de eventuales consecuencias de mayor gravedad. Finalmente debemos señalar que al verificar los antecedentes disciplinarios que reposan en la compañía, se evidenció que usted fue sancionada con anterioridad, así:

63535349	Díaz Bautista María Paulina	incumplimiento de horarios	recordatorio de deberes	17/03/2015
63535349	María Paulina Díaz Bautista	incumplimiento de horarios	recordatorio de deberes	18/02/2016
63535349	María Paulina Díaz Bautista	incumplimiento de horarios	suspensión	16/07/2018
63535349	María Paulina Díaz Bautista	incumplimiento de horarios	suspensión	02/11/2018

Así las cosas, es evidente que su continuidad en la compañía no resulta apropiada para los intereses de la misma, toda vez que el negativo y perjudicial actuar de su parte, contraviene las obligaciones establecidas en su contrato laboral, la normativa interna de **SALUD TOTAL EPS-S S. A**; desconociendo sin justificación el artículo 53, 57 y 63 del reglamento interno de trabajo; circunstancia que en la escala de sanciones se considera como grave y que configura las justas causas para dar por terminada la relación laboral por parte del empleador.

Conforme a lo anteriormente expuesto, **SALUD TOTAL EPS-S S. A.**

RESUELVE

Dar por terminado su contrato de trabajo a partir de la finalización de la jornada laboral del día anteriormente mencionado.

Por consiguiente, le solicitamos diligenciar el respectivo paz y salvo para dar trámite a su liquidación de prestaciones, así como acercarse y retirar de las dependencias de gestión humana de **SALUD TOTAL EPS-S S. A.** la orden para la realización de su examen médico de retiro y carta de retiro de cesantías, esto último, si por el tiempo a ello hubiere lugar.

Cordialmente,

Danny Manuel Moscote Aragón

secretario general y jurídico

SALUD TOTAL EPS-S S.A. (negrilla, mayúscula e interlineado del texto original) (f.os 82 a 85, ibidem).

En efecto, según el tenor literal del documento analizado, a la accionante se le adujo como motivaciones para desvincularla, las siguientes: *i)* el incumplimiento de la obligación especial del empleado prevista en el numeral 1º del canon 58 del CST; *ii)* el no acatamiento de las obligaciones consagradas en los numeral 6º del artículo 64, así como los cánones 53, 57, 59 y 63 del reglamento interno de trabajo; y *iii)* la transgresión de los deberes establecidas en el contrato laboral, esto es, *«justa causa»* por *«violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias»*.

Es decir, la decisión que adoptó Salud Total EPS-S S. A. se fundamentó en el quebrantamiento de las normas legales y contractuales que consagran las *«justas causas»* para dar por terminado el vínculo laboral.

Resulta oportuno destacar que a la actora se le imputó en el Documento del 27 de noviembre de 2018 en virtud del cual se le llamó a dar explicaciones *«el incumplimiento de sus*

funciones laborales, toda vez que al parecer en el mes de septiembre del año en curso presentó un bajo rendimiento (79 %) en las funciones propias de su cargo, lo cual afecta el rendimiento del área», sin que fuera coincidente con lo que se enunció en la misiva que dio por terminado el nexo cuyo fundamento principal fue que «no gestionó de manera oportuna el contacto 09141822609, a pesar de que el área encargada emitió respuesta el pasado 26 de octubre del año en curso».

El análisis en conjunto de los medios de convicción expuestos dan cuenta que las imputaciones que se le formularon en la carta que le dio por concluido su atadura no coinciden con las alegadas en la fechada el 27 de noviembre de 2018, por lo que no pudo ejercer en debida forma su *«el derecho de defensa y contradicción»*.

Así las cosas, estas pruebas demuestran que el juez plural erró de manera protuberante y ostensible, por la falta de apreciación de de la misiva con fecha 27 de noviembre de 2018, su respuesta y la carta de terminación del contrato de trabajo, al considerar que la demandada garantizó *«el derecho de defensa y contradicción»* a la finalización de la relación, pues como se ha dicho a lo largo de esta providencia, en el presente caso si bien no era procedente el acatamiento del procedimiento disciplinario ello no eximía al empleador de propender por las referidas prerrogativas en

favor de la reclamante al darle por terminado su contrato con justa causa.

Lo previo conduce a concluir que contrario a lo señalado por el operador judicial en *el sub examine* la finalización es injusta en la medida que los hechos imputados a la actora no fueron los que condujeron a la terminación del vínculo sin que pudiera entonces la petente ejercer de manera adecuado su «*defensa y contradicción*». Al efecto resulta oportuno traer a colación la providencia CSJ SL15245-2014, donde la Sala precisó que para efectivizar tales derechos, el dador del empleo que ponga fin a la atadura de manera unilateral aduciendo justa causa, debe primero, comunicarle a su colaborador la razón, el motivo por el cual adopta esa decisión, sin que posteriormente la pueda variar; segundo, hacerlo oportunamente, es decir, despedirlo dentro de un término prudencial al conocimiento de los hechos que dan lugar al mismo. De igual forma es preciso que la causal enrostrada se enmarque dentro de las que la ley o cualquiera de los instrumentos laborales aplicables al subordinado, prevean como justas; y en el evento de haberse contemplado un procedimiento antepuesto, este ha de cumplirse a cabalidad.

En esa línea la sentencia CSJ SL496-2021, adoctrinó:

Pues bien, sea lo primero señalar que es un tema pacífico la regla que tiene la Corporación en relación con que el despido no tiene carácter sancionatorio, de tal manera que, para adoptar una decisión de tal índole, el empleador no está obligado por ley a

seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, y que, en los casos de la causal 3ª del literal a) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa. Ver en este sentido, entre otras, las sentencias CSJ SL1524 -2014, CSJ SL 3691-2016 CSJ SL 1981-2019, reiterada en CSJ SL 2351-2020.

En relación con lo anterior, la Corporación ha sido enfática en sostener que el despido no es una sanción disciplinaria y, por consiguiente, para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de la misma, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como, por ejemplo, en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo. (CSJ SL 2351-2020).

Desde otro horizonte, no se desconoce por parte de la Corte y así ha precisado el precedente de la Sala de Casación Laboral, que el debido proceso constituye un derecho que en principio, presupone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, y que en tratándose de la terminación del contrato con justa causa por parte del empleador, la vulneración del derecho al debido proceso se puede predicar, por regla general, en el evento de que dentro de la empresa se haya previsto expresamente un procedimiento para despedir (CSJ SL2351-2020). Lo anterior no implica que pueda desconocerse el derecho de defensa. Ha dicho la jurisprudencia expresamente que:

No significa lo antes expuesto que el empleador no tenga límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues, de vieja data, esta Corte ha venido reconociendo garantías del derecho de defensa en la forma como el empleador puede hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación, en arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral; estas se pueden resumir así: a) la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos¹; b) la inmediatez que consiste en que el empleador debe darlo por terminado inmediatamente después de ocurridos los hechos que motivaron su decisión o de que tuvo conocimiento de los mismos; de lo

¹ El Parágrafo del artículo 62 del CST que contiene la carga de la comunicación de la causal al momento de la decisión de terminar el contrato, por cualquiera de las partes, fue declarado exequible mediante sentencia CC C-594 de 1997.

contrario, se entenderá que éstos han sido exculpados, y no los podrá alegar judicialmente; c) adicionalmente, que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo; y d) si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido incorporado en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo.

En este orden de ideas, es claro que conforme las reglas jurisprudenciales precisadas por la Corporación, el despido no tiene una función ni un carácter sancionatorio o disciplinario, pues se trata de un recurso legítimo al alcance del empleador, sujeto al marco y a los límites legales y constitucionales, y que en todo caso no está exento del cumplimiento del derecho del debido proceso y defensa en la medida que presuponga un procedimiento judicial o administrativo previos (resaltado de la Sala).

Cabe destacar que el contrato de trabajo puede llegar a su fin por diferentes razones; bien porque mutuamente lo acuerdan las partes o bien por la decisión unilateral de alguna de ellas con justa o sin justa causa (CSJ SL 1381 -2016). En este último evento, tanto empleador como trabajador tienen la obligación de manifestar a la otra parte, la causal o motivo de esa determinación, sin que posteriormente pueda alegar válidamente causales distintas (CSJ SL 14877-2016).

Con sujeción a las anteriores consideraciones a juicio de la Sala no se presenta una interpretación errónea de las normas invocadas en la sentencia. Primero, porque se puede concluir que, en efecto, la segunda instancia mencionó el artículo [sic]1542 del CC (condición resolutoria tácita), haciendo alusión al artículo 1546, no obstante se encuentra que la motivación del Tribunal no atendió de manera exclusiva a dicha norma, sino a la potestad que tiene el empleador de dar por terminado de manera unilateral una relación laboral en virtud de existir una justa causa, haciendo especial claridad que estos eventos se diferencian de lo que constituye una sanción disciplinaria.

Segundo, la exégesis que hiciera el Tribunal tuvo fundamento en la jurisprudencia de la Corporación que fija como regla que el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario y, en esa medida se velará por el respeto del derecho del debido proceso y defensa. Por tales razones el cargo no tiene la posibilidad de derruir la sentencia de segundo grado.

Con ese norte, la Sala encuentra acreditados los yerros

fácticos y jurídicos enrostrados por la censura en cuanto no le fue garantizado a la actora el ejercicio de sus derechos de defensa y contradicción como se expuso.

Sin costas en sede de casación dada la prosperidad de los cargos.

XIII. SENTENCIA DE INSTANCIA

El sentenciador de primer grado, ordenó el reconocimiento y pago la de indemnización por despido sin justa causa, fundamentó su decisión en que la entidad empleadora desatendió el debido proceso y por ende, el rompimiento de la actora fue ilegal y sin justa causa; reconociéndole la indemnización por el finiquito del nexo de forma *«extra petita porque está configurado el supuesto de hecho pues se debe dar la consecuencia»*.

Frente a la anterior decisión, la parte activa interpuso recurso de apelación manifestando inconformidad en cuanto a que, debía declararse la ineficacia del *«despido»* al verse vulnerado su prerrogativa. En subsidio pidió se revisara el salario que tuvo en cuenta el juzgado para liquidar la sanción establecida en el artículo 64 del CST.

De otro lado, la entidad accionada, impetró recurso de alzada, solicitando, entre otros aspectos, la revocatoria en cuanto se declaró la terminación sin justa causa porque

dicha pretensa no fue evidenciada en la demanda ni controvertida en el trámite, además la posibilidad de que esos fallos ultra y extra *petita* pueden operar siempre y cuando los hechos sean discutidos en el libelo y estén debidamente probados, lo que no ocurrió en el proceso.

Así las cosas, para dirimir las impugnaciones interpuestas por las partes, adicional a los lineamientos esbozados en sede de casación, en los que se concluyó que la finalización del vínculo laboral se dio sin justa causa dado que la empleadora no garantizó el derecho de defensa ni contradicción a la trabajadora, pues esta no tuvo la oportunidad de dar las explicaciones a cerca de las conductas imputadas en la carta que le dio por terminado su vínculo laboral ya que fueron disimiles a las que inicialmente se le comunicaron, de manera que tampoco así como también no le fue posible solicitar y controvertir las pruebas expuestas por la empleadora; se deben tener en cuenta las siguientes consideraciones a efectos de confirmar el fallo de primer grado.

Para tal fin a la Sala le corresponde establecer si el juzgado se equivocó al condenar a la accionada por concepto indemnización por «*despido*», la que emitió con soporte en las facultades ultra y extra *petita* de las que está provisto el juez, empero previo a ello se estudia el principio de la congruencia ser una institución estrechamente ligada a aquellas.

Para abordar el principio de la congruencia, se debe memorar que el mismo se verifica del cotejo de las piezas procesales con lo decidido, sin que ello signifique que la sentencia deba ser un calco de las excepciones o pretensiones, porque al tenor de lo explicado en las providencias CSJ SL, 27 jul. 2000, rad. 13507; SL14022-2015 y SL2808-2018, puede ocurrir que la solución jurídica resultante, eso sí, *«del examen fidedigno, sin alteración de los hechos y con respaldo en el ordenamiento normativo»*, sea distinta a la propuesta por el sujeto procesal.

En armonía con lo expuesto, aquel principio, inserto en el canon 281 del CGP, impone a los jueces de primera y segunda instancia la obligación de resolver la controversia sometida a su análisis, dentro de los precisos límites de lo pedido y lo controvertido, sin que se encuentren atados a la visión del litigio de las partes, en especial porque en materia *«laboral y de seguridad social»*, además deben entenderse incluidos en ese margen de competencia bienes de categoría superior, como los derechos ciertos e indiscutibles o los mínimos irrenunciables, cuya guarda y protección puede conllevar, como sucedió en el caso, a respuestas disímiles (CSJ SL3691-2020).

Efectivamente, la congruencia de la decisión judicial, en el ámbito *«laboral y de seguridad social»*, tiene relevancia constitucional de dos caras, porque la regla general que de ella se desprende, esto es, la que impone al operador jurídico

la prohibición de condenar por suma superior a la pretendida o por objeto o causa diferente, concierne con el respeto al principio dispositivo del derecho y, a partir de ahí, con la dignidad, que reconoce en el ser humano la capacidad de autodeterminarse, señalar su propio proyecto de vida y establecer libremente la forma en la que ejercerá el derecho de acción o de excepción, según sea el caso.

Mientras, en lo que toca con sus especiales excepciones, relacionadas con las facultades de fallar por encima y por fuera de lo pedido del primer Juez, al tenor del canon 50 del CPTSS; así como, con la incorporación de los mínimos irrenunciables en la competencia del colegiado, según se explicó en la sentencia CC C968-2003, en punto al mandato 66 A del CPTSS, está vinculado con aquel elemento de la dignidad humana, que parte del reconocimiento de que en la relación jurídico procesal, uno de los sujetos no es igual al otro en ese tópico y busca su equiparación, para que no se le afecte ninguna garantía mínima.

Así lo ha decantado la Corte, desde añeja jurisprudencia, al considerar, por ejemplo, en la sentencia CSJ SL, 27 jul. 2005, rad. 21517, que:

[...] el denominado principio dispositivo del derecho procesal, en materia de los procesos del trabajo, está restringido a la regla que impone al interesado en la resolución de un conflicto jurídico de esta naturaleza tanto la iniciativa para incoar el proceso, como la de fijar el tema de decisión y establecer los hechos en que funda su pretensión, y a tales límites debe estarse el Juzgador, quedando a salvo la facultad que en nuestro ordenamiento

procesal habilita al Juez de primera y única instancia para decidir extra y ultra petita -artículo 50 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Además la prerrogativa en comento también tiene raíces constitucionales, ancladas evidentemente en el debido proceso del precepto 29 superior, imponiendo obligaciones a las partes y al juez, que se traducen en el deber de estas de comportarse en el litigio solidariamente y de buena fe (cánones 95 – 7 y 83 de la CP y 49 del CPTSS), mientras el operador jurídico tiene la obligación correlativa de no invadir derechos y cargas procesales, como tampoco desconocer la iniciativa de los contendientes, determinada en la fijación del tema del conflicto, ni definir la controversia a partir de hechos no aducidos en el proceso, salvo si llega a advertir colusión o fraude (CSJ SL466-2013 y SL17447-2014).

De donde esa exigencia de congruencia no es un aspecto que deba verificarse, exclusivamente, en relación con la demanda y su contestación, porque dado su carácter transversal y relacional, requiere de una evaluación integral y armónica del proceso, pues en otras palabras, *«el conflicto planteado y la fidelidad que la sentencia debe guardar con él, atañe con la controversia propuesta desde las aristas fácticas de las piezas procesales, pero también, con la que probatoriamente se va decantando»* en las oportunidades en que los contendientes hacen uso del principio dispositivo que cimenta el que se analiza.

Al respecto, en la decisión CSJ SL2010-2019, se puntualizó que el proceso visto como un conjunto de actos encaminados a lograr la justicia y la adjudicación de un derecho, *«[...] se ve permanentemente atravesado y delineado por un continuo diálogo de sus interlocutores y una importante labor de dirección por parte del Juez»*, pues la ley cuida que desde el inicio, se profile *«una discusión clara y adecuadamente delimitada»*, de tal manera que todas las etapas instrumentales guarden una relación intrínseca y vinculante.

Así, son múltiples los instrumentos previstos para delinear el marco de la discusión y desarrollar un proceso congruente y dotado de sentido, escenario en el que, por ejemplo, se exige a la parte demandante que exprese con precisión sus pedimentos, así como los hechos y omisiones que le sirven de fundamento (artículo 25 del CPTSS) y a la demandada que se pronuncie explícitamente sobre tales puntos, aclarando las razones de su respuesta (mandato 31 del CPTSS).

Adicional a que, en el curso de la primera instancia, una vez trabada la relación jurídico procesal, el juez debe fijar el litigio (canon 77 del CPTSS), esto es, establecer el escenario de la discusión, al cual las partes y el operador jurídico deben permanecer fieles.

Por esas razones de entidad constitucional, la Sala en la decisión (CSJ SL2010-2019), concluyó en relación con el principio de congruencia, que:

[...] en el proceso laboral ser congruente y coherente es una exigencia de primerísimo nivel, exigible tanto a los juzgadores como a las partes, además de un correlato de derechos fundamentales de gran importancia, como el debido proceso. Vale la pena aclarar, no obstante, que estas reglas procesales encuentran excepciones precisas en las facultades del Juez de primera instancia de emitir fallos ultra o extra petita: en el grado jurisdiccional de consulta a favor del trabajador y de ciertas entidades del Estado; y, en general, en el imperativo de hacer prevalecer el derecho sustancial en tratándose de derechos mínimos fundamentales e irrenunciables de trabajadores y afiliados al sistema de seguridad social.

Entorno doctrinario al que se suma que en la providencia CSJ SL440-2021, se puntualizó que:

[...] en el ámbito del recurso extraordinario de casación, la Sala ha establecido que si el [Tribunal] desborda los límites de la congruencia y decide pretensiones ajenas al debate procesal, puede incurrir en el quebrantamiento de dicho principio y comprometer la legalidad de la sentencia si: (i) la transgresión es relevante; (ii) afecta el derecho de defensa de alguna de las partes involucradas, y (iii) esto incide o sirve de medio para la infracción de una disposición sustancial -violación medio- (CSJ SL911-2016).

El anterior recuento tiene como propósito ratificar que al emitir el *a quo* condena frente a la sanción establecida en el artículo 64 del CST no incurrió en la transgresión que alega la demandada, porque el sentenciador no desbordó lo manifestado en el libelo genitor, su contestación, así como en la fijación del litigio que desarrolló la audiencia que trata del artículo 77 del CST como se observa a continuación:

i) En el escrito con que se inició el proceso, si bien la actora no pretende el reconocimiento de la indemnización del canon 64 del CST, pues textualmente deprecó que se declarara y condenara que:

Con fundamento en los hechos expuestos anteriormente, comedidamente solicito al Señor Juez, que previo el reconocimiento de mi personería para actuar como Apoderada de la parte Demandante y una vez cumplido los trámites del proceso laboral, se declare:

Primero. Se **DECLARE** que entre la señora MARÍA PAULINA DÍAZ BAUTISTA y la EPS SALUD TOTAL, existió una relación laboral desde el 5 de diciembre de 2005 hasta 12 de diciembre de 2018.

Segundo. Se **DECLARE** que el contrato suscrito por la señora MARÍA PAULINA DÍAZ BAUTISTA y EPS SALUD TOTAL, fue un contrato laboral a término indefinido.

Tercero. Se **DECLARE** que la señora MARÍA PAULINA DÍAZ BAUTISTA, percibía un salario de un millón doscientos cuarenta y tres mil trescientos sesenta y nueve pesos (\$1.243.369.).

Cuarto. Se **DECLARE** que la terminación unilateral de contrato de trabajo del 12 de diciembre de 2018 es ILEGAL y NO PRODUCE EFECTOS, toda vez que no se realizó el debido proceso ni se otorgó el derecho a la defensa de mi poderdante.

Quinto. Se **DECLARE** que la señora MARÍA PAULINA DÍAZ BAUTISTA, es beneficiario del reintegro, teniendo en cuenta que su despido fue injusto e ilegal ya que no se tuvo en cuenta el procedimiento establecido en el reglamento interno de trabajo y el artículo 62 del CST.

Sexto. Se **DECLARE** que la señora MARÍA PAULINA DÍAZ BAUTISTA, es beneficiario al reintegro, y como consecuencia se declare que tiene derecho al pago de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones e indemnizaciones dejados de percibir desde el momento del despido hasta que se haga efectivo el reintegro.

PRIMERO: Se condene a **SALUD TOTAL EPS – S S.A.**, a reintegrar inmediatamente a la señora MARÍA PAULINA DÍAZ BAUTISTA, ejerciendo un cargo similar y con el mismo salario.

SEGUNDO: Se condene a **SALUD TOTAL EPS – S S.A.**, al pago de los salarios, dejados de percibir desde el momento del despido hasta que se haga efectivo el reintegro lo cual a la fecha de la demanda asciende a un valor de Treinta y siete millones setecientos noventa y ocho mil doscientos noventa y seis pesos (\$ 37.798.296).

TERCERO: Se condene a **SALUD TOTAL EPS – S S.A.**, al pago de cesantías, dejados de percibir desde el momento del despido hasta que se haga efectivo el reintegro las cuales a la fecha de la presentación de la demanda ascienden a un valor de tres millones ciento ocho mil cuatrocientos veinte dos pesos (\$ 3.108.422).

CUARTO: Se condene a la empresa **SALUD TOTAL EPS – S S.A.**, al pago de los intereses a las cesantías, dejados de percibir desde el momento del despido hasta que se haga efectivo el reintegro los cuales a la fecha de la presentación de la demanda que ascienden a un valor trecientos setenta y tres mil pesos (\$ 373.010).

QUINTO: Se condene a **SALUD TOTAL EPS – S S.A.**, al pago de la prima de servicios, dejados de percibir desde el momento del despido hasta que se haga efectivo el reintegro la cual a la fecha de la presentación de la demanda asciende a un valor tres millones ciento ocho mil cuatrocientos veinte dos pesos (\$ 3.108.422).

SEXTO: Se condene a **SALUD TOTAL EPS – S S.A.**, al pago de las vacaciones dejados de percibir desde el momento del despido hasta que se haga efectivo el reintegro la cual a la fecha de la presentación de la demanda tienen un valor de un millón quinientos cincuenta y cuatro mil doscientos once pesos (\$ 1.554.211).

SÉPTIMO: A pagar las sumas de dinero reconocidas en forma indexada.

OCTAVO: Se condene a la empresa a la indexación de cada uno de los valores resultantes del proceso.

NOVENO: Se condene EXTRA Y ULTRA PETITA.

DÉCIMO: Se condene a la demandada al pago de las agencias y costas del proceso.

ii) Tales pretensiones que se soportaron en que: laboró para Salud Total EPS-S S. A. desde el 5 de diciembre de 2005 hasta el 27 de noviembre de 2018, cuando la accionada le dio por terminado el contrato de trabajo, para lo cual adujo justa causa consistente en el «*bajo rendimiento de 79 % en el mes de septiembre*» previo Requerimiento del 27 de noviembre del 2018 que informó la apertura de proceso disciplinario a la que dio respuesta; radicó solicitudes a la dadora del empleo en los que solicitó la indemnización por despido sin justa causa y se dejara sin efecto su desvinculación, como consecuencia se reinstalara y pagara las acreencias laborales, las que fueron desestimadas (f.os 2 a 9 y 122, Primera Instancia_Juzgado_Expediente _2024111608997)..

iii) En la contestación a la demanda, Salud Total EPS-S S. A. admitió los extremos laborales, la naturaleza del nexo, el ingreso pactado, el cargo de la convocante, el contenido de la terminación del contrato de trabajo, los pedimentos mencionados y sus respuestas. De los demás manifestó que no eran ciertos (f.º 132 a 141, *ibidem*).

iv) El juez singular en la audiencia obligatoria de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio regulada en el artículo 77 del CPTSS (f.os

acta, 195 audiencia *ibidem*) estableció dentro de los problemas jurídicos a dilucidar:

1. El salario devengado por la demandante.
2. Si la terminación de la relación laboral es ineficaz en caso de no haber sido agotado el debido proceso y el derecho a la defensa y si, por ende, tiene derecho al reintegro al cargo que venía desempeñando al momento del despido junto con el pago de las acreencias laborales causadas hasta el momento del reintegro y la indexación correspondiente.

A ese marco fáctico y probatorio el operador jurídico estaba vinculado, debiendo de allí aplicar la norma que gobernaba el caso, su indicación competía al juzgador para resolver la pretensión en controversia, sin que al ocurrir ello se afectara en manera alguna la relación entre la primera solicitud, la decisión y la causa del proceso.

Esto porque de los Derechos de Petición que radicó la censorsa del 6 de febrero de 2019 y el 23 de marzo de 2021 así como sus repuestas desfavorables, es claro que pidió la indemnización por la finalización sin justa causa y que se dejara sin efecto su desvinculación, respectivamente, siendo la motivación para pedir el conjunto de hechos constitutivos la ilegalidad de la terminación del contrato.

En dicho contexto debe recordarse que el artículo 50 del CPTSS dispone:

El juez de primera instancia podrá ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones distintos de los pedidos cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos en el proceso y estén debidamente probados, o condenar al pago de sumas

mayores que las demandadas por el mismo concepto, cuando aparezca que estas son inferiores a las que corresponden al trabajador, de conformidad con la ley, y siempre que no hayan sido pagadas.

Luego, es evidente que contrario a lo afirmado por la empresa el *a quo* hizo un correcto uso de las facultades que le da el ordenamiento jurídico dado que, del contenido de la demanda, la contestación y los derechos de petición mencionados, surgía de forma evidente la acreditación del derecho a la indemnización concedida.

Sobre aquellas, es oportuno memorar que la extra *petita*—por fuera de lo pedido— requiere rigurosamente que los hechos que originan la decisión *i)* hayan sido discutidos en el proceso y *ii)* que estén debidamente acreditados, a fin de no quebrantar los derechos constitucionales al debido proceso con violación al de defensa y contradicción de la llamada a juicio exigencias que acorde a todo lo expuesto se cumplieron en este asunto (CSJ SL3614-2020).

Sin que sobre recordar que la ultra *petita* —más allá de lo solicitado— exige que la súplica impetrada en el escrito inicial, *i)* sea inferior a la estatuida en la norma laboral, y *ii)* que del juicio no emerja que el mayor valor hubiese sido cancelado al trabajador acreedor (CSJ SL3614-2020).

Por otro lado para resolver la alzada de la demandante en cuanto a la objeción del salario que tomó el *a quo* para

calcular la indemnización establecida en el artículo 64 del CST, esto es el acreditado en la liquidación del contrato de trabajo conforme a la cual a la terminación del vínculo devengó \$949.180 mensuales, se tiene que esa remuneración no fue objeto de cuestionamiento dentro del trámite, pues en momento alguno se discutió la incidencia salarial de unos rubros que le fueron reconocidos en algunos desprendibles de pago como «*beneficio de aporte voluntario a la empresa convencional, beneficio de voluntario a empresa semestral, beneficio de aporte voluntario a la empresa*» y que son el soporte de su medio vertical, por lo que en instancia no se puede pronunciar al respecto (CSJ SL5693-2021 y SL1102-2024).

Por lo anterior, deberá confirmarse en su integridad la sentencia de primer grado. Las excepciones propuestas por la accionada se entienden resueltas en virtud de la decisión adoptada.

Las costas de ambas instancias a cargo del demandado, las que se liquidarán por el juez, conforme lo dispuesto en el artículo 366 CGP, aplicable por la remisión del artículo 145 CPTSS.

XIV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre

de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia proferida la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga el quince (15) de septiembre de dos mil veintitrés (2023), en el proceso que **MARÍA PAULINA DÍAZ BAUTISTA** le instauró a **SALUD TOTAL ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD DEL RÉGIMEN CONTRIBUTIVO Y DEL RÉGIMEN SUBSIDIADO S. A. (SALUD TOTAL EPS-S S. A.)**.

Sin costas en casación.

En sede de instancia, **RESUELVE:**

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bucaramanga el 8 de agosto de 2022.

SEGUNDO. Costas en ambas instancias a cargo de la demandada.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

Firmado electrónicamente por:



SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO



CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA



CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 5B393B382451A7A60B9D227797D682C4E00905F8C4EFA52051F65ED2946FA617
Documento generado en 2025-04-30