



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral

MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

Magistrada ponente

SL339-2023

Radicación n.º 90097

Acta 3

Bogotá, D. C., primero (1.º) de febrero de dos mil veintitrés (2023).

La Corte decide el recurso de casación que **ADRIANA PATRICIA LOAIZA GUTIÉRREZ** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali profirió el 19 de febrero de 2019, en el proceso ordinario que adelanta contra la **FUNDACIÓN VALLE DEL LILI**.

I. ANTECEDENTES

Con el escrito inicial, la actora solicitó que se declare la ineficacia del despido realizado el 15 de mayo de 2015, sin observancia del debido proceso.

En consecuencia, pidió que se ordene su reintegro al cargo que venía desempeñando o a uno de igual categoría, junto con el pago de salarios dejados de percibir entre la

fecha del despido y la de su reinstalación, por valor de \$25.478.050, sin perjuicio de las sumas adicionales que resulten hasta que se emita el fallo o hasta que se verifique su pago, la indemnización del artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo, la indexación de las sumas adeudadas y las costas del proceso.

En subsidio, requirió el pago de la sanción por despido injusto.

Como fundamento de sus pretensiones, argumentó que laboró para la convocada a través de un contrato de trabajo a término indefinido en el cargo de bacterióloga desde el 18 de diciembre de 2006 hasta el 15 de mayo de 2015, data en la que fue despedida de manera unilateral por una *«supuesta violación al reglamento interno de trabajo»*; que devengaba una asignación básica equivalente a \$2.681.900; que durante el tiempo que prestó servicios nunca recibió llamados de atención; que en el año 2012 fue remitida al médico psiquiatra por el área de salud ocupacional de la convocada, quien le diagnosticó *«trastorno mixto de ansiedad y depresión asociado a stress laboral por exceso de trabajo»*.

Relató que es amiga y compañera de trabajo de Germán Mauricio Vega Castro quien para la fecha ejecutaba la misma actividad; que este último el 25 de marzo de 2015 se presentó *«a laborar a pesar de estar enfermo debido al exceso de trabajo, razón por la cual se vio obligado a retirarse de su puesto e ir a consulta por el área de urgencia de la [demandada] y fue hospitalizado»*; que ante la preocupación

por conocer de su estado de salud, la demandante ingresó al sistema y consultó su historia clínica, razón por la que el 29 del mismo mes y año, Yamileth Mosquera -analista de gestión humana de la accionada- la citó al departamento de relaciones laborales con el objeto de rendir descargos, diligencia que afirmó se llevó a cabo únicamente con la presencia de aquella.

Agregó que, a pesar de lo anterior, en el acta de registro se especificó que fue «*suscrita por quienes en ella intervenían*», entre ellas, la subdirectora de gestión humana Martha Cecilia Bermúdez; que pese a que se indicó que se hacía entrega de la copia de la misma a la trabajadora esto nunca ocurrió; que en la carta de despido la demandada le informó «*de manera escueta*» la decisión de terminar el contrato de trabajo con justa causa, y que la accionante es madre cabeza de hogar y al momento de su retiro su hija padecía de problemas de salud (f.ºs 1 a 10 del c. del Juzgado).

Al dar respuesta a la demanda, la Fundación Valle del Lili se opuso a las pretensiones elevadas en su contra. En cuanto a los fundamentos de hecho que la soportan aceptó la relación laboral y sus extremos temporales, el salario devengado y la citación por parte de la analista de gestión humana de la convocada con el objeto de rendir descargos, de los demás dijo no ser ciertos o no constarle.

En su defensa, señaló que la falta que la actora cometió está catalogada como grave en el artículo 64 numerales 43 y

44 del reglamento interno de trabajo, dado que ingresó sin autorización a la historia clínica de un paciente.

Destacó que tal documento tiene absoluta reserva y que como empleador no transgredió ningún derecho fundamental de la trabajadora, en especial, el debido proceso y defensa, en la medida que la citó para que explicara su conducta y le indicó de manera precisa los cargos imputados que aceptó, y por los cuales le fue terminado el contrato de trabajo el 15 de mayo de 2015.

Propuso como excepciones de fondo las que denominó inexistencia de la obligación y del derecho, buena fe y prescripción (f.ºs 60 a 67 del c. del Juzgado).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

A través de sentencia de 30 de julio de 2018, el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación que la demandada formuló, y absolvió de todas las pretensiones incoadas por la accionante en el escrito inicial a quien le impuso costas (f.ºs 116 a 117 del c. del Juzgado).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de la accionante a través de providencia de 19 de febrero de 2019 la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali confirmó la del *a quo* e impuso costas a la actora (f.ºs 10 a 13 del c. del Tribunal).

Para tal fin, señaló como hechos no discutidos que la demandante ingresó a la historia clínica de German Mauricio Vega, pues así lo aceptó aquella al rendir el interrogatorio de parte, en el acta de descargos y lo corroboró el abogado en la apelación; luego, el problema jurídico se circunscribía a resolver si tal actuación estaba o no prohibida, y si se le garantizó a la trabajadora el debido proceso sancionatorio instituido en el reglamento interno de trabajo.

A continuación, recordó que esta Sala en sentencia CSJ SL11156-2017 indicó que al trabajador le basta demostrar el hecho del despido y al empleador que aspire salir avante ante la declaración y/o condena pretendida acreditar que este incurrió en una conducta contraria a las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales acordadas previamente, que ameriten su despido unilateral con justa causa.

Igualmente, en providencia CSJ SL, 19 may. 2009, rad. 34066, se explicó que es obligación del empleador informar el motivo o causal concreta de despido para que el trabajador ejerza su derecho de defensa en debida forma, sin que posteriormente invoque una causal distinta a la manifestada.

Así, resaltó que en el presente caso la demandada explicó a la terminación del contrato los hechos que motivaron tal decisión, como consta en la misiva de 15 de mayo de 2015 (f.º 20 del c. del Juzgado) en la que le señaló:

[...] no encontrar satisfactorias las explicaciones dadas [...] en la diligencia de descargos realizada el 30 de marzo de 2015, de lo

cual usted aceptó cargos, relacionados con el ingreso sin autorización a la historia clínica del señor German Mauricio Vega trasgrede las normas, procedimientos, políticas institucionales y las disposiciones legales sobre el derecho a la confidencialidad de la salud de los pacientes referente a la reserva que tiene la historia clínica [...].

Aclaró que si bien en tal documento no se hizo referencia o mención expresa acerca de cuáles fueron las normas, procedimientos, políticas institucionales o las disposiciones legales que se transgredieron por parte de la trabajadora y que por su gravedad dieron lugar al finiquito del vínculo laboral, lo cierto es que conforme la providencia CSJ SL005-2019 que reiteró la CSJ SL16219-2014, el empleador no está obligado a citar la preceptiva en que se subsumen los hechos invocados como fundamento de la justa causa, pues a lo que sí está compelido es a invocar los motivos concretos en que fundó su decisión en pro de garantizar el derecho de defensa del trabajador.

De igual modo, resaltó que según la ley, es solo una violación grave respecto de las obligaciones o prohibiciones que incumben al trabajador, la que representa una justa causa para el despido por parte del empleador, y no simplemente cualquier omisión o transgresión.

En tal sentido, al no hallar en la carta de terminación la causal invocada y calificada como grave, acudió a lo dispuesto en el numeral 6.º del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo a fin de establecer si acorde con el mismo, las conductas endilgadas a la demandante representan una violación grave de las obligaciones y

prohibiciones especiales dispuestas en los artículos 58 y 60 *ibidem*, en particular, la contenida en el numeral 1.º de la primera disposición, esto es: *«observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico establecido»*.

Para tal fin, se remitió al reglamento interno de trabajo de la Fundación (f.º 74 a 89 del c. del Juzgado), y adujo que en el artículo 64 se discriminaron las faltas que constituían una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, entre ellas, la consignada en el numeral 44 que prevé: *«revisar, sustraer en todo o en parte, alterar, modificar o sacar del sitio asignado o fuera de la empresa las historias clínicas de los pacientes, sin estar autorizado previamente por escrito»*. Luego, sí estaba estipulada una prohibición al respecto, e incluso, estaba catalogada como justa causa de despido.

Adicionó que tal como se indicó en la carta de despido la gravedad de la conducta tenía asidero en lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012, toda vez que la historia clínica de los pacientes está sometida a reserva legal, pues contiene datos calificados como sensibles que afectan la intimidad del titular al tratarse de temas relativos a la salud, de modo que su tratamiento está prohibido, si previamente no existe autorización o justificación en razón de la actividad clínica para su consulta, entre otras.

Destacó que, aunque la accionante y Claritza Quiñonez fueron unánimes en manifestar que la Fundación Valle del

Lili brindaba acceso al sistema y podían consultar la historia clínica, sin que exista restricción alguna para ello, no debía perderse de vista lo dicho por Germán Mauricio Vega, quien adujo que desde el momento en que ingresó a dicha institución, en las inducciones se les informó que el acceso a tal documento -que no corresponde a su servicio- constituye una falta grave.

Acotó que, incluso, Claritza Quiñonez manifestó conocer esa confidencialidad, y afirmó que lo consultó, pero bajo su labor como auxiliar, pues *«cuando llegaba una muestra de un paciente y se requería la definición del examen, del lugar que venía o para corroborar datos»*, sin que tal facultad fuera ilimitada a todas las historias de los usuarios de la clínica.

Bajo ese escenario, acotó que era *«lógico»* que la trabajadora tuviera acceso al sistema, comoquiera que la actividad desempeñada lo requería; pero, esa circunstancia *per se* no la autorizaba a verificar, incluso, aquellas respecto de las cuales no le fue permitido y que no estaban relacionadas con su labor, como era la de su compañero de trabajo y amigo que tenía una condición de salud que requería atención hospitalaria de la institución en la que labora.

Además, tal como la demandante lo indicó en el acta de descargos, aquel no tenía ningún servicio o solicitud pendiente cargada al área asignada el día que la actora revisó su historia clínica.

Frente a la transgresión al debido proceso acotó que esta Corte en sentencias CSJSL, 22 abr. 2008, rad. 30612, y CSJ SL, 13 mar. 2008, rad. 32422, entre otras, precisó que el despido no se asimila a una sanción disciplinaria y, en consecuencia, aquel no está sujeto a un trámite previo, salvo que tal exigencia esté pactada en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o el laudo arbitral.

Así, determinó que en este asunto, en el artículo 69 del reglamento interno de trabajo de la accionada se estipuló que antes de aplicar una sanción disciplinaria o dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, era procedente escuchar en diligencia de descargos al trabajador acompañado de (2) dos compañeros si lo solicita, o si es sindicalizado, de (2) dos representantes de la organización sindical, procedimiento que fue precisamente el que llevó a cabo la fundación para indicarle a la demandante el motivo por el cual era llamada a descargos.

Tal como se extrae de la de citación a la diligencia administrativa visible a folio 68 del cuaderno del Juzgado, que textualmente indicó:

[...] por favor presentarse a Gestión Humana Relaciones Laborales en la fecha citada a rendir descargos por ingreso a la historia clínica del paciente Germán Mauricio Castro quien se encontraba hospitalizado del 25 al 27 de marzo de 2015, vulnerando uno de los derechos del paciente que es la confidencialidad de la historia clínica [...].

Recordó que los mencionados descargos se rindieron el 30 de marzo de 2015 (f.º 69 del c. del Juzgado) en los que le preguntaron a la promotora del litigio si conocía los motivos

por los cuales fue citada y respondió de manera afirmativa; asimismo, se le puso de presente el hecho endilgado y la prueba que lo corroboraba, ante lo cual sostuvo, que ingresó a la historia clínica del paciente sin autorización previa o justificación alguna que la vinculara con aquel.

Además, aceptó que la revisó, al punto que se percató que le solicitaron exámenes de laboratorio, y recordó que, si bien su intención no fue la de causar un daño al paciente, la prohibición está encaminada a guardar la reserva legal de los datos personales en aspectos sensibles como la salud, derecho que, reitera, le asiste acorde con la reserva legal instituida sobre tal documento.

Concluyó que con la citación y la celebración de la diligencia de descargos se surtió el procedimiento previamente establecido para la terminación del contrato de trabajo y, en consecuencia, se garantizó a la trabajadora el debido proceso, salvaguarda que también se extrae de la carta de despido en la que se le informaron concretamente los hechos que la motivaron.

Finalmente, advirtió que no tenía asidero el argumento de la apelante relativo a que Martha Bermúdez no estaba presente en la diligencia de descargos y, fue posteriormente, que firmó el documento, pues si la trabajadora desconocía el escrito no debió suscribirlo, además, al rendir el interrogatorio de parte, reconoció su rúbrica, y en el transcurso del proceso no propuso tacha alguna.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

El recurso extraordinario de casación lo interpuso la demandante, lo concedió el Tribunal y lo admitió la Corte Suprema de Justicia.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

La recurrente pretende que la Corte case la sentencia impugnada para que, en sede de instancia, revoque la del juez de primer grado y acceda a las pretensiones incoadas en el escrito inicial.

Con fundamento en la causal primera de casación propuso tres cargos, que fueron objeto de réplica. La Sala los estudiará de manera conjunta, pues, aunque se dirigen por vías distintas de violación persiguen idéntico fin.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la providencia impugnada de transgredir por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida «los artículos 58, 60, 62, 104, 107 y 108 del C.S.T.».

Afirma que el Tribunal incurrió en el siguiente error evidente de hecho:

Haber dado por demostrado, sin estarlo que, en el reglamento del trabajo estaba prohibido INGRESAR A LA HISTORIA CLÍNICA DE LOS PACIENTES y que como tal dicha prohibición estaba contemplada como una falta grave que daba lugar a la terminación del contrato con justa causa.

Alude que a tales yerros arribó el *ad quem* debido a la apreciación indebida de:

1. *El comunicado de citación a diligencia de descargos*
2. *La diligencia de descargos*
3. *La carta de terminación del contrato*
4. *El reglamento interno de trabajo, especialmente, el artículo 64 y el párrafo 2 del mismo artículo en cita.*

Refiere que el Tribunal erró al acudir a los numerales 1.º y 6.º de los artículos 58 y 62 del Código Sustantivo de Trabajo, para hallar la justa causa de despido, pues el reglamento interno de trabajo no contempla el hecho ocurrido como una falta grave, ni tampoco lo prohíbe; luego, no era dable suponerlo de forma tácita.

Recuerda que tanto en el interrogatorio de parte de la demandante, como en la declaración de Claritza Quiñonez quedó consignado que la Fundación Valle del Lili brinda acceso al sistema a todos los trabajadores del área médica para consultar la historia clínica sin restricción.

Señala que German Mauricio Vega era compañero de laboratorio de la accionante, llevaban más de 6 años trabajando juntos, y para el día en que se enfermó fue internado por urgencias, lo cual evidencia que a la demandante solo le asistía «ánimo de ayudarlo para saber si tenía exámenes pendientes», y mal podría predicarse que violentó la reserva legal de la historia clínica del paciente, máxime que la actora hacía parte del equipo médico de la institución y la garantía de la reserva radica en el secreto profesional como bacterióloga.

VII. RÉPLICA

Aduce que la falta por la cual el contrato terminó, sí está prevista en el reglamento interno de trabajo en el artículo 64 numeral 44, que contempla el suceso ocurrido como justa causa de despido, de manera que el Tribunal no erró al configurarlo dentro del numeral 6.º del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo en concordancia con el numeral 1.º del artículo 58 *ibidem*, ni menos al darle gravedad al hecho conforme la reserva legal consagrada en la Ley 1581 de 2012.

VIII. CARGO SEGUNDO

Le endilga a la decisión cuestionada la violación por la vía indirecta en la modalidad de aplicación indebida de «los artículos 62 y 115 del Código Sustantivo de Trabajo y artículo 29 de la Constitución Nacional».

Señala que el *ad quem* incurrió en el siguiente yerro de hecho:

Dar por demostrado sin estarlo que, no hubo violación al debido proceso en la diligencia de descargos rendida por la demandante el día 30 de marzo de 2015.

Lo anterior, debido a la falta de valoración de:

- Citación diligencia administrativa del 29 de marzo de 2015, enviada por correo electrónico.
- Diligencia administrativa de cargos y descargos presentada el día 30 de marzo de 2015, con cierre de diligencia a las 3:40 pm.
- Carta de terminación de contrato con justa causa del día 15 de mayo de 2015.

-Interrogatorio de parte rendido por la señora ADRIANA PATRICIA LOAIZA GUTIERREZ [sic].

-Evaluaciones de desempeño de los años 2012, 2014, 2015 y, carta del 26 de mayo de 2014, en las cuales consta las fortalezas de la trabajadora y las felicitaciones por su buen desempeño firmadas por el representante legal Luis Albornoz.

-Historia clínica de la trabajadora.

Aduce que debido a la falta de valoración de tales medios de convicción el juez de segundo grado pasó por alto la transgresión del debido proceso de la trabajadora, toda vez que se limitó a analizar si fue escuchada en la diligencia de descargos, pero olvidó evidenciar si en su desarrollo se le garantizó el derecho de defensa y contradicción.

Agrega que si bien la diligencia quedó consignada por escrito, lo cierto es que en esta no consta claramente la conducta, falta disciplinaria o la calificación provisional como «*falta disciplinaria*», pese a que el Código Sustantivo de Trabajo dispone que, tanto la conducta como la sanción, deben estar consagradas previamente en el reglamento interno de trabajo; luego, no está en discusión que la trabajadora ingresó a la historia clínica del paciente, pues por el ejercicio de su cargo como bacterióloga podía hacerlo y no estaba prohibido.

Resalta que el juez colegiado no hizo un análisis minucioso de las circunstancias de modo, tiempo y lugar que rodearon el caso, en la medida que no detalló la historia laboral de la demandante, quien por más de 8 años no tuvo llamados disciplinarios.

Por el contrario, expresa que sus evaluaciones de desempeño dan cuenta de sus fortalezas y las felicitaciones por parte del jefe de la unidad de laboratorio clínico, aunado a que era madre cabeza de familia, y por la cantidad de trabajo que debía cumplir estaba en tratamiento médico por «*estrés laboral*», pues las jornadas de trabajo eran extensas y con un alto grado de responsabilidad.

Añade que con German Mauricio Vega tenía un ambiente laboral cálido de amistad, incluso, fuera de aquel, circunstancias que, itera, de apreciarse, determinarían que la falta endilgada no existía en el reglamento de trabajo, ni estaba calificada como grave para ser despedida con justa causa.

Acota que el debido proceso incluye el respeto al derecho de defensa del trabajador a controvertir las pruebas, a la aplicación de las formalidades plenas y que el funcionario sea el competente para imponer sanciones disciplinarias, así como que la decisión sea justa, razonada y proporcionada con la conducta asumida por el trabajador, esto es, que esté desprovista de arbitrariedades, sumado a que debe analizarse en su contexto la historia laboral de la demandante quien, repite, no tenía llamados de atención.

En tal sentido, advierte que el Tribunal no tuvo en cuenta que: (i) la notificación de la diligencia de descargos se hizo un día antes de la fecha asignada para su realización, de modo que no contó con tiempo suficiente para analizarlos, y en el escrito no le informó de los presuntos

incumplimientos, ni si estaban en la ley y en el reglamento interno de trabajo; (ii) tampoco le indicaron el término para formular descargos, a fin de controvertir las pruebas en su contra y presentar aquellas a su favor, ni los recursos a los que tenía derecho; y (iii) la carta de terminación del contrato fue violatoria del debido proceso, dado que el motivo aducido fue genérico, y no le comunicaron si el acto estaba contemplado como una falta grave que diera lugar al despido con justa causa.

Recuerda que conforme lo ha explicado la Corte Constitucional el pronunciamiento definitivo del empleador debe estar enmarcado en un acto motivado y congruente, y la imposición de la sanción ha de ser proporcional a los hechos, y agotados los descargos, el empleador tomará una decisión basada en el análisis de los supuestos fácticos, las pruebas y la defensa de aquel, para lo cual indicará las normas legales o del reglamento en las cuales han sido previstas las faltas imputadas.

Agrega que, si hay sanción, esta debe ser justa, razonable y proporcional a la falta cometida, sin perder de vista la antigüedad e historia laboral del trabajador, si su conducta o falta produjo un grave perjuicio para la empresa, si obtuvo un provecho para beneficio propio o para terceros o si la decisión conlleva a la terminación de contrato.

En resumen, sostiene que: (i) el Tribunal no se percató que a la trabajadora no le brindaron las garantías procesales del derecho de defensa y debido proceso; (ii) que la

terminación del contrato no está ajustada a la ley, ni al reglamento interno de trabajo; (iii) que no había motivo para despedirla, por cuanto la reserva de la historia clínica está garantizada por el ejercicio del cargo que desempeñaba; (iv) que la consulta de tal documento no causó daño alguno, comoquiera que solo tenía consignados los exámenes que German Vega debía realizarse, (v) que tanto en la diligencia de descargos, como en el interrogatorio de parte se dejó constancia del acceso sin restricción a las historias clínicas de cualquier paciente, acto que no estaba revestido de gravedad, ni prohibido.

IX. RÉPLICA

Afirma que el Tribunal analizó lo concerniente a la garantía del debido proceso, al concluir que la demandante fue citada y escuchada en descargos previo a terminar el vínculo laboral, tal como lo contempló dicho documento.

Acota que no es posible equiparar el despido a una sanción, y tampoco es procedente acusar unas pruebas como no valoradas, cuando fueron precisamente aquellas en las que se basó el juzgador para emitir la decisión atacada.

X. CARGO TERCERO

Denuncia la sentencia impugnada como violatoria por la vía directa bajo el sub motivo de aplicación indebida de *«los artículos 65 y 58 del Código Sustantivo de Trabajo»*.

Refiere que el *ad quem* reafirmó la causal o motivo de que la accionada invocó como justa causa sin que esta estuviera prevista en el reglamento interno de trabajo como falta grave o prohibición para adecuarlo al numeral 44 del artículo 64 de tal documento; sin embargo, olvidó que el párrafo 2.º de la misma norma en cita consagró que si la empresa culmina el vínculo laboral con justa causa, debe manifestarlo por escrito con la causal de tal determinación.

Relata que conforme la sentencia CC SU-449-2020 las justas causas son aquellas previstas taxativamente en la ley, adecuación que la convocada no efectuó, pues genéricamente indicó que el ingreso sin autorización a la historia clínica transgredía las normas, procedimientos, políticas institucionales y disposiciones legales sobre el derecho de la confidencialidad de la salud de los pacientes referente a la reserva de ese documento, sin aducir causal alguna.

Insiste en que el juzgador generó una falta que no existe en el reglamento con lo cual no había lugar a imponer una sanción.

XI. RÉPLICA

Reitera lo dicho en la oposición a las demás acusaciones.

XII. CONSIDERACIONES

A la Sala le corresponde dilucidar los siguientes problemas jurídicos: (i) ¿está compelido el empleador a citar la norma en que se adecuan los hechos invocados como fundamento de la justa causa del finiquito laboral?; (ii) ¿el hecho ocurrido como causal de despido estaba contemplado en el reglamento interno de trabajo como falta grave o prohibición? En caso negativo, ¿era procedente el despido? y (iii) ¿se transgredió el debido proceso de la trabajadora?

En este orden, serán resueltos los problemas planteados.

(i). ¿Está compelido el empleador a citar la norma en que se adecuan los hechos invocados como fundamento de la justa causa de despido?

Pues bien, de forma reiterada la jurisprudencia de esta Sala ha sostenido que, aunque el empleador no está obligado a citar la norma en que se adecuan los hechos invocados como fundamento de la justa causa, sí es necesario exponer los motivos concretos en que se funde la decisión, en aras de garantizar el derecho de defensa, sin que posteriormente se puedan traer a colación motivos diferentes a los expuestos al momento del despido como sustento de la determinación empresarial.

Sobre el punto, la sentencia CSJ SL16219-2014, señaló:

[...] Sin embargo, no obstante la sociedad demandada no citó la norma completa en que se subsumen los hechos tal como lo puso de presente el Tribunal, debe anotarse que ello no es imperativo conforme lo tiene adoctrinado la jurisprudencia de la Sala, 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 [...].

De modo que, lo que al fallador de alzada le correspondía era verificar si dichos motivos invocados estaban o no tipificados en el ordenamiento legal aplicable.

Ejercicio que fue precisamente el que llevó a cabo, al considerar que si bien en la carta de despido la accionada no hizo referencia o mención expresa acerca de cuáles fueron las normas, procedimientos, políticas institucionales o las disposiciones legales que se quebrantaron por parte de la trabajadora y que por su gravedad dieron lugar al finiquito del vínculo laboral, lo cierto es que conforme a la jurisprudencia de esta Sala, el empleador no está obligado a citar la preceptiva en que se subsumen los hechos invocados como fundamento de la justa causa, y a lo que sí está obligado es a establecer los motivos concretos en que fundó su decisión.

Circunstancias que el Tribunal halló acreditadas, comoquiera que, conforme a los artículos 44 y 64 del reglamento interno de trabajo estaba catalogado como justa causa de despido *«revisar, sustraer en todo o en parte, alterar, modificar, o sacar del sitio asignado o fuera de la empresa las historias clínicas de los pacientes, sin estar autorizado*

previamente por escrito», situación que enmarcó en el numeral 6.º del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo y los artículos 58 y 60 *ibidem* por representar una violación grave de sus obligaciones y prohibiciones.

En efecto, de la carta de despido obrante a folio 2 acusada como mal apreciada se evidencia lo siguiente:

[...] Me permito informarle que la Institución ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa a partir de la fecha, conforme lo prevé el reglamento Interno de Trabajo, en razón de no encontrar satisfactorias las explicaciones dadas por usted en la diligencia de descargos realizada el 30 de marzo de 2015, de la cual usted aceptó los cargos, relacionado con el ingreso sin autorización a la historia clínica del señor Germán Mauricio Vega trasgrede las normas, procedimientos, políticas institucionales y las disposiciones legales sobre el derecho de la confidencialidad de la salud de los pacientes referente a la reserva que tiene la historia clínica [...].

De modo que, si bien el empleador no invocó en el referido documento el precepto legal que tipificaba la conducta de la trabajadora inculpada, lo cierto es que sí especificó el motivo concreto de la decisión de terminar el contrato de trabajo, situación que el fallador de alzada evidenció en el reglamento interno de trabajo y encuadró en las justas causas de despido contempladas en el numeral 6.º del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo.

Aquí, resulta procedente recordar que de dicha causal se desprenden las siguientes posibilidades que justifican un despido: (i) la violación grave de las obligaciones y prohibiciones impuestas al trabajador, caso en el cual las conductas impropias están determinadas en la ley, de modo que solo resta que su ocurrencia adquiriera la condición de

gravedad que el precepto exige, y (ii) que el empleado incurra en una falta grave definida y calificada como tal en cualquiera de los estatutos mencionados en la norma, es decir, conductas que las partes han calificado como grave por el solo hecho de su ocurrencia.

Frente a la primera, esta Sala ha explicado que le compete al juzgador calificar la gravedad de la conducta cuando se controvierten los supuestos contenidos en el numeral 6.º, literal a) del artículo 7.º del Decreto 2351 de 1965. Precisamente, en sentencia CSJ SL, 10 mar. 2009, rad. 35105, reiterada en la CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 38855 y CSJ SL1920-2018, señaló:

[...] “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 en sentencia de 19 de septiembre de 2001, radicación 15822, así razonó 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”.

De manera que de conformidad con la primera de las hipótesis establecida en la norma bajo examen, le corresponde al juzgador evaluar la conducta del trabajador y calificarla como grave, y esto fue lo que en esencia aquí ocurrió, dado que el colegiado consideró que el actor fue “negligente en el cumplimiento de sus funciones, e incurrió en violación de sus obligaciones y funciones” de tal magnitud que ameritaba la terminación del contrato de trabajo por justa causa, es decir que para el Tribunal la negligencia del demandante fue el vehículo para violar las obligaciones contractuales como la de “vigilar presiones, flujo de gas y plantas deshidratadoras del gaseoducto Ballena-

Barranquilla, en la cual tenían que dar datos hora a hora para hacer un seguimiento perfecto al gaseoducto y vigilar todos los parámetros de la parte compresora en conjunto con el operador de Centragas” (folio 430, cuaderno 1). Dicho en otras palabras: la negligencia también significó el incumplimiento de órdenes e instrucciones y desde luego incumplimiento de obligaciones” [...].

Ahora, en lo que tiene que ver con la segunda circunstancia, esa calificación debe estar previamente definida por las partes en los reglamentos o estipulaciones de la empresa.

En sentencia CSJ SL499-2013 se explicó:

[...] El artículo 7, aparte a) numeral 6 del decreto 2351 de 1965 consagra dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una 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’, otra es ‘... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.’

En cuanto al segundo aspecto contemplado por el numeral transcrito, es palmario 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 aquellos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que sí se califica en ellos de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato, no puede, entonces, el juez unipersonal o colegiado entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de esa falta. Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada, sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los mencionados artículos 58 y 60 del C.S. T., Lo anterior, ha sido el criterio reiterado y uniforme de la Corte Suprema de Justicia, plasmado en múltiples fallos, tales como el del 18 de septiembre de 1973; 23 de octubre de 1979; 23 de octubre de 1987 y 16 de noviembre de 1988.[...] Lo importante es que el asalariado incurrió en una de las faltas calificadas de graves por el contrato de trabajo, sin importar si ella produjo daño o beneficio para la entidad patronal. La función judicial ha debido limitarse a establecer si los hechos demostrados constituían la causal alegada o no la configuraban, pero no le competía calificar de leve la falta cometida por el trabajador, cuando la misma estaba consagrada como de carácter grave por las partes en el referido

contrato [...].

Así las cosas, le asiste razón al Tribunal al considerar que el hecho endilgado a la trabajadora estaba estipulado como prohibición, e incluso, catalogado como justa causa de despido en el reglamento interno de trabajo, circunstancia que vulneraba las obligaciones contractuales dispuestas por el empleador.

En otras palabras, el hecho de revisar la historia clínica de su compañero de trabajo sin autorización y sin ser su paciente *«también significó el incumplimiento de órdenes e instrucciones y desde luego incumplimiento de obligaciones»* dispuestas en el numeral 1.º del artículo 58, esto es, *«acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico establecido»*.

(ii). ¿El hecho ocurrido como causal de despido estaba contemplado en el reglamento interno de trabajo como falta grave o prohibición? En caso negativo, ¿era procedente el despido?

La recurrente alega que la causal endilgada no figura en el reglamento interno de trabajo como falta grave o prohibición, con lo cual no era procedente el despido con justa causa, pues no es dable inferirlo tácitamente, y de las pruebas acusadas como mal valoradas tampoco es posible deducirlo.

Pues bien, al analizar tal medio de convicción obrante a folio 74 a 89 del cuaderno principal, la Sala observa lo siguiente:

ARTÍCULO 64.- Fuera de las faltas ya señaladas en este Reglamento, que dan lugar a la terminación del contrato con justa causa, se establecen las siguientes:

(...)

43. Revelar o divulgar por cualquier medio, dato o conocimiento que haya obtenido el secreto o sigilo profesional que los médicos consignan de los pacientes en las Historias Clínicas.

44. Revisar, sustraer en todo o en parte, alterar, modificar o sacar del sitio asignado o fuera de la empresa las Historias Clínicas de los pacientes, sin estar autorizado previamente por escrito.

De ahí, que la Sala concluya que, la falta endilgada a la actora sí estaba calificada como grave por parte de la demandada, pues textualmente indicó que, además de aquellas señaladas que dan lugar a la terminación del contrato, estaba prevista la cometida por la demandante.

Se recuerda que, como se ha definido jurisprudencialmente, es permitido que las partes del contrato de trabajo acuerden que determinadas faltas se consideren graves, al punto que sea descrita como justa causa de despido, calificación que el juez no puede desconocer.

Por ende, no es válido, como lo aduce la recurrente, que solo por su profesión de bacterióloga le era dable consultar la historia clínica sin restricción, ni tampoco desdibuja la gravedad, la circunstancia de no causar daño alguno o que durante 8 años no fue objeto de llamados disciplinarios y sus

evaluaciones de desempeño fueran satisfactorias, o que padeciera de alguna enfermedad, pues el reglamento interno de trabajo fue preciso en establecer como falta grave y justa causa de despido el solo hecho de revisar la historia clínica del paciente sin tener la debida autorización para ello.

En efecto, esta Corporación ha reiterado que no necesariamente un hecho calificado como grave debe producir perjuicios para tenerlo como justa causa de terminación del contrato (CSJ SL, 14 ago. 2012, rad. 39518).

De hecho, no es forzoso que el daño que se cause implique un perjuicio como tal, por ejemplo, como en el caso bajo estudio, este se configura al existir vulnerabilidad de la información y de los documentos inherentes al personal médico.

De modo que, es intrascendente analizar el interrogatorio de parte rendido por la demandante en el que refirió que la Fundación brindaba acceso al sistema a todos los trabajadores del área médica para consultar tal documento. Pues, además de constituir su propio dicho, tampoco recae sobre hechos que produzcan consecuencias jurídicas adversas a su deponente o que favorezcan a la parte contraria. Además, es claro que la revisión de ese documento aplicaba para los pacientes que estuvieran a su cargo.

Lo anterior, debido a que, aunque era lógico que por su calidad de bacterióloga la trabajadora tuviera acceso a la historia clínica de sus pacientes a través del sistema, ello por

sí mismo no la autorizaba a verificar, incluso, aquellas respecto de las cuales no le fue permitido y que no estaban relacionadas con su labor, como fue la de su compañero de trabajo y amigo que estaba en una condición de salud que requirió atención hospitalaria de la institución en la que labora, pero no era su paciente, ni tenía ningún servicio o solicitud pendiente cargada al área a la cual estaba asignada el día que esta revisó su archivo médico tal como el *ad quem* lo consideró.

En efecto, la Ley 1581 de 2012, en el artículo 4.º, literal h) prevé respecto de los principios para el tratamiento de datos personales:

[...] h) Principio de confidencialidad: Todas las personas que intervengan en el tratamiento de datos personales que no tengan la naturaleza de públicos están obligadas a garantizar la reserva de la información, inclusive después de finalizada su relación con alguna de las labores que comprende el Tratamiento, pudiendo sólo realizar suministro o comunicación de datos personales cuando ello corresponda al desarrollo de las actividades autorizadas en la presente ley y en los términos de la misma [...].

Así mismo, el artículo 246 de la Ley 1437 de 2011¹, modificada por la Ley 1755 de 2015², contempló que las informaciones y documentos que involucren derechos a la privacidad e intimidad de las personas, incluidas en las hojas de vida, la historia laboral y los expedientes pensionales y demás registros de personal que obren en los archivos de las

¹ Por la cual se expide el “Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”

² “Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”.

instituciones públicas o privadas, así como «*la historia clínica*», tendrán carácter reservado.

En este sentido, la Corte Constitucional al referirse a la reserva de la historia clínica, en uno de los apartes de la sentencia CC T-1051-2008, la cual a su vez retomó lo señalado en la sentencia CC T-161-1993, señaló: «[...] *La historia clínica, su contenido y los informes que de la misma se deriven, están sujetos a reserva y, por lo tanto, sólo pueden ser conocidos por el **médico y su paciente**. [...]*» (Resaltado fuera de texto).

De lo anterior, se extrae que toda persona que, en el desarrollo de sus funciones de prestación de servicios de salud, tenga acceso a dicha información, deberá asegurar su reserva, esto es, preservar en todo momento el derecho fundamental a la intimidad y al *habeas data*, lo cual se reduce al ejercicio de la actividad médico-paciente y no a cualquier otra, como «*amistad o compañerismo*».

Por consiguiente, era procedente el despido y, en ese sentido, el Tribunal no erró al aseverar que la falta que le fuera imputada a la ex trabajadora en la carta de despido atrás identificada estaba prevista como una prohibición en el reglamento de la empresa e, incluso, catalogada como una justa causa de terminación del contrato de trabajo.

(iii). ¿Se transgredió el debido proceso de la trabajadora?

Sea lo primero precisar que, si bien el recurrente en el segundo cargo acusa como no apreciadas la citación de 29 de marzo de 2015, la diligencia administrativa de 30 de marzo de 2015, la carta de terminación del contrato con justa causa de 15 de mayo de 2015, y el interrogatorio de parte que la actora rindió, lo cierto es que tales pruebas, fueron soporte fundamental de la decisión atacada; en esta medida, lo que debió alegar fue su errada estimación, con la adecuada y correspondiente argumentación.

Al respecto, esta Sala ha indicado que la falta de apreciación y la valoración equivocada de las pruebas son dos fenómenos diferentes respecto de las cuales se exige que cada una se alegue y se demuestre el error de juicio atribuido al fallo atacado, pues *«cuando la prueba se aprecia se emite un juicio sobre su valor; si deja de apreciarse, no hay concepto alguno acerca del mérito que ofrezca»* (CSJ SL, 5 diciembre de 1990, rad. 3986).

Con todo, frente a esta temática la Corporación ha reiterado que el despido no tiene carácter sancionatorio, de tal manera que, para adoptar una decisión de tal índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, por ejemplo, en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo y que, en los casos de la causal 3ª del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, debe oír

previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa (CSJ SL1981-2019, reiterada en CSJ SL2351-2020, CSJ SL679-2021 y CSJ SL496-2021).

Bajo esta intelección, la Corte procede a estudiar las pruebas denunciadas a fin de verificar en primer lugar, si se previó un procedimiento disciplinario para el caso de despido con justa causa y, en caso afirmativo, si este se cumplió a cabalidad.

-Citación diligencia administrativa folio 18:

De: Yamileth Mosquera Trujillo

A: Adriana Patricia Loaiza Gutiérrez; Martha Cecilia Bermúdez Gálvez

Fecha: 2015/03/30

Hora: 3:00 pm- 4:pm

Tema: Citación diligencia administrativa

Lugar: Gestión Humana- oficina relaciones laborales

C.C. Gloria Inés Lizarazo Giraldo.

Buenas tardes, Adriana Patricia:

Favor presentarse a Gestión Humana- Relaciones Laborales en la fecha citada a rendir descargos por ingreso a la historia clínica paciente Germán Mauricio Vega Castro quien se encontraba hospitalizado del 25 al 27 de marzo/15, vulnerando uno de los derechos del paciente que es la confidencialidad de la historia clínica. la no presentación en la fecha y hora señalada se entiende como renuncia del derecho a rendir descargos

Gracias por la atención prestada.

Yamileth Mosquera T.

Gestión Humana

- Diligencia de descargos folio 19 y 20

CAPITULO XIX

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 68°.- Antes de aplicar una sanción disciplinaria **o dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, se debe**

oír al trabajador en diligencia de cargos y descargos. Si es sindicalizado, deberá estar asesorado por dos (2) representantes de la organización sindical a que pertenezca, y no siéndolo, si lo solicita, por dos (2) compañeros de trabajo. No producirá efecto alguno sanción disciplinaria que se imponga y/o despido, con violación a este trámite (Resaltado fuera del texto).

Entonces, es un hecho indiscutido que, en el asunto, está previsto un procedimiento para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, que consiste en oír al trabajador en diligencia de cargos y descargos, que la demandante rindió ante Martha Cecilia Bermúdez en su condición de subdirectora de gestión humana y Yamile Mosquera analista de gestión humana en el que se lee lo siguiente (f.º 19 a 20 del c. del Juzgado):

Pregunta: ¿Usted sabe el motivo por el cual fue citada?

Respuesta: Si

La fundación enterada de acuerdo con el informe suministrado por el departamento de proyectos y desarrollo institucionales, que el 25 de marzo de 2015 a las 4:30 pm usted ingresó a la historia clínica, sin ninguna autorización, del paciente Germán Mauricio Vega Castro, que se encontraba hospitalizado en la institución.

Enterada la trabajadora se le da uso de la palabra para que explique si son ciertas las informaciones que ha recibido la Fundación o en caso contrario qué expresa en su defensa lo que tenga a bien.

Contestó: Realmente si lo hice. Él es mi compañero de área y ese día más o menos a la 1 pm, me manifestó que se sentía muy indispuesto y se iba para urgencias, me entregó lo de su trabajo, quedé bastante atareada con todo lo pendiente que había por hacer, él es mi compañero y me preocupaba porque cuando se fue me manifestó que se sentía muy preocupado por lo que estaba pasando, en el transcurso de la tarde que me quedé sola no tenía forma de saber qué le estaba pasando, no sabía cómo ubicarlo, yo tengo por mi trabajo acceso a las historias clínicas, en ese momento accedí para ver cómo le había ido en urgencias, inclusive vi que tenía exámenes cargados en Enterprise, le recomendé a las compañeras del área para que le dieran más prioridad. Ya cuando me liberé de todo, casi las 5 pm, subí donde él estaba y me ofrecí para lo que necesitara, de hecho, no

compartí la información con nadie, fue una necesidad porque no sabía nada de él. En el momento que verifiqué la historia clínica él estaba todavía en urgencias.

Pregunta: ¿Qué cargo desempeñaba en la institución y desde hace cuánto tiempo?

Respuesta: Soy bacterióloga del área de remisiones clínicas, llevo 8 años en la FVL.

Pregunta: ¿En algún momento el paciente tuvo a su cargo pendientes y solicitudes en el servicio al cual estaba asignada?

Respuesta: No.

Pregunta: Entonces ¿por qué motivo ingresaba a la historia clínica, ¿cuál es la justificación?

Respuesta: No la hay, porque no se debe hacer, en el momento estaba preocupada por él, si era grave lo que estaba pasando, nunca lo hice con intención de chismosear, era satisfacer la necesidad de saber cómo estaba, pero estuvo mal y asumo la responsabilidad del hecho.

Pregunta: ¿Es consciente de lo que estaba haciendo?

Respuesta: Si.

Pregunta: ¿conoce los derechos del paciente?

respuesta: Si.

Pregunta: ¿Es consciente que violó el derecho que tiene el paciente a la confidencialidad de su historia clínica?

Respuesta: Si.

Pregunta: ¿Conoce el Reglamento Interno de Trabajo?

Respuesta: Si.

Pregunta: De acuerdo con esto, ¿cree que incumplió las normas, políticas y valores de la Fundación Valle del Lili.

Respuesta: Si

Pregunta: ¿En qué implicaciones legales puede verse involucrada la institución?

Respuesta: en una demanda

Pregunta: ¿Cómo cree que se siente su compañero cuando se entera que sin ninguna justificación ni autorización ingresaron a su historia clínica?

Respuesta: Debe sentirse muy incómodo, debe estar muy en desacuerdo con eso.

Pregunta: ¿Cómo cree que afectan estas situaciones el clima laboral?

Respuesta: Como lo veo yo, los dos entendemos que tenemos una buena relación más allá de lo laboral. Si yo le explico a él lo va a entender y él me lo manifestará, yo no lo hice con la intención (sic) de chismosear, es la preocupación de saber cómo estaba, no tenía forma de ir a buscarlo, con él no hay comunicación a través de celular porque no tiene.

Pregunta: ¿Tiene algo más que decir?

Respuesta: Si que lo hice mal, no debí haberlo hecho, la intención (sic) era por preocupación, nunca se lo comenté a nadie, de verdad si esto me acarrea consecuencias es un aprendizaje.

Se afirma lo anterior, porque, en primer lugar, fue un hecho indiscutido, que en el presente asunto sí se realizó la diligencia de descargos en la cual se escuchó al trabajador frente a la falta endilgada como motivo de terminación del contrato de trabajo, aunado a que se encuentra probado que tal citación no fue escueta como la actora lo afirmó, pues en ella se indicó la falta cometida y se resaltó la violación de la confidencialidad del paciente.

En segundo lugar, en la diligencia de descargos se indagó respecto de los hechos que motivaron su despido, se le brindó la oportunidad de defenderse, y una vez interrogada sobre los hechos que fundamentaron la decisión de terminación, esta aceptó lo ocurrido en relación con el ingreso a la historia clínica del paciente Germán Mauricio Vega, así como las consecuencias que ello acarrea para la demandada, y la violación de los derechos del paciente.

Cabe resaltar que el reglamento únicamente consagró la diligencia de descargos como procedimiento previo al despido, pero no estableció formalidad alguna adicional para tener en cuenta, cómo es un término para surtirse o para controvertir probatoriamente, más que la posibilidad de estar acompañada por (2) dos compañeros de trabajo si así se solicita; luego, no era necesario cumplir con rigurosidad distinta a la de llevar a cabo la diligencia con plenas garantías del derecho de defensa.

Frente a la formalidad de este tipo de diligencias, conviene recordar que la Corte ha explicado que la citación a

descargos no es un requerimiento formal inexcusable en todas las causales de justa causa, no es un requisito previsto en la ley, y se ha referido frente al derecho de ser oído por parte del trabajador.

Así, se expuso en la providencia CSJ SL2351-2020:

[...] En otros términos, el derecho del trabajador a ser oído consiste en que él pueda dar su propia versión de los hechos que van a ser invocados por el empleador como justa causa. La oportunidad para el trabajador de dar su versión de lo sucedido en su caso, como una garantía al “derecho de defensa” y con el fin propiciar un diálogo entre empleador y trabajador previo a la decisión de despedir, se concreta dependiendo de las circunstancias fácticas que configuran la causal.

La citación a descargos no es la única forma de garantizar el derecho de defensa del trabajador. La garantía de este derecho de defensa se cumple también cuando el trabajador, de cualquier forma, tiene la oportunidad de hacer la exposición de su caso al empleador con el fin de asegurar que la decisión de terminación del contrato vaya precedida de un diálogo¹¹, es decir, no es de su esencia cumplir con una forma específica [...].

Por otra parte, se advierte que al estar demostrada la falta cometida por la actora endilgada en la carta de despido por estar prevista como una prohibición en el reglamento de la empresa y estar catalogada como una justa causa de terminación del contrato de trabajo, resulta inane e intrascendente cualquier consideración respecto de la aludida falta de apreciación de las evaluaciones de desempeño de 2012, 2014 y 2015, y la carta de 26 de mayo de 2014, en la que constan sus fortalezas laborales y las felicitaciones que dan cuenta de su buen desempeño.

Tampoco es dable efectuar pronunciamiento alguno respecto de la historia clínica, comoquiera que frente a este

elemento de convicción la recurrente no indicó qué es lo que en verdad acredita, ni cómo su falta de valoración condujo al error de hecho alegado, ni la trascendencia del error en el fallo recurrido, razón por la cual no puede la Corte asumir oficiosamente su estudio.

Así las cosas, dado que el entendimiento adoptado por el *ad quem* se acompasa con los lineamientos que, respecto a las garantías del derecho de defensa en el acto de terminación del contrato de trabajo esta Corporación ha trazado, no se aprecia la violación del debido proceso y del derecho de defensa. En consecuencia, el yerro que se endilga al Colegiado resulta inexistente.

Por tanto, los cargos no prosperan.

Dado que hubo réplica hay lugar a costas en el recurso extraordinario a cargo de la parte recurrente. Como agencias en derecho se fija la suma de cinco millones trescientos mil pesos (\$5.300.000), que se incluirán en la liquidación que el juez de primera instancia haga, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

XIII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali profirió el 19 de febrero de 2019, en

el proceso ordinario laboral que **ADRIANA PATRICIA LOAIZA GUTIÉRREZ** adelanta contra la **FUNDACIÓN VALLE DEL LILI**.

Costas como se dijo en la parte motiva.

Cópiese, notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

GERARDO BOTERO ZULUAGA
Presidente de la Sala

FERNANDO CASTILLO CADENA

LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO