



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN**  
**SALA QUINTA DE DECISION LABORAL**

Proceso:	Ordinario Laboral
Radicación:	05001-31-05-016-2020-00242-01
Demandante:	Luz Estella Jaramillo Zapata
Demandado:	Hospital Pablo Tobón Uribe
Asunto:	Apelación Sentencia
Procedencia:	Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín
Magistrada ponente:	Sandra María Rojas Manrique
Temas:	Despido sin justa causa, trabajo suplementario

**Medellín, agosto once (11) de dos mil veintidós (2022)**

En fecha, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados VICTOR HUGO ORJUELA GUERRERO, JULIO RAFAEL TORDECILLA PAYARES y SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE, como magistrada ponente, procede, de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, a decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la institución demandada, respecto de la sentencia proferida por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín, el 30 de marzo de 2022, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por la señora LUZ ESTELLA JARAMILLO ZAPATA en contra del HOSPITAL PABLO TOBÓN URIBE. Radicado 05001-31-05-016-2020-00242-01.

## **1.- ANTECEDENTES**

### **1.1.- DEMANDA**

La señora LUZ ESTELLA JARAMILLO ZAPATA convocó a juicio al Hospital Pablo Tobón Uribe, a fin de que se previa la declaratoria de una relación de trabajo entre las partes, se declare la nulidad e ilegalidad del despido y condene al Hospital Pablo Tobón Uribe, a pagar la indemnización por despido injusto de conformidad con los artículos 64 y 114 del C.S.T, asimismo, al pago de horas extras, dominicales y festivas causadas durante toda la relación laboral; así como el reajuste de cesantías, primas, vacaciones e intereses a las cesantías durante toda la relación laboral y la indexación de todas las condenas.

En apoyo de tales súplicas, se indicó, en síntesis, que la señora LUZ ESTELLA JARAMILLO ZAPATA ingresó a laborar al HOSPITAL PABLO TOBON URIBE, mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, el día 21 de agosto de 1990, el cual le fue prorrogado hasta el 26 de mayo de 1990, fecha en la que suscribió contrato de trabajo a término indefinido, que durante toda la relación laboral la actora desempeñó el cargo de Secretaria del Departamento Laboratorio Patológico, su último salario fue de \$2.056.000.00 mensuales para el mes de abril de 2018.

Se narra que en el contrato suscrito el día 26 de mayo de 1991 a término indefinido, cláusula sexta, se pactó que no constituyen salario los pagos o reconocimientos que se le hagan al trabajador por concepto de beneficios o auxilios especiales u ocasionales acordados contractualmente u otorgados en forma extralegal por el Hospital, tales como alimentación; de otra parte, se expresó que la actora trabajaba en una semana lunes, miércoles y viernes de 7 am a 7 pm, martes y jueves de 7am a 3pm y la semana siguiente laboraba lunes, miércoles y viernes de 7am a 3pm, martes y jueves 7 am a 7 pm, que en este último horario solo se contaban 8 horas, las otras 4 se acumulaban a la cartera de horas negativas para pagar festivos e incapacidades, siempre con media hora para

el almuerzo; para el compute de incapacidad solo se tenía en cuenta un turno de ocho horas, razón por la que siempre que estuvo incapacitada quedó debiendo tiempo, se aduce que los últimos años de trabajo fue perseguida laboralmente, atendía ella sola 10 patólogos, en un turno de 12 horas solo le contaban 8 para incapacidad, cuando laboraba turnos de 12 horas en días festivos solo le contaban 8 horas y las 4 horas restantes las llevaban a lo que el Hospital denominaba cartera negativa, que tenía una la carga laboral insoportable, al extremo de solicitarle al Ministerio de Trabajo una investigación administrativa por acoso laboral en contra del Hospital, la que no fue resuelta por falta de competencia

Se afirma que la demandante durante más de 27 años desempeñó su cargo con compromiso y diligencia, sin antecedentes disciplinarios, que fue citada para el día 12 de abril de 2018 por el Jefe de Gestión Humana del Hospital Pablo Tobón Uribe para aclarar *“el haber hecho uso del servicio de alimentación los días 4 y 11 de abril del presente año, sin que usted registre su ingreso al comedor con el carnet del Hospital”*, de acuerdo al procedimiento establecido para consumir el almuerzo subsidiado por el Hospital, que el mismo día 12 de abril de 2018, fue despedida con violación al derecho de defensa, por cuanto la falta no estaba calificada previamente como grave y que, ni en la citación a descargos ni en la carta de despido se le citó norma alguna, que no pudo controvertir las pruebas, que el empleador no formuló los cargos imputados de manera clara y precisa, incumpliendo el artículo 114 del Código Sustantivo del Trabajo, que se afectó su derecho fundamental de defensa, se le privó de las garantías mínimas y por consiguiente el empleador la despidió de manera ilegal e injusta.

## **1.2.- CONTESTACIÓN**

Al replicar la demanda, el Hospital accionado aceptó como cierto el vínculo laboral, los extremos, el cargo y el salario devengado por la actora, explicó que la jornada laboral fue de 48 horas semanales y que las incapacidades se cancelan por jornada de 8 horas, aduce que falta a la verdad la demandante, toda vez que no se

presentó nunca persecución laboral, las responsabilidades de su cargo se distribuían entre dos secretarías las cuales estaban asignadas al laboratorio de patología, que en la actualidad, el Hospital cuenta con una (1) persona asignada al laboratorio de patología, periódicamente se hicieron estudios de puesto de trabajo que no arrojaron observaciones o recomendaciones. A su vez, la demandante participó en las mediciones de riesgo psicosocial realizadas en el Hospital y su resultado nunca fue reportado como de alto riesgo por la firma de psicólogos externos a cargo de dicha medición, que en el transcurso de la relación laboral con la demandante, se presentaron múltiples percances, retroalimentaciones, compromisos, apercibimientos, que en el año 2017, se le realizó un proceso disciplinario debido a la no facturación de estudios adicionales de patología de pacientes ambulatorios de SURA póliza y SURA EPS, sin justificación alguna por parte de la demandante y en el año 2018, se le realizó proceso disciplinario debido a que omitió pasar por el torniquete del servicio de alimentación y registrar su escarapela en el lector (proceso que da lugar a la facturación del servicio de alimentación) y aun así consumió los alimentos, lo cual condujo al despido por justa causa, destaca que la demandante era una persona renuente a la mejora continua, pues incluso en los procesos de retroalimentación, apercibimientos y llamados de atención, presentaba negativa para firmar, por lo cual se debía acudir a testigos que dieran fe de la actuación surtida.

Expuso que conocida la comisión de la falta a través de la revisión de los registros filmicos de las cámaras de vigilancia del Hospital, la deprecante fue citada a rendir descargos para que explicara su conducta, la cual fue aceptada en el acta de los descargos que presentó sin que, frente a la imputación clara, precisa concisa y sencilla de la falta, se requiriera prueba diferente a dicha confesión paladina, proveniente del conocimiento de la actora sobre la ejecución de la conducta imputada, asegura que no existió violación del debido proceso, tal y como se observa en el acta N° 371, se le dio permanentemente a la demandante, la oportunidad de aclarar los hechos, presentar evidencias y acompañarse de terceras personas, con el ánimo de garantizar el debido proceso.

Resalta que, lo que dio origen a la terminación de la relación laboral con la señora LUZ ESTELLA JARAMILLO ZAPATA fueron las faltas graves que cometió dentro de las instalaciones del Hospital, durante la jornada de trabajo, las cuales son: 1. Violar el procedimiento para ingresar al servicio de alimentación (violentar el torniquete de ingreso). 2. Omitir el registro de su escarapela. 3. Consumir los alimentos sin pagarlos. 4. No reportar a Gestión Humana este hecho. Faltas que están consagradas en el código de ética, en el contrato de trabajo, en el código sustantivo del trabajo, en la descripción de responsabilidades y competencias y en las políticas-procesos-procedimientos del Hospital, entre otros.

Por último, expone que la actora actuó premeditadamente, buscando de mala fe la cancelación de su contrato de trabajo, dado que expresó estar feliz y tenerlo todo cuadrado con el abogado.

En oposición a la prosperidad de las pretensiones formuló las excepciones de prescripción; inexistencia de la obligación y pago

### **1.3.- SENTENCIA DE PRIMER GRADO.**

El Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín, decide el litigio mediante fallo proferido el 30 de marzo de 2022, por medio del cual declaró que la terminación del vínculo laboral que existió entre la señora Luz Estella Jaramillo Zapata y el Hospital Pablo Tobón Uribe se dio de forma unilateral e injusta por parte del empleador el día 12 de abril de 2018; condenó al Hospital, a reconocer a la demandante la indemnización por despido sin justa causa, en la suma de setenta y ocho millones trescientos noventa y siete mil cincuenta y seis pesos (\$78'397.056); condenó a la pasiva a pagar a la demandante la suma de cincuenta y tres mil setecientos noventa y un pesos (\$53.791) por concepto de horas extras causadas en el año 2017 y la suma de doscientos catorce mil ciento sesenta y cinco pesos (\$214.165) por las causadas en el año 2018; condenó al Hospital a reconocer y pagar a la demandante la reliquidación de las prestaciones del año 2018, en las siguientes sumas: -cesantía: \$51.454 -intereses a la cesantía: \$2.116 -prima de

servicio: \$49.159; condenó al hospital a indexar el valor de las condenas al momento del pago; declaró probada parcialmente la excepción de prescripción respecto de salarios y prestaciones causados con anterioridad al 31 de agosto de 2017, no probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y pago, y condenó en costas a la demandada.

#### **1.4. RECURSO DE APELACION**

El señor apoderado de la parte accionada interpuso el recurso de apelación argumentando que en ningún caso el despido es ilegal, en el peor de los casos es injusto, pero es ajustado a la ley

Sostuvo que siguiendo la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia la parte demandada expuso las razones y los hechos motivantes del despido, resaltando que es de más buena fe exponer hechos que normas porque el trabajador está en mejores condiciones de entenderlo, la carta cumplió con todos los requisitos del despido con justa causa y no comparte el criterio del fallador que considera que como no se citaron normas no hay justa causa calificada como grave.

Aduce que en el propio contrato el trabajador se obliga a acatar las órdenes e instrucciones que le impartan los superiores y a dar cumplimiento a las obligaciones y el Hospital consignó como justa causa las contenidas en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo.

Asegura que no se exige que el reglamento contemple todas las obligaciones, que pasarse los torniquetes sin pasar el documento personal, es una falta grave y afirma que, por el contrario la antigüedad, tiene consideraciones distintas, señalando que es francamente bochornoso que una trabajadora se brinque las filas, fuera de ello lo haga saltándose el torniquete, la gravedad no es por el valor es la mala conducta, la ley no califica el hurto de hurtico, es tan hurto el de poco dinero como de mucho dinero, la ley laboral no califica la conducta por la cuantía.

Agrega que solo el desafortunado decaimiento de la ética y los valores, permite llegar a la conclusión que esa conducta de la demandante, que es efectivamente grave no tenga tal naturaleza, no se puede entronizar la indisciplina en perjuicio de todos los valores

Subraya que el despido no es una sanción y no se puede considerar que por la antigüedad de la trabajadora el despido es una sanción muy drástica, dado que la conducta fue lo suficientemente grave en sí misma y lo suficientemente perturbadora para dar lugar al despido, insistiendo que solo si se es demasiado laxo se llegaría a otra conclusión. Indica que el testigo que presentó el Hospital no es un testigo de oídas expone es una vivencia personal respecto a lo que dijo la demandante que ella se sentía feliz, lo había cuadrado con su abogado y quería obtener el despido.

Finalmente, señala que hay una relación de turnos, pero no está acreditado en el plenario que la demandante haya laborado esos turnos, razón por la cual no procede el pago de las horas extras y el reajuste de las prestaciones.

### **1.5. ALEGATOS DE CONCLUSION**

Dentro de la oportunidad procesal pertinente las partes presentaron alegatos de conclusión. El apoderado de la parte demandante se pronuncia solicitando la confirmación de la sentencia exponiendo que, a pesar de la existencia de la falta, la misma no califica o trasciende como una justa causa para finalizar el contrato de trabajo, aduce que la falta nunca estuvo en debate, lo que se puso en entredicho fue la proporcionalidad de la medida o sanción adoptada. Asevera que ante la inexistencia de una falta grave se debió agotar el procedimiento distinguido en el Reglamento Interno de Trabajo, como era realizar un llamado de atención o una suspensión de uno o dos días, pero se procedió de manera desproporcional a terminar un vínculo de 28 años, por un almuerzo. De otra parte, indica que la

Institución Pablo Tobón Uribe, incurre en el error de cobrarles las incapacidades a sus trabajadores a título de cartera negativa.

Por su parte, el apoderado de la accionada, manifiesta que no hay discusión sobre la existencia de las faltas que se imputaron a la demandante y los hechos motivantes del despido, agrega que para producir el despido por justa causa, el único formalismo y exigencia legal es la consagrada en el parágrafo del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo y la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha adoctrinado de manera inveterada que, la carta de despido, el acta de descargos y la citación a rendir descargos constituyen una unidad que debe ser analizada por el fallador en su conjunto, aduce que en la sentencia existe una indebida apreciación y valoración de la prueba de confesión, las amplias manifestaciones que realizaron la accionante y su apoderado, en favor de la primera y con base en las cuales estructuraron su defensa, no constituyen prueba en el proceso, pues, no tienen otro soporte que el dicho en su favor, además las mismas resultan contradictorias con las manifestaciones realizadas por la extrabajadora en el acta de descargos del 12 de abril de 2018. Igualmente aduce que no se valoró adecuadamente el testimonio presentado por la accionada y la prueba documental que sirvió de soporte a la condena por horas extras, pues se trata de un documento del cual no se conoce quien lo elabora, no tiene logo ni está firmado y tampoco se establece que la demandante haya cumplido los turnos señalados en el documento.

También aduce que hay errores conceptuales en el fallo al considerar el a quo que la carta de despido debía señalar las normas y no solo los hechos y en considerar que el despido es ilegal, porque el mismo solo podría ser injusto, reitera los principios y valores que desconoció la demandante y que la conducta es grave en sí misma.

## **2. CONSIDERACIONES**

### **2.1.- COMPETENCIA DE LA SALA**



Inicialmente, debe advertirse que, en virtud del principio de consonancia, la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, entendiendo que las partes quedaron conformes con los demás aspectos decididos; de conformidad con el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984; los artículos 10 y 35 de la Ley 712 de 2001, que modificaron los artículos 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente.

## **2.2. PROBLEMAS JURIDICOS**

Deberá la Sala Determinar:

¿Si es procedente revocar la sentencia proferida en primera instancia por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín, en cuanto condenó al Hospital Pablo Tobón Uribe, al reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto, verificando para tal fin, si la demandada finalizó el contrato de trabajo a la trabajadora accionante, amparado en una justa causa?

¿Si el Hospital Pablo Tobón Uribe, adeuda a la demandante el pago de horas extras laboradas y la consecuente requilidación de las prestaciones sociales y vacaciones?

## **2.3. TESIS**

Los problemas jurídicos se resuelven bajo la tesis según la cual i) la demandante incurrió en una falta calificada como grave en el contrato de trabajo y por ende el despido deviene justificado, no generándose el derecho al pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y la Seguridad Social. ii) no se causan las horas extras solicitadas al incumplir la demandante con la carga probatoria de acreditar, más allá de su afirmación, que

las horas fueron efectivamente laboradas. En consecuencia, la sentencia debe ser REVOCADA.

#### **2.4. HECHOS NO CONTROVERTIDOS EN LA INSTANCIA**

Encuentra la Sala que no son objeto de controversia los siguientes supuestos fácticos, los cuales se hallan acreditados:

- Que entre la señora Luz Estella Jaramillo Zapata y el Hospital Pablo Tobón Uribe, existieron una relación laboral ininterrumpida, regida por dos contratos de trabajo, el primero a término fijo suscrito el 21 de agosto de 1990 y el segundo a término indefinido celebrado el 26 de mayo de 1991, tal como se verifica con las copias de los contratos aportadas a folios 11,13 y 16 a 19 del *documento 03.2020-0242 DemandayAnexos.pdf*

-Que la demandante incumplió el procedimiento establecido por el Hospital para el consumo de alimentos, los días 04 y 11 de abril de 2018, al omitir hacer la fila y pasar la escarapela, así como al saltarse el torniquete y consumir los alimentos sin que estos pudieran ser facturados.

-Que la demandante fue citada a diligencia de descargos respecto a la conducta antes relacionada, mediante comunicación del 11 de abril de 2018, diligencia que se realizó el día 12 de abril de 2018, folios 20 ibidem.

- Que el Hospital Pablo Tobón Uribe dio por terminada la relación laboral el 12 de abril de 2018, invocando para ello una justa causa, tal y como se desprende el documento obrante a folios 21 a 23 del *documento 03.2020-0242 DemandayAnexos.pdf*

#### **2.5. PREMISAS NORMATIVAS**

El ordenamiento sustantivo laboral colombiano no consagra el derecho del trabajador a la estabilidad laboral, entendida como la permanencia en el empleo, salvo para aquellos trabajadores que se encuentran amparados por algún fuero de estabilidad reforzada constitucional o legal. Por lo tanto, por regla general, el empleador está facultado para terminar el contrato sin justa causa con el pago de la indemnización tarifada por el legislador en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo o con justa causa bajo las causales previstas en el artículo 62 literal A) del mismo estatuto, que a su vez remite a las consagradas en el régimen interno de la empresa.

En este contexto, el régimen de estabilidad que nos aplica corresponde a aquel que la doctrina denomina como impropia. *“La estabilidad laboral impropia suele acompañar a todo contrato laboral. A través suyo se busca proteger al trabajador de un despido injusto, pues el empleador sólo está autorizado para terminar la relación laboral cuando existe una justa causa para tal efecto, o cuando ante la ausencia de una, indemniza adecuadamente al trabajador.”*. (sentencia T445 de 2014)

En ilación con lo anterior, de antaño la jurisprudencia laboral ha entendido que corresponde al trabajador la carga de la prueba del despido que da lugar a la indemnización que se reclama y al empleador probar la justa causa, criterio que se itera en la sentencia SL592 del 29 de enero de 2014, M. P. Elsy del Pilar Cuello Calderón, al exponer: *“En el campo laboral, en forma por demás reiterada, esta Sala de Casación tiene adoctrinado que, en materia de despidos, sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a éste, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el despido se basó en las causas esgrimidas en el documento con el que comunicó su decisión “*

Ahora bien, el despido con justa causa está sometido a la formalidad establecida en el parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, esto es *“La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.”*, puntualizando que la comunicación en sí

misma no prueba la configuración de la causal, “la comunicación con la cual se termina el contrato de trabajo, solo acredita el despido, pero no los motivos atribuidos que deben ser probados. (sentencias SL1680-2019 y SL589 del 26 de febrero de 2020)

## **2.6. CASO CONCRETO**

### ***2.6.1. Indemnización por despido injusto***

En el sublite está acreditado que el empleador finiquitó el contrato de trabajo por decisión unilateral invocando justa causa, la cual comunicó a la gestora del proceso, mediante escrito fechado el 12 de abril de 2018, misiva en la cual, se indicó:

*“1. El servicio de alimentación del Hospital, quien administra el servicio delegado alimentación operado por la empresa Salamanca, notifica que se identifica del Hospital, notifica que en el mes de febrero de 2018, una persona del Hospital, había recibido almuerzos sin registrarlos, pasando forzosamente por el torniquete del registro-ingreso del restaurante*

*2. Con el objetivo de tener la certeza necesaria, acerca de la notificación realizada, se hace un rastreo de los videos, a través de los cuales se logra evidenciar que usted es la persona que ha violado el ingreso al restaurante del Hospital en varias ocasiones.*

*3.El día 12 de abril de 2018, se realiza el Comité de Descargos, a través del cual se le pregunta si conoce el procedimiento que tiene el Hospital para ingresar al restaurante y hacer uso del servicio de alimentación subsidiado, a lo cual usted contesta: “... Si Dra. Entrar y pasar la escarapela” tal y como consta en la página 2, párrafo 2 Acta No. 371. Adicionalmente usted afirma que al pasar la escarapela por el registro del servicio de alimentación, automáticamente se libera el torniquete.*

*4. En el mismo comité se le solicita explicar el procedimiento para justificar sus ingresos de los días 04 y 11 de abril de 2018 a lo cual usted contesta: “... yo le puse la escarapela como en tres oportunidades y no me dejo pasar, yo me pase...Yo corrí la máquina de la registradora y me pase por el lado de la puerta...es un espacio restringido ue hay que hacer fuerza...” tal y como consta en la página 3, párrafos 6,10 y 12 Acta No. 371 .Adicionalmente para usted es claro que el registro de su alimentación no 1 se hizo efectivo y que por lo tanto*

*se considera un acto de "...indelicadeza" como usted lo manifiesta en la página 4, párrafo 18 Acta No. 371.*

*5. En reiteradas oportunidades usted mencionó que intentó realizar el registro de su escarapela al ingreso del restaurante del Hospital y que el sistema no leía el código de barras, por lo cual tenía pensado subir a Gestión Humana a hacer el reporte.*

*6. usted falta a la verdad al sostener que intentó registrar su escarapela para el registro de la alimentación, sin embargo, al proyectarle los videos se evidencia que usted aparece violando el ingreso al servicio de alimentación sin registrar su escarapela, incluso, sin intentar pasar su escarapela para realizar el mencionado registro; acto seguido usted insiste en que si realizó, pero al observar bien el video acepta que en realidad no lo hizo.*

*7. Al preguntarle como considerara Salamanca a los empleados del Hospital usted contesta "...Deshonestos...estuvo gravemente hecho, mal hecho, de todo" tal y como consta en la página 9, párrafo 14; página 10, párrafo 1 Acta No. 371.*

*8. En el mismo comité, se le pregunta como se denomina la actuación protagonizada por usted, a lo cual usted contesta: "Robo..." tal y como consta en la página 10, párrafo 18 Acta No. 371."*

En efecto, como se observa, el Hospital no cita en la carta de terminación del contrato las normas jurídicas en las cuales se enmarca la justa causa para la extinción del vínculo contractual, no obstante, como acertadamente lo sustenta el alzado, el empleador no está obligado a invocar las normas jurídicas que respaldan el despido.

A este respecto son ilustrativas las sentencias; SL11233-2015; SL16298-2017; SL3313-2019 y SL 2268 del 21 de junio de 2022, última en la cual se enseñó:

*"La literalidad del documento transcrito revela, que la empresa sí cumplió con su obligación de informarle al demandante las razones de su determinación de finiquitar el nexo contractual que hasta ese momento los unía.*

*Ahora, si bien es cierto que en esa ocasión no se mencionó una norma jurídica, o una causal específica, ello no es imprescindible para que se entienda cumplido dicho deber legal, pues basta con identificar los motivos concretos que se le imputan al trabajador y que dieron lugar a su despido, de manera que le permitan en ese momento conocer los móviles que generaron esa determinación a*

*efectos de ejercer el derecho de defensa y garantizar la contradicción oportuna, correspondiéndole al juez de trabajo verificar si dichos motivos invocados están o no tipificados en el ordenamiento legal aplicable (CSJ SL16219-2014).*

*Al respecto en sentencia de la CSJ SL, 1º jun. 2004, rad. 22041, citada en la CSJ SL16219-2014, precisó la Corte:*

*Acerca de esa manera de invocar el motivo o la causa que determina el rompimiento del vínculo laboral, la Sala tiene definido que resulta suficiente que el empleador manifieste los hechos o motivos que dan lugar a la terminación de la relación laboral, sin que sea imperativo citar la norma en que se subsumen, pues corresponde al juez determinar si los mismos están tipificados como justa causa legal para romper el nexo contractual, que fue lo que sucedió en este caso donde la caja de compensación accionada se limitó a expresar los hechos que dieron lugar a su determinación, tal cual se infiere de la misiva de despido.”*

En concordancia con lo anterior incumbe al Juez laboral, en los casos en que el empleador invoca la conducta sin fundamentar jurídicamente la causal, determinar no solo la ocurrencia de la conducta sino establecer si la misma encuadra en una justa causa de despido.

### **2.6.1.1. Ocurrencia de la conducta**

En el sublite no hay controversia sobre la ocurrencia de la conducta que motiva el despido, como lo destacan ambas partes en los alegatos de conclusión presentados ante esta instancia, inferencia a la cual arribó, también, el juez de primer grado y que no fue discutida en sede apelación, aunado a lo anterior, se reliva que la conducta fue aceptada por la extrabajadora en la audiencia de descargos, confesada en el interrogatorio de parte absuelto en el proceso y admitida a través de su apoderado.

En adición a ello, la pasiva aportó en los documentos 5 y 6 de la carpeta *AnexosContestaciónDemanda.pdf*, dos registros fílmicos en las cuales se evidencia el momento en el cual la demandante ingresa al restaurante del Hospital accionado,

omite pasar el carné y se salta el torniquete de la registradora, para proceder al consumo del almuerzo subsidiado por el empleador.

Debe indicar la Sala que, al observar los registros fílmicos, se advierte que el No. 1 corresponde al 03 de abril de 2018 y el No. 2, al 4 de abril de 2018, anotando que en la carta de despido se relaciona como fechas de ocurrencia de la conducta, el 04 y 11 de abril de 2018, sin que se aporte la grabación del 11 de abril de 2018, que corresponde al día en que la demandante fue llamada a descargos. No obstante, tal análisis no resulta relevante, en virtud de que, como se anotó, la señora Jaramillo Zapata, acepta que omitió el procedimiento de acceso al restaurante los días 04 y 11 de abril de 2018.

Es de señalar que la actora aduce que omitió el procedimiento y en sus palabras “*si robo*”, pero lo hizo por presión, dada la situación de acoso laboral en que se encontraba, razón por la cual en virtud de la indivisibilidad de la confesión la Sala debe valorar tal justificación, sin embargo, se encuentra que la misma no logró ser acreditada, pues la presión laboral que se invoca no tiene ningún soporte probatorio, dado que los testigos de la promotora del proceso, Alvaro Restrepo Pareja, médico patólogo, afirmó que laboró en el Hospital hasta el año 2001, desvinculándose 17 años atrás de la fecha de terminación del contrato de la demandante, y la señora Rubiela Zapata Rivera, secretaria y compañera de trabajo de la demandante, afirmó que se pensionó en el año 2015, tres años antes que la demandante fuera despedida, razón por la cual sus testimonios nada aportan al convencimiento sobre ese hecho.

Asimismo, en la documental de folios 29 a 47 del documento 03. *Anexos Demanda.pdf*, correspondiente a los turnos programados por la bacterióloga coordinadora de la dependencia de laboratorio, se constata que no es cierto que la demandante fuera la única secretaria en esa área de Laboratorio, como lo afirmó en la demanda, pues el documento relaciona también en ese cargo a la señora Jessica Milena Builes A.

### ***2.6.1.2. Tipificación de la Causal***

El artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, regula las causales que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, las cuales, por los atributos de generalidad de la ley, corresponden a normas de tipicidad abierta, en las cuales pueden ser enmarcadas distintos hechos.

En esta perspectiva la norma legal no regula hechos específicos, pero si conductas generales del trabajador, entre ellas el incumplimiento de sus obligaciones, previsto en el numeral 6, esto es *“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.”*

En el numeral citado, la doctrina y la jurisprudencia, han diferenciado dos subcausales de despido, i) la violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador y ii) las faltas graves previamente calificadas por el empleador. La primera hipótesis supone que un incumplimiento que el empleador considera de la gravedad suficiente para dar lugar al despido, pero que debe ser revisado por el juez laboral en su calificación y la segunda hace relación a la consagración previa de la conducta como falta grave en los instrumentos internos de la empresa, hipótesis en la cual el juez laboral se limita a constatar que la conducta se encuentra tipificada como falta grave, sin que tenga competencia para valorar su gravedad.

El Hospital Pablo Tobón Uribe, aportó en la carpeta 2020-00242 *AnexosContestación*, como instrumentos internos, el contrato de trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y el Código de Ética de la institución.

En la cláusula octava del contrato de Trabajo, se consagra: *“Son justas causas para poner término a este contrato, unilateralmente, las enumeradas en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, subrogado por el artículo 6 del Decreto 2531 de 1965 y además, por*



*parte del Hospital, las siguientes faltas que **para el efecto se califican como graves.***  
***a) La violación por parte del TRABAJADOR, aún por la primera vez; de cualquiera de su obligaciones legales, contractuales y reglamentarias.***  
 (subraya de la Sala)

A su vez en el Reglamento Interno de Trabajo, artículo 73 numeral 1, establece como obligación del trabajador “*Realizar personalmente la labor que le haya sido asignada, en los términos estipulados y **Acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que, de modo particular, le impartan los patronos o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.***” (véase 2020-00242 Anexos Contestación Folio 24)

Y el artículo 78 del mismo instrumento señala como justas causas para dar por terminado el contrato, las previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, señalando en el inciso final “***tiene igualmente el carácter de justas causas de terminación unilateral, por parte del patrono, las estipuladas en los contratos individuales de trabajo o en las convenciones, pactos o laudos arbitrales***” (2020-00242 Anexos Contestación Folio 27)

Finalmente, en el Código de Ética del Hospital, se consagra como deber de los colaboradores:

#### *4.4. Cuidado de los bienes y recursos del hospital*

*“Hacer buen uso de los elementos de consumo (papel, lápices, bolígrafos, marcadores, ropa, víveres, **alimentos**, medicamentos y materiales de curación, entre otras). Estos son para uso exclusivo dentro del Hospital y en labores relacionadas con el mismo, es deber no derrocharlos, sustraerlos **o utilizarlos de manera indebida.**”*

En este asunto la trabajadora desatendió las órdenes del empleador y los procedimientos que declaró conocer y que tenía establecido el empleador para el consumo de alimentos subsidiado a los trabajadores, al omitir el registro de su escarapela y saltarse el torniquete, sin que el consumo quedará registrado para efectos del pago.

En este sentido no hay duda que hubo una violación de las obligaciones contractuales, al incumplir las órdenes y procedimientos, además de que se impidió que los alimentos consumidos pudieran ser facturados.

Debe resaltarse que el empleador tiene la competencia para calificar la falta y en este caso, calificó como falta grave ***“cualquier violación”*** obligacional, sin incluir en su propia regulación ninguna graduación del incumplimiento o violación.

Si bien se trata de una clausula general, es claro para este juez plural que tampoco podría exigírsele al empleador que regule en forma expresa todos los supuestos posibles que entrañen la violación de obligaciones, como lo echó de menos la parte demandante, esto es, establecer específicamente que pasarse el torniquete del restaurante y no registrar el consumo del almuerzo es falta grave, por lo que para la Sala la remisión al incumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador resulta válida.

En este contexto no puede la justicia laboral entrar a calificar nuevamente la gravedad de la conducta ni su proporcionalidad, bastando comprobar su existencia, aspecto, que como antes se anotó, está fuera de discusión en este proceso.

Sobre la limitación de la competencia de la justicia laboral para revisar las faltas calificadas como graves por el empleador, el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria, señaló:

*“En todo caso, el Tribunal no se equivocó al abstenerse de medir la gravedad de la conducta endilgada a la operaria, toda vez que en incontables ocasiones ha dicho la Corte que la calificación de la gravedad de la falta que se hace en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios, no es dable de ser verificada a posteriori por los jueces del trabajo. Así, en la sentencia CSJ SL, 19 sept. 2001, rad. 15822, reiterada en la CSJ SL, 10 mar. 2009, rad. 35105, y esta a su vez en la CSJ SL1920-2018, adoctrinó esta Corporación:*

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

*Asimismo, con profusión también ha sostenido la Sala que lo grave de una conducta no viene definido por sus efectos, de modo que no necesariamente debe producir un perjuicio para que así lo sea (CSJ SL, 8 jun. 1999, rad. 11758 y SL, 3 mar. 2010, rad. 37080).”*

De manera que no podía el a quo restarle gravedad a la falta, pues las partes en el contrato de trabajo aceptaron que la violación, aún por primera vez, de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias constituía falta grave y dada lugar a la terminación del contrato de trabajo.

De otro lado, el incumplimiento del protocolo para el acceso al servicio de alimentación constituye inobservancia de las normas establecidas por el empleador, la cual como lo tiene precisado el órgano de cierre no puede ser considerado falta leve:

*“Estado de cosas en el que resulta muy pertinente recordar lo dicho en la sentencia CSJ SL, 27 feb. 2013, rad. 40114 con referencia en la CSJ SL, 31 en. 1991, rad. 4005, sobre la imposibilidad de tener como leve, la inobservancia de las reglamentaciones de las que el empleador hace uso en ejercicio de su poder subordinante, así:*

*“De otro lado, observa la Sala que el numeral 1 del artículo 58 del C. Sustantivo del Trabajo, estatuye que el asalariado debe obedecer y cumplir las órdenes e instrucciones que le impartan el patrono o sus representantes, lo que es una derivación inmediata que tiene éste de dirigir al trabajador, todo de conformidad con lo estipulado en la letra b) del artículo 23 CST, o sea ‘La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del patrono, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato.’*

*La jurisprudencia ha expresado sobre el particular que ‘La obediencia del empleado a las órdenes del patrono constituye pues deber cardinal suyo, que emana de la esencia misma del vínculo jurídico que los ata, y su inobservancia no puede ser calificada judicialmente como leve, así se trate de un servicio antiguo, ya que el mantenimiento de la disciplina interna de su empresa es tarea que le incumbe de modo privativo al patrono y que, por ende, no le es dable compartir al Juez.’”*

En este orden de ideas, la calificación de la gravedad de la falta por parte del empleador incorpora un juicio de proporcionalidad, pues las partes acordaron que cualquier violación de las obligaciones por parte de la trabajadora, daba lugar a la terminación del contrato, lo que impide que pueda revisarse judicialmente este aspecto.

No obstante, cabe mencionar que el valor de los almuerzos que fueron consumidos por la actora sin registrarlos para su pago, que, en todo caso, es evidente, no corresponde a la suma \$1000, como se asegura por la activa, pues ese valor fue el establecido en el contrato inicial suscrito en 1990, no desvirtúa que la demandante en efecto incurrió en el incumplimiento de sus obligaciones.

Se reitera, entonces, que la gravedad de la falta en que incurrió la demandante, así calificada por el empleador, no está dada por el valor de los alimentos que tomó, sino por incumplir de manera ostensible las instrucciones impartidas y trasgredir las prohibiciones impuestas por la empleadora.

Cabe puntualizar, por último, que el despido no es una sanción disciplinaria según jurisprudencia uniforme y pacífica del órgano jurisdiccional de cierre, por lo tanto la terminación del contrato por justa causa, por regla general, no exige el adelantamiento de un procedimiento especial, salvo que en el orden interno de la empresa se le haya dado expresamente ese carácter, lo cual no ocurre en este caso, ni el empleador debe ajustarse a la graduación de las sanciones disciplinarias (CSJ SL-30612 de 2008, SL, radicado 39394 de 2011; SL15245 de 2014; SL16529 de 2017; SL4773 de 2018; SL 5069 de 2019; SL 2351 de 2020; SL735 de-2021).

Así las cosas, procede la REVOCATORIA del numeral primero del fallo para absolver a la parte accionada de esta pretensión

### ***2.6.2. Horas extras***

Pretendió la parte actora el pago de las horas extras causadas en vigencia de la relación laboral, evidenciando la Sala, que en la demanda no se indica en forma puntual los fechas y el número de horas laboradas, toda vez que en el hecho quinto de la demanda, se afirma que la actora laboraba una semana de lunes, miércoles y viernes de 7 am a 7 pm, martes y jueves de 7 am a 3 pm y la semana siguiente, lunes, miércoles y viernes de 7 am a 3 pm, martes y jueves de 7 am a 7pm, lo que significa que se declara que la accionante laboraba una semana 66 horas y la otra 48 horas, correspondiente a la jornada ordinaria.

A este respecto, se aporta a folios 29 y 47 del *documento 03. 2020-0242 DemandayAnexos.pdf*. cuadros de turnos, los cuales para la Sala tienen valor probatorio, toda vez que fueron remitidos por correo electrónico a la demandante

por la doctora Lina Margarita Baena, bacterióloga coordinadora punto de servicios Hospital Pablo Tobón Uribe, del 01 de junio de 2017 a abril 15 de 2018.

Teniendo en cuenta tal documento, en principio, se habrían causado las siguientes horas extras, en los periodos no afectados por la prescripción, tomando en cuenta que la demanda fue radicada el 31 de agosto de 2020, los cuales corresponden al lapso comprendido entre 01 de septiembre de 2017 y el 12 de abril de 2018.

Mes	Horas programadas Primera Quincena	folio	Horas programadas Segunda Quincena	folio	Total horas – según cuadro de turnos	Liquidadas por el Juzgado cognoscente
Septiembre	110.5	31	99	32	17.5	7.5
Octubre	95.5	33	110.5	34	12	4.5
Noviembre	90	35	114	36	12	0
Diciembre			90	38	0	2
Enero	120	39	110	40	38	6
Febrero	110	42	90	42	12	8
Marzo	110	41	90	41	12	6
Abril	100	43			4	

El alzadista expresa disenso en la valoración probatoria de los reportes de turnos, empero nótese que la condena al pago de horas extras, liquidadas por el a quo en el documento 14.2020-00242.LiquidaciónHorasExtras.pdf, no corresponde a la prueba documental referida, pareciendo corresponder a la jornada afirmada por la demandante en el hecho quinto del libelo introductorio, en este contexto, no es dable tener por probado que la demandante laboró esas horas extras, en tanto el hecho, no fue aceptado por la accionada y no se aportó ningún medio de demostrativo del mismo.

De otro lado, es cierto, como lo alega el apelante, que no se tiene certeza que los turnos hayan sido efectivamente laborados, en la forma programada, en tanto la misma coordinadora advierte “*este cuadro puede volver a cambiar les estaré avisando con anticipación*” aunado a que no se estableció en el proceso que el tiempo suplementario laborado no hubiese sido compensado o remunerado, pues no se aportaron los respectivos comprobantes de nómina.

Relievando que los testigos Alvaro Restrepo Pareja y Rubiela Zapata Rivera ningún conocimiento tienen respecto a este punto, dado que, como ya se señaló, laboraron en el hospital hasta los años 2001 y 2015, respectivamente, y si bien la señora Zapata Rivera afirmó que sí se laboraban horas extras, también indicó que sí las remuneraban más que en plata *“sacando el tiempo, como en aquellas etapas que mermara un poquito el trabajo el jefe nos autorizaba: se pueden ir más tempranito, viniéndonos un poco antes del horario.”*

Sobre la carga de la prueba en relación con el trabajo suplementario, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL1996 de 2022, recordó:

*“En primer lugar, es cierto, como señaló el Tribunal, que el precedente ha sido pacífico y abundante al asignarle al trabajador la carga de la prueba sobre la prestación efectiva del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo cuando reclama el pago de los recargos correspondientes.*

*Es así que, le corresponde a este de forma exclusiva, demostrar que efectivamente desarrolló actividades, labores o tareas por fuera de la jornada ordinaria, de tal forma que provea al juzgador de los elementos de convicción necesarios que le permitan aplicar la consecuencia legal de los recargos sobre el trabajo probado.*

*Como se dijo, esta ha sido posición clara y sostenida de esta Corporación, en sentencias como la CSJ SL2736-2021, CSJ SL2645-2021, CSJ SL2005-2021, CSJ SL1772-2021, CSJ SL1374-2021, CSJ SL744-2021, CSJ SL867-2021, CSJ SL667-2021, CSJ SL681-2021 o la CSJ SL4930-2020, que citó a la CSJ SL15014-2017 en donde se reiteró lo postulado por la CSJ SL, 15 jul. 2008, radicación 31637, que fue la utilizada por el mismo Tribunal como sustento de la sentencia impugnada, y que dispuso,*

*Se impone recordar, como de vetusta lo ha enseñado esta Corporación, que para que el juez produzca condena por horas extras, dominicales o festivos las comprobaciones sobre el trabajo más allá de la jornada ordinaria han de analizarse de tal manera que en el ánimo del juzgador no dejen duda alguna acerca de su ocurrencia, es decir, que el haz probatorio sobre el que recae tiene que ser de una definitiva claridad y precisión que no le es dable al juzgador*

*hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para determinar el número probable de las que estimen trabajadas.”*

En consecuencia, también en este tópico, se impone revocar la condena impartida por el a quo.

Costas en ambas instancias a cargo de la demandante, inclúyase como agencias en derecho en esta instancia la suma de \$500.000.

### **3. DECISION**

En consonancia con lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

### **FALLA**

1. Se **REVOCA** la sentencia objeto de apelación, proferida por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín, en audiencia celebrada el día 30 de marzo de 2022, en el proceso ordinario laboral instaurado por la señora LUZ ESTELLA JARAMILLO ZAPATA en contra del HOSPITAL PABLO TOBÓN URIBE, para en su lugar, absolver al Hospital accionado de las pretensiones incoadas por la demandante.

2. **COSTAS** en ambas instancias a cargo de la parte actora, inclúyase como agencias en derecho en esta instancia la suma de \$500.000.


3. Se ordena la devolución del expediente digital, con las actuaciones cumplidas en esta instancia, al Juzgado de origen.



El fallo anterior será notificado a las partes por Edicto de conformidad con el numeral 3° literal d) del artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social y el auto AL 2550 del 23 de junio de 2021, proferido por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Los Magistrados,

  
**SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE**  
Ponente

  
**JULIO RAFAEL TORDECILLA PAYARES**

  
**VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**