

**TEMA: TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO** - Son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo y cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivos, fallos arbitrales, contractuales o reglamento. /

**HECHOS:** La demandante pretende que se declare que las conductas endilgadas y que sirvieron de objeto para su despido laboral, por parte de la Comunidad demandada, no están establecidas como faltas graves, ni se incurrió en violación grave a las prohibiciones generándose así un despido sin justa causa; que, como consecuencia de lo anterior, se condene a la demandada a pagar la indemnización por despido injusto y la indexación. El Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín, negó la totalidad de las pretensiones elevadas por la demandante, declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación. La Sala determinará en este asunto; si procede, la indemnización por despido injusto, en los términos implorados en la demanda.

**TESIS:** Cabe advertir, en este punto, que, como ha indicado la Sala de Casación Laboral, de la Corte Suprema de Justicia, entre otras, (...) la estabilidad del trabajador en el estatuto laboral Colombiano ha sido calificada como impropia, en cuanto el vínculo laboral puede darse por terminado, ya sea en virtud de las causas legales que contienen las establecidas en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, las denominadas justas causas reguladas por el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y en un último término, por decisión unilateral del empleador, sin que medie ninguna causa legal o justa causa. (...) Ahora, de conformidad con lo establecido en el parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, disposición normativa que establece las causales de terminación del contrato por justa causa: “La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, al momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos. (...) En el caso concreto; se observa de la comunicación de terminación del contrato de trabajo que, la demandada fundamenta su decisión, en preceptos legales, en disposiciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, en el reglamento de trabajo y en las Política de Prevención del Consumo de Alcohol y Drogas de la Clínica El Rosario. (...) el Código Sustantivo del Trabajo, consagra dos escenarios diferentes que de forma independiente constituyen una justa causa para finalizar unilateralmente el contrato de trabajo. (...) Así lo ha entendido la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, como puede verse en la sentencia del 10 de marzo de 2003, con radicación 35105, reiterada en la sentencia SL670-2018, en la que se indicó: “Sobre la hermenéutica del citado texto normativo ya ha tenido oportunidad de pronunciarse esta Corporación, entre otras sentencias en la proferida el 18 de septiembre de 1973, en la cual se dijo: Es indudable que en el numeral 6° del aparte a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es <cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo> y otra es <cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contractuales o reglamentos.> (...) En el asunto se tiene claridad que, la demandante de manera escrita explicó a la demandada los hechos ocurridos y, además, rindió descargos sobre los hechos objeto de cuestionamiento el 12 de abril de 2019. Y, seguidamente la actora dio respuesta a algunas preguntas en la misma diligencia de descargos. Pues bien, de las respuestas emitidas por la demandante en la diligencia de descargos se advierte que la misma, aceptó de manera diáfana que le entregó a su compañera de trabajo dos medicamentos, uno de ellos denominado acetaminofén y el otro diclofenaco en ampolla, respecto de los cuales aquella adujo que eran de su propiedad, y que ella diluyó el medicamento de

diclofenaco en ampolla en una mini bolsa que era de propiedad de la Clínica. (...) Pues bien, el apoderado judicial de la parte demandante al plantear su recurso de apelación adujo que la demandante no confesó en la diligencia de descargos que cometió la conducta, que tampoco lo hizo al absolver el interrogatorio de parte y que ninguna de las testigos les consta que en efecto la actora tomó algún medicamento de la Clínica y se lo entregó a su compañera de trabajo.(...) Para la Sala es claro que la actora al absolver el interrogatorio de parte desconoció las respuestas que declaró en la diligencia de descargo, asegurando que las preguntas fueron asertivas y que solo podía responder si o no; sin embargo, y de acuerdo a la descripción que de las preguntas que devienen de transcribirse, no es cierto que la actora no hubiera podido explicar de manera amplia y detallada lo que aconteció. (...) También se controvierte por el apoderado que la demandada aceptó en la contestación de la demanda que, a la demandante no le faltó insumos médicos para finalizar ese día, empero, y de acuerdo a lo que vienen de indicarse, dicha situación se explica con la declaración JENY DAZA, quien aseguró que los insumos que se emplearon, sobraron de un paciente de la Clínica. (...) Ahora, la conducta desplegada por la demandante expresamente se encuentra prohibida al trabajador, conforme lo reglado en el CST, en el reglamento interno de trabajo, el contrato de trabajo, y el manual de Política de prevención del consumo de alcohol y drogas; veamos: Código Sustantivo de Trabajo, artículos 62 numeral 6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del código sustantivo del trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales y reglamentos. (...) Código Sustantivo de Trabajo, numeral 1° del artículo 58: 1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido. (...) Reglamento de trabajo- CAPÍTULO XVI terminación de los contratos de trabajo. Despido con o sin justa causa. “Para los efectos del artículo 7 del decreto 2351 de 1965, se califican como graves las siguientes faltas, además de las que tengan ese carácter en forma general: 6. Operar o utilizar materiales, elementos o equipos que se le hayan asignado, con perjuicio para la Clínica. 9.Toda violación de las reglamentaciones prescritas o que se prescriban por la Clínica para el uso de carteleras, útiles y elementos de trabajo y de protección o seguridad, elementos o instalaciones deportivas o similares” (...) Política de prevención del consumo de alcohol y drogas. “4. Está prohibido tomar o utilizar para uso propio o de un tercero cualquier medicamento o insumo clínico de la institución.”(...) Esta Sala encuentra que la demandante desatendió la obligación prevista en la ley, y el reglamento de trabajo, esto es: “Operar o utilizar materiales, elementos o equipos que se le hayan asignado, con perjuicio para la Clínica” la cual es constitutiva de justa causa para que el empleador de por terminado el contrato de trabajo, la cual está expresamente calificada en el reglamento de trabajo como “ falta grave”, y además aplicando el nuevo criterio de la CSJ, este colegiado destaca la gravedad de la conducta cometida por la actora, de quien se reitera tenía bajo su custodia los medicamentos e insumos de la accionada, y pese a ello, sin autorización. (...)

MP. MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO

FECHA: 11/07/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**



**SALA LABORAL**

<b>APELACIÓN- SENTENCIA</b>	
<b>DEMANDANTE</b>	<b>JENNIFER PATRICIA URIBE LOPERA.</b>
<b>DEMANDADO</b>	<b>COMUNIDAD DE HERMANAS DOMINICAS DE LA PRESENTACIÓN DE LA SANTÍSIMA VIRGEN DE TOURS, PROVIDENCIA DE MEDELLÍN</b>
<b>RADICADO</b>	<b>05001-31-05-016-2022-00082-01</b>
<b>MAGISTRADA PONENTE</b>	<b>MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO</b>
<b>TEMA</b>	<b>DESPIDO INJUSTO - INDEMNIZACIÓN</b>
<b>DECISIÓN</b>	<b>CONFIRMA</b>

*Medellín, once (11) de julio de dos mil veinticuatro (2024)*

La Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los magistrados HUGO ALEXANDER BEDOYA DIAZ, CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA y como ponente MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO, en acatamiento de lo previsto por el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020, y surtido el traslado correspondiente, procede a proferir sentencia ordinaria de segunda instancia dentro del presente proceso, promovido por la señora **JENNIFER PATRICIA URIBE LOPERA** contra la **COMUNIDAD DE HERMANAS DOMINICAS DE LA PRESENTACIÓN DE LA SANTÍSIMA VIRGEN DE TOURS, PROVIDENCIA DE MEDELLÍN**.

Después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 026**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

**I. – ASUNTO**

Es materia de la Litis, decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante contra la sentencia que profirió el **JUZGADO DIECISÉIS LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**, en la audiencia pública celebrada el día 07 de junio de 2023.

## II. – HECHOS DE LA DEMANDA

Como fundamento de las pretensiones incoadas con la demanda, se expuso, en síntesis, que la demandante ingresó a laborar al servicio de la Comunidad de Hermanas Dominicanas de la Presentación de la Santísima Virgen de Tours, Providencia de Medellín, Clínica del Rosario, el 22 de noviembre de 2012, mediante contrato de trabajo a término fijo, por tres meses.

Señaló que, la demandante al encontrarse ejecutando sus labores el 27 de marzo de 2019, al iniciar el turno, una compañera de nombre Valentina Suarez le manifestó que presentaba un dolor en su tobillo, por lo que la actora le dio dos tabletas de acetaminofén que eran de su propiedad.

Sostuvo que, después de lo anterior, Valentina le solicitó a la demandante colorarle el medicamento de diclofenaco de manera intravenosa, a lo cual la actora se negó, y al terminar el día la demandante pasó por el puesto de la secretaria donde observó a Valentina ya canalizada y conectada con el medicamento.

Indicó que, las compañeras de trabajo de la actora (Genny Daza y Sandra Aguirre) le manifestaron que la Hermana (YELI ARISTIZABAL ZULUAGA), ya las había visto y las regañó, ignorando la demandante quién había canalizado a su compañera, ni de dónde sacaron los dispositivos utilizados.

Manifestó que, el 28 de marzo de 2019, se realizó una reunión en la cual asistieron Genny Daza V, Sandra Patricia Aguirre V, Jennifer Uribe L, Valentina Orozco R (Auxiliares de Enfermería), Verónica Orozco Ortega y la Hermana Yeli Aristizabal Zuluaga. (Coordinara Departamento Enfermería), con el propósito de esclarecer los hechos ocurridos con la compañera Valentina el 27 de marzo de 2019, donde se le administró unos medicamentos durante el turno y se le solicitó a cada una de las intervinientes, elaborar un escrito narrando lo sucedido.

Dijo que, el 29 de marzo de 2019, la demandante dio cumplimiento con lo anterior y el 4 de abril de 2019, la actora fue citada a rendir descargos en la oficina de Talento Humano de la sede Villa Hermosa.

Expresó que, en la rendición de descargos, la actora manifestó que, si bien ella fue la responsable del botiquín, era difícil controlar el manejo de todos los dispositivos, dado que ella debía estar entrando y saliendo de las habitaciones, y que además los medicamentos que se utilizaron no eran parte de los que ella le

habían asignado y que el personal de la Clínica tiene acceso a los salinos y los utilizan los médicos, terapia respiratoria, enfermería, entre otros, sin restricción alguna.

Refirió que, el 27 de abril de 2019, a la demandante le fue notificada la carta de terminación del contrato de trabajo por justa causa y en dicha misiva, se concluyó y se tipificó el despido en los siguientes términos: *“Debido a lo anterior, la Clínica considera que los hechos investigados y demostrados en los descargos son “faltas graves” que fracturan la confianza (...). En segundo lugar, la conducta cometida pudo poner en peligro la salud y vida de su compañera de trabajo quien no había consultado a la EPS o algún médico y se estaba automedicando. (...) Es una conducta que abiertamente incumple las recomendaciones sobre evitar la automedicación, (...) (...) La Clínica considera que lo sucedido, demuestra un total irrespeto por la organización, y también violenta el Reglamento Interno de Trabajo y el Contrato Individual de Trabajo que usted tiene suscrito con la institución, particularmente teniendo la certeza de que usted conoce dichas prohibiciones.”*

### **III. – PRETENSIONES**

Que se declare que las conductas endilgadas y que sirvieron de objeto para el despido de JENNIFER PATRICIA URIBE LOPERA, por parte de la COMUNIDAD DE HERMANAS DOMINICAS DE LA PRESENTACIÓN DE LA SANTÍSIMA VIRGEN DE TOURS, PROVIDENCIA DE MEDELLÍN – CLÍNICA DEL ROSARIO, no están establecidas como faltas graves, ni se incurrió en violación grave a las prohibiciones generándose así un despido sin justa causa.

Que, como consecuencia de lo anterior, se condene a LA COMUNIDAD DE HERMANAS DOMINICAS DE LA PRESENTACIÓN DE LA SANTÍSIMA VIRGEN DE TOURS, PROVIDENCIA DE MEDELLÍN – CLÍNICA DEL ROSARIO a pagar la indemnización por despido injusto a JENNIFER PATRICIA URIBE LOPERA y a pagar la indexación de las codenas y las costas y agencias en derecho que genere el presente proceso.

### **IV. – RESPUESTA A LA DEMANDA**

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

**LA COMUNIDAD DE HERMANAS DOMINICAS DE LA PRESENTACIÓN DE LA SANTÍSIMA VIRGEN DE TOURS, PROVIDENCIA DE MEDELLÍN – CLÍNICA DEL ROSARIO,** a través de la contestación allegada (PDF 9 del expediente

digital), precisó que, es cierta la fecha de inicio de la relación laboral, al igual que la fecha en que se dio por terminado el mismo.

Resaltó la entidad que, en la declaración de descargos se determinó de manera clara la versión de los hechos, los cuales distan de los indicados en la demanda.

Señaló la entidad que, la terminación del contrato de trabajo fue legal, justo y tuvo como fundamento los hechos y circunstancias que se expresaron en la carta por medio de la cual se puso fin al vínculo laboral, la citación a descargos y el acta de descargos, los cuales configuran justas causas para la ruptura del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 7º, literal a) del Decreto Legislativo 2351 de 1965, que subrogó el 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en armonía con lo previsto en el Reglamento Interno de Trabajo.

La entidad se opuso a la prosperidad de las pretensiones y planteó como excepciones de mérito las siguientes: “PRESCRIPCIÓN, INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, PAGO”

## **V. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

En audiencia pública celebrada el 07 de junio de 2023, el A quo decidió NEGAR la totalidad de las pretensiones elevadas por la demandante en contra de la demandada, declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación y condenó a la parte demandante en costas procesales, fijando como agencias en derecho la suma de \$1'200.000.

**Argumentos del A quo:** Indicó el sentenciador que, en este caso no se juzga la acción de auxilio que realizó la demandante con una compañera de trabajo, pues es un deber de todo ciudadano brindar ayuda y más en una institución de la salud, sin embargo, lo que se juzga en este asunto es si el procedimiento que la actora realizó es tipificado como una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

Manifestó que, las conductas que se le imputan a la demandante se tipifican como faltas graves, denuncias y calificadas como tales en el Reglamento interno de trabajo. Esto es el artículo 68 numerales 6 y 9, y también se incluye la cláusula séptima del contrato de trabajo, así como el documento que se denomina política de prevención de consumo de alcohol y drogas, en el sentido de que está prohibido tomar o utilizar para uso propio o de un tercero cualquier medicamento o insumo clínico de la institución.

Insistió diciendo el A quo que, es perfectamente posible que la decisión que se tomó en otro proceso sea opuesta a la que en este proceso se decide porque se trata de dos personas diferentes y obviamente la situación o los hechos que se estudiaran en el otro proceso y en este son disimiles, por tanto, no tienen por qué afectar en modo alguno la decisión que en este proceso se toma. Que claramente si bien la decisión que el Tribunal tomó en otro proceso pueden tener relación con el que ahora nos convoca, a la demandante se le juzga por los hechos que motivaron la terminación del contrato conforme al documento que se allegó al proceso de fecha 27/04/2019, donde le hace la notificación de la terminación unilateral del contrato de trabajo.

Expuso que, a la actora lo que se le endilga es haber suministrado una mini bolsa- solución Salina y un medicamento diluido de propiedad de la Clínica, para que otras compañeras de trabajo, Sandra Aguirre y Jenny Daza realizarán la aplicación de ese medicamento intravenoso a su compañera Valentina Suárez por dolor muscular que a ella le estaba aquejando. Que tanto la aguja, como otros utensilios para la canalización del catéter eran de propiedad de la Clínica del Rosario, y estaban bajo la responsabilidad y la asignación de la demandante sin tener previa autorizada.

En punto de la acreditación de tal conducta refirió el A quo que, ninguna de las dos testigos pudo dar fe de que la demandante suministró esa solución salina o el medicamento diclofenaco, es decir, ni la testigo traída por la demandante, ni la testigo traída por la demandada, señalaron o dieron cuenta de un hecho de esa entidad.

En hilo aseguró el A quo que, la testigo de la parte demandada sí indicó que la solución salina y demás utensilios, eran de propiedad de la Clínica porque los reconocía por su marca, situación que al sentenciador le resulta absolutamente creíble porque nadie anda con soluciones salinas propias, no, como en el poema de Borges.

Resaltó también el A quo que existe una completa contradicción respecto a la narración de los hechos que se indica tanto en el hecho 15 de la demanda, en la diligencia de descargos y lo que expresó por la demandante al absolver el interrogatorio de parte, explicando que, al preguntarle a la demandante sobre los hechos objeto de cuestionamiento, dijo que sí lo había hecho, pero después aseveró que no, e incluso la actora quiso hacer la precisión en relación con que una cosa es que ella le entregue el medicamento y otra es decirle que estaba en un punto y que en ese lugar cualquier persona lo podía tomar.

Acotó el sentenciador que, las contradicciones en las que incurrió la parte demandante lo hacen adoptar una decisión, que, si bien en su momento la demandante explicó que dio una respuesta en la diligencia de descargos, al absolver el interrogatorio de parte aseguró que se sentía presionada, sin embargo, las preguntas no eran sugestivas ni daban la posibilidad de responder únicamente sí o no, sino que se le permitió dar una ilustración de cómo sucedieron los hechos y la actora expresó que ella entregó el medicamento diluido, lo que le permite llegar a la conclusión de que esa manifestación es cierta dada la aceptación del hecho; por lo que la decisión de la parte demandada de dar por terminado el contrato de trabajo se ajusta al reglamento que la partes acordaron, y el juez, no entra a determinar si era grave o no grave la conducta, porque la misma fue calificación en el Reglamento.

Que la parte demandante aceptó el hecho en la diligencia de descargos y lo aceptó en la audiencia, aunque después trató de precisar lo sucedido, no obstante, no hay forma de negar que aquella incurrió en la falta, y dada su profesión obviamente, su estudio, su conocimiento sobre el tema, no se le reprocha realmente el auxilio que pudo tener con la compañera, sino el de conocer un procedimiento que había sido calificado como grave entre las partes.

## **VI. RECURSO DE APELACIÓN EN CONTRA DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El apoderado judicial de la parte demandante presentó recurso de apelación frente a la sentencia argumentando que, el despacho concluyó que existe una confesión de la parte actora en el hecho 15 de la demanda lo cual estima que no es así, toda vez que en ese hecho de la demanda se narra lo que ocurrió en la diligencia de descargos. Que, si bien en la diligencia se afirmó por parte de la demandante que el diclofenaco se entregó diluido, en realidad no fue así, no hay una confesión y ahí se aclara que, la mandante estaba preparando los medicamentos de los pacientes que le debía aplicar, que en ningún momento la actora entregó de manera personal y directa la bolsa Salina a Valentina, pues la demandante sólo la dejó en el puesto de enfermera y se salió y fue a realizar sus labores.

Que tampoco existió contradicción en el interrogatorio de parte y en las respuestas emitidas por la demandante, pues aquella aclaró la pregunta del despacho frente a si entregó la mini Bolsa, indicando que “si” frente a la respuesta que dio, que sí contestó eso, que si estaba eso en la pregunta de descargos, pero que la demandante después aclaró lo que sucedió y qué fue lo que referenció con

la mini Bolsa, que ella tiene otras palabras respecto a que le dio la autorización a Valentina de utilizar el diclofenaco y que fue lo único que hizo, pero en ningún momento, aquí se ratificó que entregó la mini Bolsa. Que, si bien los descargos no se tacharon de falso, el juez laboral tiene que velar por la verdad real y material, resaltado que a la actora le exigieron un escrito que narrará lo sucedido y en ninguna parte del escrito se acepta que entregó ningún medicamento diluido.

Que, el poder subordinante del empleador es fuerte en los descargos, y que si bien el juez ha manifestado que no se está valorando el auxilio, se está valorando una conducta que la actora no realizó y el juez manifestó en sus consideraciones que ninguno de los testigos aseguró que la demandante entregó el suministró de la mini Bolsas, es más, hay confesión por parte de la demandada en cuanto al hecho 16, en el que se dice que al finalizar el turno y entregar el puesto de trabajo no se le referencia alguna inconsistencia, algún faltante con los medicamentos, situación que corroboró la testigo Jenny quien era la encargada en ese momento, y quien dijo que cuando se presenta un faltante se debe sustentar esa situación, coligiendo que, los insumos de la Clínica estaban exactos y no se registra que la demandante le haya faltado algo en el inventario.

Que si bien la testigo Jenny, aseveró que nadie puede tener acceso a un stock, entonces, no se explica de donde Valentina sacó el salino, si a la demandante no le faltaba nada, haciendo hincapié de que se le está endilgando a la demandante unas políticas en el manual de drogas y unas obligaciones que prohíben la utilización de suministros de la Clínica, sin embargo, en el plenario no hay prueba de ello, ni siquiera documental, ni video, ni testimonio, que den fe, que la actora utilizó esos salinos y se los entregó de manera directa a Valentina.

Que en los descargos también se puede evidenciar que la demandante no entregó ningún insumo de la Clínica, ni los dio, ni los utilizó y bajo ese orden de ideas, el despacho generó una duda, que falló en contra de la empleada, pues no supo si la demandante entregó ese salino, entonces, al existir esa duda se tenía que fallar a favor de la actora.

Que no existen incongruencias, ni entre la respuesta de la demandante en el interrogatorio de parte, ni tampoco entre la respuesta de los testigos, pues todos dan fe de que la actora no utilizó los implementos de la Clínica para que Valentina se automedicara.

Que el A quo afirmó que la conducta realizada por la demandante está calificada como grave, pero cuando se hace referencia al manual, en el

documento se expresa que está prohibido utilizar para uso propio o de un tercero cualquier medicamento y que en el asunto se demostró que la demandante no tomó ningún medicamento, entonces, por ende, no se le puede imponer esa responsabilidad y que, frente a las carteleras, ese artículo es un poco confuso, ya que dice “utilización de Carteleras”, situación que no viene al caso en este asunto pues en ningún momento se le dio un mal uso a una cartelera o cualquier otra u información por parte de la Clínica, insistiendo en que se le imputa a la demandante el uso de unos utensilios médicos que nadie pudo haber probado que ella los utilizó.

En consideración a lo expuesto solicitó que se revoque la sentencia de primera instancia y se concedan las pretensiones de la demanda.

### **Alegatos de Conclusión:**

En la oportunidad correspondiente, el **apoderado judicial de la parte demandante** reiteró los argumentos de la apelación, resaltando que interpuso la presente acción, atacando los descargos rendidos, los cuales no se compadecen con la realidad, pues la actora no ha cometido ningún tipo de falta calificada como grave, ni prohibida, además, que es el juez laboral el encargado de calificar la supuesta conducta desplegada como prohibida, conforme a los fundamentos y razones de derecho descritos en la demanda.

Frente a la carga probatoria, dijo que, la parte activa cumplió con ello, pues del interrogatorio de parte, no deviene ninguna confesión que demuestre que la demandante suministró o aplicó algún medicamento de propiedad de la Clínica y que, aunque la parte demandada afirma lo contrario, dentro del proceso no aportaron ningún tipo de prueba testimonial que diera cuenta de tal situación.

Que respecto a la confesión que el A quo concluyó respecto a la diligencia de descargos, se debe tener en cuenta la sentencia SL2678-2023, que dispone: *“En el mismo sentido en providencia en providencia CSJ SL, 2 ag. 2011, rad. 40192, reiterada en CSJ SL3334-2018 y CSJ SL3235-2020, se acotó que: [...] en lo atinente al documento recién examinado, no resulta adecuado hablar de una confesión de quien rindió los descargos, en la medida en que tal connotación sólo puede extenderse a la confesión judicial, o a la extrajudicial, cuando ha sido probada dentro del proceso judicial, en los términos del numeral 6º del artículo 195 del Código de Procedimiento Civil, exigencia no satisfecha en este caso, por lo que se juzga razonable la deducción del juez de la alzada, y por lo tanto improbable un yerro fáctico ostensible [...].”* (negrilla y subraya fuera del texto)

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

## VII. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

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

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

**El objeto central de esta Litis**, en atención al recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante, esta Sala determinará en este asunto: si procede, la indemnización por despido injusto, en los términos implorados en la demanda.

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

1. Que JENNIFER PATRICIA URIBE LOPERA y la COMUNIDAD DE HERMANAS DOMINICAS DE LA PRESENTACIÓN DE LA SANTÍSIMA VIRGEN DE TOURS, PROVIDENCIA DE MEDELLÍN, se vincularon mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, de acuerdo al texto que obra en el PDF 9 folio 19 ss.
2. Que los extremos temporales de dicha relación laboral fueron los siguientes: 22 de noviembre de 2012 al 27 de abril de 2019.
3. Que el salario devengado por el demandante inicialmente fue de \$1.094.066 y que según su liquidación tenía como último salario \$1.863.885. - PDF 9 folio 49.
4. Que el cargo que desempeñaba la actora era de **auxiliar de enfermería**.
5. Y finalmente quedó establecido que dicho contrato terminó el 27 de abril de 2019, por decisión unilateral de la demandada.

Así las cosas, es necesario determinar si es procedente el reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa en los términos implorados en la demanda.

Cabe advertir, en este punto, que, como ha indicado la Sala de Casación Laboral, de la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en la sentencia SL675-2021, Radicación N.º 85863 la estabilidad del trabajador en el estatuto laboral Colombiano ha sido calificada como impropia, en cuanto el vínculo laboral puede darse por terminado, ya sea en virtud de las causas legales que contienen las establecidas en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, las denominadas justas causas reguladas por el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y en un último término, por decisión unilateral del empleador, sin que medie ninguna causa legal o justa causa.

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

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

### **CASO EN CONCRETO**

Descendiendo al caso de marras, la Sala advierte que, la demandante JENNIFER PATRICIA URIBE LOPERA alega desde su escrito inaugural que, su despido fue producido sin justa causa.

Por su parte, la COMUNIDAD DE HERMANAS DOMINICAS DE LA PRESENTACIÓN DE LA SANTÍSIMA VIRGEN DE TOURS, PROVIDENCIA DE MEDELLÍN, sostuvo que, el motivo de la ruptura unilateral del contrato de trabajo como quedó expresamente establecido en el acto de terminación, fue la violación de los deberes legales, contractuales y reglamentarios por parte de la demandante.

En el asunto no se tiene dudas que, la COMUNIDAD DE HERMANAS DOMINICAS DE LA PRESENTACIÓN DE LA SANTÍSIMA VIRGEN DE TOURS,

PROVIDENCIA DE MEDELLÍN, dio por terminado el contrato de trabajo de la demandante, a partir del 27 de abril de 2019, informándole en extenso lo siguiente:

*“El pasado 27 de marzo de 2019, se identificó por parte de la Coordinadora del Departamento de Enfermería (Hermana Yeli Aristizabal) **que durante el turno de trabajo usted, asignada ese día al Botiquín** (encargada de los medicamentos en el servicio), **entregó medicamentos de la Clínica El Rosario** (solución salina, medicamento diluido, entre otros) para que otras compañeras de trabajo (Sandra Aguirre Valero y Genny Daza), realizaran la aplicación de un medicamento intravenoso a su compañera VALENTINA SUAREZ RAMIREZ por un dolor muscular que ella refería.*

*Tanto el medicamento, como la aguja, como los otros utensilios para la canalización del catéter, eran de propiedad de la Clínica EL Rosario, encargados bajo su responsabilidad por asignación de tareas, y esta utilización no había sido autorizada. Además de estar relacionado con una automedicación que va en contravía de las buenas prácticas en salud bien conocidas por usted como Auxiliar de Enfermería.*

*Dentro de los descargos usted reconoció además que:*

*a. Entregó una "minibolsa" de propiedad de la Clínica El Rosario y en ella diluyó el medicamento para que fuera autosuministrado por parte de su compañera VALENTINA SUAREZ.*

*b. Reconoció que los utensilios y la "minibolsa" donde se diluyó el medicamento eran de propiedad de la Clínica y nunca se solicitó autorización para la administrarlo.*

*c. Reconoció que usted era la encargada de los medicamentos la noche del 27 de marzo, por lo que era la responsable de custodiar y administrar medicamentos a los pacientes.*

*d. Reconoció que conoce que automedicarse o suministrar un medicamento sin prescripción médica puede ser riesgoso para la salud de una persona y, particularmente de sí misma.*

*e. Reconoció que conoce que estas conductas están prohibidas dentro del Reglamento Interno de Trabajo de la institución y dentro de la Política de Prevención del Consumo de Alcohol y Drogas de la Clínica El Rosario, documentas que conoce.*

*Es importante resaltar que en los Descargos usted apartó el lote de medicamentos y prescripciones médicas de su madre con la finalidad de acreditar que el medicamento (ampolla de diclafenaco) no eran de propiedad de la Clínica EL Rosario, sin embargo, **reconoció que el resto de utensilios y particularmente la "minibolsa" que se encontraba bajo su custodia y que fue utilizada para diluir el medicamento, si eran de la Clínica El Rosario***

*Debido a la anterior, la Clínica considera que los hechos investigados y demostrados en los descargos son **faltas graves** que fracturan la confianza que el empleador tiene sobre sus trabajadores, sobre el buen uso y administración de su tiempo y de las herramientas de trabajo y más cuando, en primer lugar usted era la asignada para custodiar los medicamentos (entre otros la "minibolsa") los cuales son distribuidos en cantidades exactas para cada paciente, según su patología y, en segunda lugar, la conducta cometida pudo poner en peligro la salud y vida de su compañera de trabajo quien no había consultado a la EPS o algún médica y se estaba automedicando.*

*Es una conducta que abiertamente incumple las recomendaciones sobre evitar la automedicación, consultar ante la EPS o médico cualquier síntoma y procurar el autocuidado, recomendaciones que usted claramente conoce no solo por ser empleada de la Clínica EL Rosario sino también por su oficio de Auxiliar de Enfermería.*

***La Clínica considera que lo sucedido, demuestra un total irrespeto por la organización, y también violenta el Reglamento Interno de Trabajo y el Contrato Individual de Trabajo que usted tiene suscrito con la institución, particularmente teniendo la certeza de que usted conoce dichas prohibiciones.***

*En consideración a lo anterior, la Clínica El Rosario ha decidido dar por terminada de manera unilateral y por una justa causa el Contrato Individual de Trabajo que usted tiene suscrito con la institución el cual estará vigente hasta la notificación del presente documento.*

*Se le comunica igualmente que las sumas económicas a la que tiene derecho debido al contrato individual de trabajo (liquidación, salarios adeudados y prestaciones sociales) estarán disponibles en su cuenta bancaria de nómina.*

*En cumplimiento del artículo 29 de la Ley 789 de 2002, le informamos que la empresa efectuó el pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social en salud, pensiones y riesgos profesionales y parafiscales, esto es, al SENA, la Caja de Compensación Familiar y el ICBF.*

*Recuerde que, las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de un eventual accidente de trabajo o de una enfermedad laboral que haya usted sufrido durante la vigencia de este contrato, deben ser reconocidas y pagadas por la administradora de Riesgos Laborales en la cual usted se encontraba afiliado, dicha Entidad deberá responder íntegramente, independientemente de que se encuentre o no afiliado a esa*

*Administradora o esté vinculado o no laboralmente, tal como lo consagra el artículo 1º de la ley 776 de 2002.  
En igual sentido, con relación a las prestaciones del Sistema Nacional de Salud por parte de la EPS a la cual se encuentre afiliado EL TRABAJADOR, de conformidad con la Ley Estatutaria de Salud, Ley 1751 de 2015, artículo 6.”*

Se observa de la **comunicación de terminación del contrato de trabajo** que, la demandada fundamenta su decisión, en preceptos legales, en disposiciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, en el reglamento de trabajo y en las Política de Prevención del Consumo de Alcohol y Drogas de la Clínica El Rosario.

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

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

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

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

*En cuanto a la primera situación contemplada por el numeral señalado, es posible la calificación de la gravedad de la violación (...) En cuanto a la segunda situación contemplada por el numeral referido, es claro que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios en que se consagran esas faltas con tal calificativo...’*

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

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

**La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de**

***terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que, si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.***

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

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

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

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

*“...Conforme a lo advertido, la Corte recoge cualquier criterio en contrario donde se haya indicado, que al juez no le es dable juzgar la gravedad de la falta, cuando esta ha sido previamente convenida por las partes, bien en el contrato de trabajo, la convención colectiva o el reglamento interno, pues al juez laboral no se le puede privar de esa función bien por acuerdo entre las partes o por decisión unilateral del patrono, en tanto las consecuencias que puede tener una estipulación en ese sentido, puede conllevar a la renuncia de derechos sociales, en virtud de las consecuencias jurídicas que encarna la terminación del contrato de trabajo. De ahí que siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso...”*

Ahora, en el asunto se tiene claridad que, la demandante de manera escrita explicó a la demandada los hechos ocurridos (pdf 3 folio 30) y, además, rindió

descargos sobre los hechos objeto de cuestionamiento el 12 de abril de 2019, en donde reveló lo siguiente:

*"Cuando se inició el turno la compañera Valentina llegó con dolor en el tobillo se sentía muy álgida terminó de recibir turno y a las 20 horas la jefe Carolina Mogollón llegó al servicio para trasladar un paciente a la UCE que era de valentina, a mí me informó que debía colocar los medicamentos de la 21 y yo comencé a preparar que era tres minibolsa y una pastilla, valentina se fue con la jefe a llevar el paciente con tres bombas de infusión monitor de signos vitales y el paciente iba en silla de ruedas, luego Genny Daza y Sandra se fueron por una paciente a cirugía y yo terminé de sacar los medicamentos, luego regreso valentina de trasladar la paciente refiriendo más dolor en su tobillo, **yo le di dos tabletas de acetaminofén de mi propiedad, le dije que si no le mejoraba yo tenía diclofenaco para que se lo colocara intramuscular medicamento también de mi propiedad**, se puede verificar el lote que no es de la Clínica, lote P190011 y tiene la formula medica que se los dieron en la EPS, después valentina le refirió que si ella se lo colocaba intramuscular quedaba más coja y decidió colocárselo intravenoso después que le dijimos que no se podía, de ahí yo tenía listo mi carro de botiquín para salir a montar medicamentos y **ella me refirió que si se lo iba colocar y yo se lo entregue diluido**, de ahí salí a montar medicamentos, iniciando desde la 421 de ahí pase a las habitaciones primeras hasta pasar a la 19, cuando yo iba terminando de montar llego la hermana Yeli me saludo y me preguntó por una habitación que había reservado, respondía su pregunta y terminé de colocar medicamentos y empecé a devolverme colocando minibolsa y desconectando, **llegue al puesto de secretaria donde vi a Valentina ya canalizada y conectada con el medicamento y ellas me contaron que la hermana las había visto y las había regañado, yo no vi quien la canalizo ni de dónde sacaron los dispositivos, pero en este momento si tengo el conocimiento de que Genny Daza saco el yelco el bioseguro y el equipo de bomba de lo que sobraba de una paciente y Sandra Aguirre la canalizo**, el resto de la noche no se habló del tema y yo continúe con la asignación del botiquín. **Al ser la responsable del botiquín para mi es difícil controlar el manejo de todos los dispositivos del servicio porque yo tengo que estar saliendo del sitio a las habitaciones y que lo que se utilizó no hacía parte de lo que recibí de mi asignación**"*

Y, seguidamente la actora dio **respuesta a algunas preguntas en la misma diligencia de descargos**, de las cuales se resaltan las siguientes:

*"PREGUNTA: Sírvase indicar si es cierto que el 27 de marzo usted estaba asignada al botiquín, es decir, era la responsable de los medicamentos e insumos para administrar a los pacientes. RESPUESTA: si señora*

*PREGUNTA: Sírvase indicar si conoce la prohibición descrita en el Reglamento de Trabajo sobre "Usar los útiles o herramientas suministrados por la Empresa en objetos distintos al trabajo contratado". RESPUESTA: si señora*

*PREGUNTA: Sírvase indicar si en la Clínica existe Política de consumo de Alcohol y Drogas y si la conoce. RESPUESTA: si señora*

*PREGUNTA: Sírvase indicar si conoce la prohibición descrita en la Política de consumo de Alcohol y Drogas sobre "Está prohibido tomar o utilizar para uso propio o de un tercero cualquier medicamento o insumo clínico de la institución". RESPUESTA: si señora*

*PREGUNTA: Sírvase indicar si es cierto que la señora VALENTINA SUAREZ RAMIREZ le solicitó que le administraran un medicamento intravenoso para un dolor muscular. RESPUESTA: a mí no*

**PREGUNTA: Sírvase indicar si es cierto que usted entregó un medicamento para ser administrado de forma intravenosa la señora VALENTINA SUAREZ RAMIREZ. RESPUESTA: si lo entregué, pero no es de la institución.**

**PREGUNTA: Sírvase indicar que medicamento usted entregó. RESPUESTA: Diclofenaco en ampolla de mi propiedad con lote P190011**

**PREGUNTA: Sírvase indicar si es cierto que usted diluyó el medicamento en una minibolsa. RESPUESTA: si señora.**

**PREGUNTA: Sírvase indicar si es cierto que tanto el medicamento administrado como los utensilios para su administración eran de propiedad de la Clínica El Rosario. RESPUESTA: no señora, el medicamento era mío, bolsa de salina si era de la institución y fue lo único que le di.**

*RESPUESTA: si señora a mi mama, anexo la formula y yo lo tenía porque mi mama no se los coloco por miedo a producirle un daño renal por su edad y yo llevo un mes consultando por citas prioritarias por malestares respiratorios y los iba a utilizar, adicional a los que ya me habían formulado para mejoría de mis molestias y anexo también certificado de mis consultas medicas*

*PREGUNTA: Sírvase indicar si conoce que automedicarse o suministrar un medicamento sin prescripción médica puede ser riesgoso para la salud de una persona. RESPUESTA: si señora”*

Pues bien, de las respuestas emitidas por la demandante en la diligencia de descargos se advierte que la misma, aceptó de manera diáfana que le entregó a su compañera de trabajo Valentina dos medicamentos, uno de ellos denominado acetaminofén y el otro diclofenaco en ampolla, respecto de los cuales aquella adujo que eran de su propiedad, y que ella diluyó el medicamento de diclofenaco en ampolla en una minibolsa que era de propiedad de la Clínica.

Ahora bien, la demandante JENNIFER PATRICIA URIBE LOPERA, al absolver el **interrogatorio de parte** enunció que, en efecto rindió descargos y que conoce el reglamento de la Clínica el cual está ubicado en un lugar visible y que en la clínica existe un manual para la aplicación de medicamentos y otro relativo a Política de Prevención del Consumo de Alcohol y Drogas.

En este punto de la diligencia el juez interrogó a la demandante y le preguntó si es cierto que ella le había suministrado a la señora Valentina Suárez una bolsa salina de la institución para diluir un medicamento, a la cual contestó que no. Ante la respuesta, el juez nuevamente le preguntó a la demandante que si ella en la diligencia de descargos aceptó o reconoció que entregó una minibolsa donde se diluyó el medicamento que fue aplicado a la señora Valentina Suárez, a lo cual respondió: ***“nunca se la entregué en la mano a Valentina. Yo solo le dije a ella que allí en mi cartuchera estaba el diclofenaco y estaban todos los insumos y salí y me fui, pero nunca le entregué a Valentina nada en su mano, nunca se la entregué a ella.”***

Ante la respuesta, nuevamente el juez le preguntó a la demandante si ella en los descargos, reconoció que entregó una mini Bolsa, a lo cual contestó: ***“Sí, en los descargos, en él descargo escrito relaté tal cual lo que sucedió, cuando ya fuimos a los descargos de preguntas, eran solo preguntas asertivas y negativas, Valentina utilizó el medicamento diluido en mini Bolsa. Yo respondí, sí. Ella lo utilizó, pero yo no se lo entregué y pueden estar de testigo los otros chicos, yo preparé medicamentos, le ofrecí el diclofenaco y me fui y cuando todo sucedió yo regresé a las 3:00 horas de haber puesto medicamentos a los pacientes, ya había sucedido todo y no vi realmente nada que pudiera decir o aportar, pero di el diclofenaco de mi cartuchera, pero no se lo entregué, solo le dije, mira en mi cartera. Que cuando fueron los descargos, era mucha presión, era mucho susto, entonces, realmente las preguntas eran no muy asertivas como para yo poder expresar lo que pasó, sino que solo respondí***

***sí y no. Que es cierto que Valentina usó el medicamento diluido en un salino, pero no es cierto que yo se lo hubiese dado o que yo hubiese autorizado o que se lo haya entregado”***

En el proceso también **absolvió interrogatorio** de parte la representante legal de la COMUNIDAD DE HERMANAS DOMINICAS DE LA PRESENTACIÓN DE LA SANTÍSIMA VIRGEN DE TOURS, PROVIDENCIA DE MEDELLÍN, quien manifestó que la demandante para el momento de los hechos era la encargada del botiquín en donde se guardan todos los medicamentos, que en la Clínica hay un espacio o stand de los medicamentos y que la demandante cuenta con un carro donde mueve ciertos insumos para entregarlos a cada paciente, y respecto a los hechos ocurridos dijo que, la demandante debió orientar a su compañera de trabajo hacia el servicio de urgencias de la Clínica, para que allí hubiese recibido la atención requerida.

De otro lado, como **testigo a instancia de la parte demandante** rindió declaración la señora JENNY PATRICIA DAZA NAVA, quien aseguró que conoce a la demandante como compañera de trabajo en la Clínica del Rosario. En cuanto a los hechos indicó que, se encontraba en turno ese día, que **no vio, ni evidenció nada**, que no sabe si la demandante tomó insumos de la institución, que cualquier persona podía sacar las minibolsas, pues las mismas no estaban guardadas, que no era que la demandante fuera la única que tuviera el acceso a las mismas.

Seguidamente comentó que, en la Clínica existe una política de prevención de consumo de alcohol y drogas la cual era de pleno conocimiento de la demandante y de todo el personal de la salud, y que tiene conocimiento que en esa política se establece que está prohibido tomar o utilizar para uso de medicamento o insumo clínico de la institución, y añadió diciendo que en la Clínica la función de aplicar o administrar medicamentos está asignado a una persona.

También rindió declaración como testigo traído a instancia de la parte demandada la señora JELLY AIDÉE ARISTIZÁBAL ZULUAGA, quien atestiguó que **no vio que la demandante hubiese cogido los insumos**, que ella solo constató que Valentina Suárez estaba recibiendo un medicamento y que esos insumos eran de la Clínica **por la marca de la mini Bolsa de Solución Salina y el macro** y el equipo que se estaba utilizando de infusión intravenosa.

En su relato expresó que, habló con Valentina, Sandra y Jenny, y que ellas le dijeron lo que había ocurrido, describiendo que Valentina tenía mucho dolor y entonces para ayudarle la habían canalizado.

La testigo igualmente afirmó que en la Clínica existe una política de prevención de consumo de alcohol y drogas la cual es conocida por todos los colaboradores en el momento en que ingresan a laborar a la institución, precisando que, el manejo de las minibolsas en las que se diluyen los medicamentos, eran de responsabilidad de la demandante, quien tenía la **administración de medicamentos, de recibir desde farmacia todos los insumos que se requieren para la administración** del medicamento, que la Farmacia los entrega de acuerdo al ordenamiento médico que esté en el Kardex, en la historia clínica de cada paciente y la persona responsable, en este caso la demandante recibe de farmacia valida la orden médica prepara el medicamento y va y se lo administra al paciente y luego hace el registro de la administración en historia clínica. Que el medicamento que está preparado y se va a administrar, se lo lleva la demandante en el carro de medicamentos, el cual tiene unos compartimentos que están marcados con cada paciente y ahí se deben guardar todos los insumos y los medicamentos del paciente y ese carro lo deben transportar hasta el lugar de la administración, precisamente para garantizar la custodia de los mismos. Se le preguntó que si es factible o es posible que cualquier persona pueda tomar una bolsa de esas para diluir medicamentos de a lo cual contestó que **sí, en el evento de que la persona responsable de ello no los custodie adecuadamente.**

Luego se le preguntó a la testigo que si un médico general u otro personal de enfermería necesitara una bolsa salina u otro insumo médico, si tendría que ir hasta donde estaba la demandante a lo cual contestó que, normalmente si un personal necesita algún medicamento lo debe solicitar a farmacia y farmacia la entrega, es decir que los insumos no están en el servicio para que quien lo necesiten los tomen, sino que todo se solicita de acuerdo con la necesidad del paciente y farmacia hace la entrega, que existe un **carro que es el que contiene todos los insumos y medicamentos y lo que se requiere para un momento de emergencia, el carro es cerrado y todo el personal tiene conocimiento que lo puede abrir solo en momentos de una emergencia.**

Pues bien, el apoderado judicial de la parte demandante al plantear su recurso de apelación adujo que la demandante no confesó en la diligencia de descargos que cometió la conducta, que tampoco lo hizo al absolver el interrogatorio de parte y que ninguna de las testigos les consta que en efecto la actora tomó algún medicamento de la Clínica y se lo entregó a su compañera de trabajo.

Para la Sala es claro que la actora al absolver el interrogatorio de parte desconoció las respuestas que declaró en la diligencia de descargo, asegurando

que las preguntas fueron asertivas y que solo podía responder si o no; sin embargo, y de acuerdo a la descripción que de las preguntas que devienen de transcribirse, no es cierto que la actora no hubiera podido explicar de manera amplia y detallada lo que aconteció.

Particularmente este colegiado destaca las siguientes preguntas y respuestas:

**PREGUNTA: Sírvase indicar si es cierto que usted diluyó el medicamento en una minibolsa. RESPUESTA: sí señora.**

**PREGUNTA: Sírvase indicar si es cierto que tanto el medicamento administrado como los utensilios para su administración eran de propiedad de la Clínica El Rosario. RESPUESTA: no señora, el medicamento era mío, bolsa de salina si era de la institución y fue lo único que le di.**

Así pues, no cabe dudas que la actora indicó de manera cristalina en la diligencia de descargo que diluyó el medicamento en una bolsa salina que era de propiedad de la Clínica, por lo que, en este escenario judicial pretende desdibujar su propio dicho, dando a entender que ella solo le señaló a su compañera de trabajo que el medicamento estaba en su cartuchera y que desconoce lo que ocurrió posteriormente, expresando vehementemente en el interrogatorio de parte que no realizó ninguna de las conductas que se le endilgan, por lo que como bien lo coligió el A quo, existe una contundente contradicción entre lo indicado por la demandante en la diligencia de descargos y lo dicho al absolver el interrogatorio de parte.

A lo anterior se agrega que, la testigo de la parte demandada si bien expresó que cuando supo de los hechos no vio a la demandante, afirmó que la minibolsa que se utilizó era de propiedad de la Clínica por la marca y que los equipos que se emplearon para aplicar el medicamento vía intravenosa a la compañera de trabajo, también eran de propiedad del empleador.

Como prueba documental, la entidad demandada al contestar la demanda aportó una sentencia proferida el 19 de noviembre de 2021, por la Sala Quinta de Decisión Laboral de este Tribunal Superior de Medellín, a través de la cual se confirmó la sentencia absolutoria en un proceso ordinario laboral por despido sin justa causa, instaurada por la señora SANDRA PATRICIA AGUIRRE VALERO contra la COMUNIDAD DE HERMANAS DOMINICAS DE LA PRESENTACIÓN DE LA SANTÍSIMA VIRGEN DE TOURS, PROVINCIA MEDELLÍN, bajo el radicado 05001 31 05 001 2019 0403 01.

Los hechos en que se fundamentó el proceso antes referenciado, tienen que ver con los mismos que son objeto de controversia en este asunto, sin embargo, en aquel, se analizó la conducta desplegada por la señora SANDRA PATRICIA AGUIRRE VALERO, concluyendo el Tribunal lo siguiente:

*“Esta acción fue realizada conjuntamente por tres enfermeras, compañeras y ante la petición elevada por otra compañera, quien se quejaba ..., esta actuación no se debía realizar lo hicieron con los resultados ampliamente conocidos. Fue la demandante diligente al canalizar a su compañera, pero negligente en obtener la autorización, la prescripción médica y como lo dijo la clínica puso en riesgo la salud de su compañera, lo que repercutía en la propia clínica. En otras palabras, la prueba de la producción del hecho, las circunstancias que rodearan esa actuación y la actitud de la demandante quedaron suficientemente probadas en el juicio. A más de las versiones juradas de las declarantes que acabamos de ver, obra la confesión de la demandante en la diligencia de descargos y también en el interrogatorio de parte, no quedando duda alguna de su participación activa en estos hechos.”*

En el citado proceso el Tribunal en la sentencia deja constancia de la manifestación rendida por la aquí demandante, veamos:

*“JENNIFER URIBE LOPERA manifiesta que eran cuatro compañeras que estaban de turno, y también implicadas en un proceso por el cual las despidieron de la clínica el Rosario. Conoce a la demandante desde que entró a la clínica, fueron casi 8 años más 2 por fuera, fue auxiliar de enfermería. Sobre los hechos narró que las compañeras Jenny Daza, Sandra Aguirre y Valentina tenían asignación de pacientes y la deponente asignación de botiquines, administración de medicamentos, ese día la compañera valentina llegó con un esguince en un tobillo, eso fue en el mes de abril, fue una noche muy movida, como administradora de medicamentos debía colocarlos a 21 pacientes, mientras Valentina llevaba un paciente con silla de ruedas; en ese traslado volvió y se lastimó el tobillo, y se comenzó a quejar toda la noche y le aconsejaron que consultara por urgencias, pero ella no quiso, le ofreció acetaminofén y le dijo que no le servía mucho, entonces le dijo que si quería ella tenía un diclofenaco que era de su propiedad y se lo podía dar, se lo dejó encima de la mesa, no vio nada más, y cuando regresó tipo 11 de la noche, se encontró a la hermana Yeli en el pasillo y fue cuando se enteró que le había llamado la atención a las otras compañeras.”*

Como bien lo señaló el A quo, si bien los dos procesos convergen respecto al mismo hecho que cuestiona el empleador, se debe analizar de manera independiente la conducta desplegada por cada una de las intervinientes.

Especialmente, llama la atención de esta judicatura que en dicho proceso rindió declaración de parte como testigo la señora JENNY PATRICIA DAZA NAVA, quien extrañamente dio una versión distinta a la rendida en este proceso, pues rememórese que en este asunto dijo que no observó nada, que no le consta que la actora entregó el medicamento, mientras que en el proceso que viene de reseñarse dijo lo contrario y **explica cómo se obtuvo el insumo médico utilizado**, veamos: (pdf 9 folio 131)-

*“JENY DAZA, testigo de la demandante, de los hechos señala que hace dos años está en la clínica del Rosario, sede centro, estaban laborando cuatro auxiliares de enfermería con turno en la noche, una de ellas, Valentina presentó un dolor muy fuerte en el pie, Jennifer Uribe, Sandra Aguirre y ella le dijeron que porque no había consultado, y porque había ido a trabajar así y dijo que no quería dejar el puesto tirado, siguió insistiendo que le colocarán un medicamento para el dolor y le dijeron que mejor se fuera por el lado de urgencias y*

*no quiso, Sandra lo que hizo fue canalizar la vena y la otra compañera Jennifer sacó el salinito de 100 y utilizó una ampolla de diclofenaco de su propiedad y la deponente se lo instaló, se lo conectó de un equipo de bomba que sobraba de la clínica, lo que se gastó fue un catéter, una solución salina de 100 y un equipo de bomba, le pareció injusto, porque el valor de esos 3 insumos no sobrepasaba los 7 mil pesos y lo hicieron por la salud de la compañera. Los insumos sobraron de una paciente, fueron un catéter, un equipo de bomba y un salino de 100, en varias farmacias tienen diferentes precios* “descripción literal del Tribunal, negrilla fuera del texto.

De acuerdo a lo anterior, y al cotejar esos medios de prueba en su conjunto, para la Sala se tiene certeza que la demandante incurrió en las conductas que se le atribuyen por parte de la demandada, esto es, tomó un salino de propiedad de la Clínica, a través del cual se diluyó el medicamento de diclofenaco para que hubiese sido aplicado via intravenosa a su compañera de trabajo.

Y, aunque el apoderado recurrente en su recurso de alzada apela a un “poder subordinante del empleador” en la diligencia de descargos, en el plenario no se acreditó ninguna conducta indicativa de que para el momento en que la demandante rindió la versión de los hechos, aquella hubiese sido coaccionada y por tanto su declaración no fue libre, espontánea y voluntaria.

También se controvierte por el apoderado que la demandada aceptó en la contestación de la demanda (hecho 16) que la demandante no le faltó insumos médicos para finalizar ese día, empero, y de acuerdo a lo que vienen de indicarse, dicha situación se explica con la declaración JENY DAZA, quien aseguró que los insumos que se emplearon, sobraron de un paciente de la Clínica.

En este punto subrayaba este Colegiado que, la decisión que se adopta no es con base en una sola prueba, sino que, valorados todas en su conjunto le infunden a la Sala la certeza de que la justa causa aducida por el empleador fue cometida por la demandante.

Ahora, la conducta desplegada por la demandante expresamente se encuentra **prohibida al trabajador**, conforme lo reglado en el CST, en el reglamento interno de trabajo, el contrato de trabajo, y el manual de Política de prevención del consumo de alcohol y drogas; veamos:

1. Código Sustantivo de Trabajo, artículos 62 numeral 6.  
*6º - Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del código sustantivo del trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales y reglamentos.”*
2. Código Sustantivo de Trabajo, numeral 1º del artículo 58:

*1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.*

**3. Reglamento de trabajo- CAPÍTULO XVI terminación de los contratos de trabajo. Despido con o sin justa causa.**

*“Para los efectos del artículo 7 del decreto 2351 de 1965, **se califican como graves** las siguientes faltas, además de las que tengan ese carácter en forma general:*

*6. Operar o utilizar materiales, elementos o equipos que se le hayan asignado, con perjuicio para la Clínica.*

*9. Toda violación de las reglamentaciones prescritas o que se prescriban por la Clínica para el uso de carteleras, útiles y elementos de trabajo y de protección o seguridad, elementos o instalaciones deportivas o similares”.*

**4. Contrato de trabajo- Clausula séptima:**

*“Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los artículos 62 y 63 del C. S .T., modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en reglamentos y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y los que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato.”*

**5. Política de prevención del consumo de alcohol y drogas. PDF 9 folio 31 ss.**

*“4. Está prohibido tomar o utilizar para uso propio o de un tercero cualquier medicamento o insumo clínico de la institución.”*

Para esta Corporación, las pruebas analizadas con el principio de la comunidad de la prueba, y observando las reglas de la sana crítica, llevan a la convicción que la demandante no dio el cumplimiento debido a sus deberes como auxiliar de enfermería, pues tenía la guarda y custodia de los medicamentos e insumos médicos, y de acuerdo a las pruebas arrimadas, es un hecho probado que la demandante en el ejercicio de su labor, utilizó un insumo de propiedad de la demandada sin autorización.

Esta Sala encuentra que la demandante desatendió la obligación prevista en la ley, y el reglamento de trabajo, esto es: *“Operar o utilizar materiales, elementos o equipos que se le hayan asignado, con perjuicio para la Clínica”* la cual es constitutiva de justa causa para que el empleador de por terminado el contrato de trabajo, la cual está expresamente calificada en el reglamento de trabajo como “ falta grave”, y además aplicando el nuevo criterio de la CSJ, este colegiado destaca la gravedad de la conducta cometida por la actora, de quien se reitera tenía bajo su custodia los medicamentos e insumos de la accionada, y pese a ello, sin autorización, empleó uno de ellos (salino), lo que a todas luces no solo trasgrede el reglamento de trabajo sino que genera en el empleador gran desconfianza por su actuar,

permitiendo, además, la dispensación, **dentro de la clínica de la demandada**, de un medicamento (diclofenaco ampollita), que si bien pudo ser de su propiedad, implicaba la utilización de la bolsa de solución salina, y, consecuentemente, los implementos para canalización, que sí estaban bajo su cuidado, y permitir, además, la automedicación de su compañera, se repite, en las instalaciones de la demandada, generando riesgo en la salud de la destinataria del fármaco y, de contera, una eventual responsabilidad de la demandada, con el agravante que la actora aseguró, al absolver el interrogatorio de parte, que tenía conocimiento el Manual de las Política de prevención del consumo de alcohol y drogas, en el que se prohíbe igualmente la utilización de insumos de la Clínica sin autorización.

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

#### **COSTAS PROCESALES DE SEGUNDA INSTANCIA**

En esta instancia se han causado costas procesales a cargo de la demandante, teniendo en cuenta la desventura de su recurso de alzada. Las mismas serán en favor de la demandada; las agencias en derecho se fijan en medio salario mínimo legal mensual vigente para el año 2024.

#### **VIII. - DECISIÓN.**

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

#### **RESUELVE:**

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

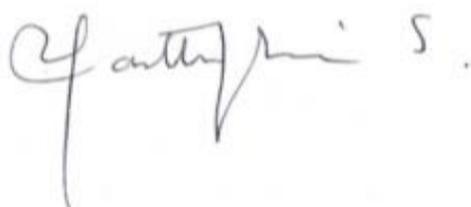
**SEGUNDO: CONDENAR** en costas procesales de segunda instancia a la demandante. Agencias en derecho: medio salario mínimo legal mensual vigente

para el año 2024, que pagará la demandante a la demandada, de conformidad a lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

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

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

**Los magistrados**



**MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO**



**HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ**



**CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA**

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
SALA LABORAL**



**SECRETARÍA**

**EDICTO**

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

**HACE SABER:**

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

<b>APELACIÓN- SENTENCIA</b>	
<b>DEMANDANTE</b>	<b>JENNIFER PATRICIA URIBE LOPERA.</b>
<b>DEMANDADO</b>	<b>COMUNIDAD DE HERMANAS DOMINICAS DE LA PRESENTACIÓN DE LA SANTÍSIMA VIRGEN DE TOURS, PROVIDENCIA DE MEDELLÍN</b>
<b>RADICADO</b>	<b>05001-31-05-016-2022-00082-01</b>
<b>MAGISTRADA PONENTE</b>	<b>MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO</b>
<b>TEMA</b>	<b>DESPIDO INJUSTO - INDEMNIZACIÓN</b>
<b>DECISIÓN</b>	<b>CONFIRMA</b>

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy **12 de julio de 2024** desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.



**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
Secretario