

TEMA: JUSTA CAUSA DE DESPIDO - la falta endilgada al trabajador, debe ser grave para que la finalización del despido con justa causa produzca sus efectos.

HECHOS: se absolvió a la corporación demandada de las pretensiones incoadas en su contra por la demandante, condenando a esta en costas. Para arribar a tal decisión, la juez argumentó, que en el proceso no existía prueba de que, entre la demandante y la sociedad demandada, se hubiera materializado un acuerdo de jornada laboral flexible en los términos de la ley, conforme art. 161 CST, y art. 8 del RIT. Respecto de las ausencias y las faltas parciales a la jornada laboral, dice le juez, que la demandante tampoco aporta las incapacidades que dieran cuenta de su estado de salud para ese momento, que le imposibilitara cumplir sus labores en su lugar de trabajo, olvidando que como trabajadora debía guardar subordinación con su empleador y someterse al RIT de la empresa. La anterior decisión no fue recurrida, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007 al haber resultado la sentencia de primer grado totalmente adversa a las pretensiones de la demandante, se conoce en grado jurisdiccional de CONSULTA.

TESIS: (...) la falta endilgada a la trabajadora, debe ser grave para que la finalización del despido con justa causa produzca sus efectos, pues no le es dable en primer término al juzgador, calificar la falta de la trabajadora demandante. Pues bien, para determinar si la terminación del contrato de trabajo por parte de la sociedad, estuvo o no ajustado a derecho, es necesario acudir a lo contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo, el cual en su artículo 49 determinó como faltas graves “b) La falta total del trabajador en la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente, por tercera vez. c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.” (...) observa la Sala que no es viable acceder las pretensiones de la demanda, ya que la narración fáctica contenida en la carta de despido se encuentra plenamente demostrada, pues la demandante confesó en el interrogatorio de parte, haberse ausentado de su puesto de trabajo de manera parcial, los días 25 y 26 de septiembre de 2017, y de manera total el 27 de la misma calenda, sin embargo, a pesar que manifestó estar autorizada por quien dijo ser su superior, lo cierto es que no aportó prueba alguna que diera cuenta de tal circunstancia, máxime que el testigo traído al proceso por la parte actora, dijo no tener conocimiento de la razón específica del despido de la accionante. Aunado a lo anterior, debe tenerse en cuenta que la demandante también confesó en el acta de descargos, en el líbello genitor y en el interrogatorio de parte, que su horario laboral se iba hasta las 4:30 de la tarde, afirmando que esto era un derecho adquirido por tantos años laborados para la empresa, afirmando que se trataba de un acuerdo al que llegó con su jefe inmediato, sin embargo, esta circunstancia tampoco quedó acreditada en el proceso, además las faltas al trabajo que se le imputan, no son por retirarse del trabajo a las 4:30 de la tarde, sino dese las 9 a.m. los días 25 y 26 de septiembre y el día completo del 27 de este mismo mes del año 2017. (...) al haber sido aceptada por la demandante la incursión en las conductas endilgadas, configura la falta grave cometida por la trabajadora consagrada en el artículo 49 del RIT. (...) la conducta reprochada a la demandante catalogada como grave, da lugar a la terminación con justa causa del contrato de trabajo y en razón de ello, el despido de forma unilateral se encontraría ajustado a derecho, máxime que, en este caso, la demandante tuvo la oportunidad de ser escuchada previamente al despido y pudo ejercer su derecho de defensa, sin que sus explicaciones fueran suficientes para exculparla por los hechos cometidos.

M.P: FRANCISCO ARANGO TORRES

FECHA: 24/11/2023

PROVIDENCIA: AUTO

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA DE DECISIÓN LABORAL

El veinticuatro (24) de noviembre de dos mil veintitrés (2023), la SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, procede a resolver la consulta de la sentencia de primera instancia en favor de la parte demandante, en el presente proceso ordinario laboral promovido por **SILVANA FRANCO RUIZ** contra la **CORPORACIÓN PARA INVESTIGACIONES BIOLÓGICAS- CIB**, tramitado bajo el radicado No. **05001-31-05-013-2020-00320-01**.

El Magistrado del conocimiento, Dr. FRANCISCO ARANGO TORRES, declaró abierto el acto y previa deliberación sobre el asunto, la Sala adoptó el proyecto presentado por el ponente, el cual quedó concebido en los siguientes términos.

1. ANTECEDENTES:

A través de la presente acción judicial, la demandante pretende que se declare la existencia de un contrato de trabajo, y la terminación del mismo de forma injustificada y por consiguiente, se condene al reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto, la indexación y las costas procesales.

Como fundamentos de hecho de sus pretensiones, relata la demandante que laboró para la sociedad CORPORACIÓN PARA INVESTIGACIONES BIOLÓGICAS CIB mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 8 de agosto de 2012, hasta el 24 de octubre de 2017.

Afirma que en la cláusula 5 del contrato de trabajo, quedó estipulado respecto de la jornada de trabajo, que se podría acordar entre el empleador y el trabajador jornadas diarias flexibles y así se hizo siempre entre las partes.

Aduce, que de conformidad con el organigrama y la información que siempre se manejó entre las partes, su jefe directo era el Director General y, era con la persona que desempeñaba este cargo con quien se organizaban sus horarios y funciones, siempre dando cumplimiento a sus obligaciones contractuales, laborando en forma personal y subordinada, atendiendo las instrucciones y obligaciones especiales señaladas, y cumpliendo con el horario señalado, hasta que le fue terminado el contrato por supuesta “causa justificada”.

Indica que el último salario devengado fue en suma de \$6.750.000, y que su labor fue de manera continua, sin tiempo de desayuno o almuerzo y el director y jefe directo, de acuerdo al organigrama aprobado para la época, siempre fue concedor de esta situación, siempre la aceptó sin ningún inconveniente o sanción, toda vez que siempre cumplió con sus funciones y obligaciones de forma responsable, siendo su horario laboral entre 7 de la mañana y 4:30 de la tarde, tal y como fue reiterado a través de correo electrónico del 24 de mayo de 2017, al cual el director responde, “entiendo perfectamente las dinámicas propias del fondo editorial, así que no considero que haya inconvenientes a este respecto”.

Expone, que antes de la ocurrencia del despido, a través de correo electrónico dirigido nuevamente al Director, el 12 de octubre de 2017, le expuso varias situaciones que se venían presentando, las cuales dificultaban su labor y el ejercicio de sus funciones, sin embargo, considera que las verdaderas razones que tuvo la empresa para dar por terminado el contrato fueron económicas.

Finalmente, relata que las justas causas alegadas para dar por terminado su contrato laboral no existieron, ya que sus ausencias laborales fueron plenamente justificadas y autorizadas por su jefe y director de la corporación para la cual laboraba.

2. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:

La *a quo* mediante sentencia del 26 de abril de 2022, absolvió a la CORPORACIÓN PARA INVESTIGACIONES BIOLÓGICAS de las pretensiones incoadas en su contra por la señora SILVANA FRANCO RUIZ, condenando a esta en costas.

Para arribar a tal decisión, la juez argumentó, que en el proceso no existía prueba que entre la demandante y la sociedad demandada, se hubiera materializado un acuerdo de jornada laboral flexible en los términos de la ley, conforme art. 161 CST,

y art. 8 del RIT, y menos resulta conforme a derecho, ningún pacto de jornada como el que hace referencia la demandante en la diligencia de descargos, es decir, una jornada continua, sin destinación de tiempos para desayuno o almuerzo porque este tipo de pactos son ineficaces por ser abiertamente contrarios a la Ley. Además, no se probó un pacto entre las partes de terminar la jornada laboral a las 4:30 de la tarde, sino que, por el contrario, el horario del RIT decía que los empleados debían laborar hasta las 5 de la tarde.

También adujo el juez, que, según el RIT, el director administrativo, era el jefe inmediato de la demandante, persona que había enviado un correo a la actora indicándole la hora de terminación de la jornada de trabajo, lo cual desatendió.

Respecto de las ausencias y las faltas parciales a la jornada laboral, dice el juez, que la demandante tampoco aporta las incapacidades que dieran cuenta de su estado de salud para ese momento, que le imposibilitara cumplir sus labores en su lugar de trabajo, máxime cuando se nota que la actora creía tener cierta independencia, olvidando que como trabajadora debía guardar subordinación con su empleador y someterse al RIT de la empresa.

La anterior decisión no fue recurrida, motivo por el cual, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007 al haber resultado la sentencia de primer grado totalmente adversa a las pretensiones de la demandante, se dispuso el envío del expediente ante esta Corporación judicial para surtir el grado jurisdiccional de CONSULTA en su favor.

3. DE LAS ALEGACIONES EN SEGUNDA INSTANCIA:

Corrido el traslado para alegar en esta instancia, ninguno de los apoderados de las partes presentó escrito de alegaciones.”

4. PROBLEMA JURÍDICO PARA RESOLVER:

El problema jurídico a resolver se circunscribe a establecer, si la terminación del contrato de trabajo que existió entre las partes, estuvo ajustada a derecho, y si como consecuencia de ello, es viable o no imponer la condena a la indemnización por despido injusto.

Tramitado el proceso en legal forma y por ser competente esta Corporación Judicial para conocer de la consulta de la sentencia de primera instancia, conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, se pasa a resolver, previas las siguientes,

5. CONSIDERACIONES:

Para resolver la consulta de la sentencia en favor de la demandante, es necesario manifestar que no es objeto de discusión en este caso, que la señora SILVANA FRANCO RUIZ estuvo vinculada laboralmente con la sociedad CORPORACIÓN PARA INVESTIGACIONES BIOLÓGICAS, mediante un contrato de trabajo que inició el 8 de agosto de 2012, para desempeñar el cargo de “Directora del Fondo Editorial”, contrato que perduró hasta el 24 de octubre de 2017, momento en el cual la sociedad accionada, procedió a dar por terminado el contrato de trabajo aduciendo para el efecto una justa causa.

Pues bien, para entrar al análisis del asunto, es preciso indicar que en este caso, la demandante previo a la terminación del contrato, fue citada a descargos el 20 de octubre de 2017, en razón a las habituales ausencias sin permiso o justa causa, de su lugar de trabajo a partir de las 4:30 de la tarde, así como a la ausencia desde las 9 de la mañana los días 25 y 26 de septiembre, y la ausencia total sin justificación el día 27 de septiembre de dicha anualidad.

En dicha diligencia, se le citaron a la trabajadora demandante las siguientes pruebas:

- “1. Observación directa de Elka Arzuza, jefe inmediata de la Señora Silvana Franco, de las salidas de la institución sin terminar la jornada de trabajo y llamado de atención verbal en el mes de septiembre acerca de dicha conducta.
2. Circular interna N 002 del 30 de mayo de 2017, en la cual consta: “La atención al público es desde las 7:00 am a las 5:00 pm con excepción de los servicios asistenciales de la IPS...” Anexo Circular
3. Ausencia de documento en el expediente laboral de la señora Silvana en el cual conste algún tipo de permiso concedido para sus ausencias.
4. Correo enviado por la señora Silvana del Director general con copia a Gestión humana el lunes 25 de septiembre, en el cual informa “Dr Patiño buenos días, espero que se encuentre bien. Voy a trabajar el resto del día desde la casa debido a que tengo un fuerte estado gripal. Agradezco su comprensión” Anexo copia correo

5. No envió o entrega de incapacidad médica a gestión humana aunque el jueves 28 de septiembre Viviana Vélez, Coordinadora de gestión humana, le indaga por la misma.”

La señora SILVANA para defenderse de tales acusaciones, dijo en dicha diligencia lo siguiente:

“En cuanto a mi horario; desde el día que vine a trabajar aquí pacté con el director que mi horario es jornada continua, esto desde hace 5 años y todo el mundo lo sabe, se negoció que no hay tiempo de desayuno ni almuerzo, por lo cual no ha habido incumplimiento de las horas y no se ha generado incumplimiento del contrato, es decir, de las responsabilidades del cargo, por ese motivo es un derecho adquirido después de tantos años de trabajo.

El 25 de septiembre me ausenté a las 11:00 am, por escrito vía correo electrónico, le informé al Dr Patiño (según conducto regular) con copia a gestión humana que iba a trabajar desde la casa ya que me sentía mal.

El día 26 asisto a reunión y luego alrededor de las 10:00 am, regreso a mi casa y por autorización escrito, vía WhatsApp, informo al Dr Patiño que no estoy bien de salud, él lo autoriza, pido cita médica y solo hay disponibilidad el 28.

El día 27 pido permiso al Dr. Patiño para trabajar desde la casa y él lo autoriza.

En la CIB el cargo de jefe de unidad se considera cargo de dirección y confianza.”

Posteriormente, luego que la demandante diera las explicaciones de lo acontecido, el día 24 de octubre de 2017, le fue terminado el contrato de trabajo con justa causa, tal y como se observa en la carta de terminación obrante a folios 32 y 33 del archivo N°1 del expediente digital de primera instancia, la cual se transcribe a continuación:

“Como fue de su conocimiento, el día viernes 20 de octubre de 2017 fue ud citada a rendir explicaciones por los siguientes hechos:

- a. Incumplimiento habitual y reiterado – incluso el día 20 de octubre de 2017 – al terminar la diligencia de descargo de su puesto de trabajo sin permiso o justa causa evidenciable;
- b. Abandono de su puesto de trabajo a partir de las 9:00 a.m., los días 25 y 26 de septiembre de la presente anualidad sin causa o permiso justificable;
- c. No presentarse a laborar el día 27 de septiembre de 2017

En la diligencia de descargos usted manifestó “En cuanto a mi horario: es un derecho adquirido después de tantos años de trabajo”. Por la inasistencia del 25 de septiembre indico: “me ausenté a las 11:00 am, por escrito vía correo electrónico, le manifesté al Dr. Patiño... con copia a gestión humana que iba a trabajar desde la casa ya que me

sentía mal”. En cuanto a la ausencia del 26 de septiembre indicó: “luego alrededor de las 10:00 am regreso a mi casa y por autorización escrito, vía WhatsApp informo al Dr. Patiño que no estoy bien, él lo autoriza, pido cita médica y sólo hay disponibilidad el 28”. En cuanto a la ausencia de toda la jornada del 27 de septiembre manifiesta: “el día 27 pido permiso al Dr. Patiño para trabajar desde la casa y él lo autoriza.”

En la diligencia, se evidencia que no consta respaldo alguno de permisos que la relevan de las obligaciones laborales contractuales a su trabajo y cargo, por el contrario, se evidencian la información del empleador para cumplir con las obligaciones de horarios.

Por todo lo anterior y en vista de que su conducta se encuentra prevista en el numeral 4 del artículo 60 y literal a) numeral 8 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo que trata de las causales para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador. “Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 59 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”, en concordancia con lo establecido en el numeral 1 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo y en el artículo 49 literal c) del Reglamento Interno de Trabajo, se le informa que damos por terminado su contrato de trabajo con justa causa a partir del 24 de octubre de 2017.

Le solicitamos pasar a firmar los paz y salvos respectivos para efectos de la entrega de su liquidación final de prestaciones sociales.”

Así las cosas, conforme a lo narrado, puede concluirse que el empleador le indicó de manera clara a la trabajadora el motivo por el cual de manera unilateral daba por terminado el contrato de trabajo, citando para el efecto la normatividad contemplada en el CST y en el RIT.

Ahora bien, frente al tema del despido, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1818 del 10 de mayo de 2023, rememoró lo dicho en sentencia con radicación 35105 en la que se dijo lo siguiente:

“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 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 ...”

Según lo indicado en precedencia, la falta endilgada a la trabajadora, debe ser grave para que la finalización del despido con justa causa produzca sus efectos, pues no le es dable en primer término al juzgador, calificar la falta de la trabajadora demandante.

Pues bien, para determinar si la terminación del contrato de trabajo por parte de la sociedad CORPORACIÓN PARA INVESTIGACIONES BIOLÓGICAS CIB, estuvo o no ajustado a derecho, es necesario acudir a lo contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo, en cual puede visualizarse entre folios 17 a 76 del archivo N°9 del expediente digital de primera instancia.

Allí puede leerse en el capítulo XIII, la “ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS”, estableciendo en el artículo 49 lo siguiente:

ARTÍCULO. 49 Constituyen faltas graves:

a) El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.

b) La falta total del trabajador en la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente, por tercera vez.

c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.

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

Seguidamente, el artículo 50 del RIT, dispuso el procedimiento para la comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias como garantía del debido proceso y en dicho artículo señaló:

“ART. 50. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (CST, art. 115).”

Así, el artículo 62 del CST establece lo siguiente:

““ARTICULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

(...)

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.”

De otro lado, frente al tema del despido injusto, es pertinente traer a colación la reiterada jurisprudencia de la Sala de Casación laboral de la Corte Suprema de Justicia, quien en reciente sentencia SL339-2023 indicó lo siguiente:

“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).”

Dicho lo anterior y centrándonos en el marco normativo del RIT de la entidad demandada, observa la Sala que no es viable acceder las pretensiones de la demanda, ya que la narración fáctica contenida en la carta de despido se encuentra plenamente demostrada, pues la demandante confesó en el interrogatorio de parte, haberse ausentado de su puesto de trabajo de manera parcial, los días 25 y 26 de

septiembre de 2017, y de manera total el 27 de la misma calenda, sin embargo, a pesar que manifestó estar autorizada por el señor Pablo Patiño de quien dijo ser su superior, lo cierto es que no aportó prueba alguna que diera cuenta de tal circunstancia, máxime que el testigo traído al proceso por la parte actora, dijo no tener conocimiento de la razón específica del despido de la accionante.

Aunado a lo anterior, debe tenerse en cuenta que la demandante también confesó en el acta de descargos, en el líbello genitor y en el interrogatorio de parte, que su horario laboral se iba hasta las 4:30 de la tarde, afirmando que esto era un derecho adquirido por tantos años laborados para la empresa, afirmando que se trataba de un acuerdo al que llegó con su jefe inmediato, sin embargo, esta circunstancia tampoco quedó acreditada en el proceso, además las faltas al trabajo que se le imputan, no son por retirarse del trabajo a las 4:30 de la tarde, sino dese las 9 a.m. los días 25 y 26 de septiembre y el día completo del 27 de este mismo mes del año 2017.

Ahora, puede verse en el RIT en el capítulo IV, que consagra la jornada y el horario de trabajo en la sociedad demandada lo siguiente:

ART. 8º La jornada ordinaria de trabajo será de 45 horas a la semana. Las horas de trabajo de los trabajadores en los días laborales, son las que a continuación se expresan, como jornada diaria ampliada:

Lunes a viernes

Mañana:

7.00 a.m. a 12.00 m.

Hora de almuerzo:

12.00 m. a 1.00 p.m.

Tarde:

1.00 p.m. a 5.00 p.m.

Con período de descanso de quince minutos entre las 9.45 y las 10.00 a.m. para tomar un refrigerio.

Los trabajadores deben presentarse al trabajo a las 6.45 a.m. Esta ampliación de la jornada diaria de trabajo, en los límites previstos por la ley, se establece con el fin

exclusivo de permitir a los trabajadores descanso el día sábado. Esta ampliación, no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

(...)

PAR. 2º. Jornada laboral flexible. La Ley.789/2002, art. 51, modificó el inciso primero del literal C), incluyó el d) artículo 161, del Código Sustantivo del Trabajo. Bajo esta nueva previsión legal: El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. (L. 789/2002, art. 51).

De otro lado, no solo en el contrato de trabajo, sino en los otro sí firmado con posterioridad al contrato inicial, documental que reposa entre los folios 23 a 31 del archivo N°1 del expediente digital de primera instancia, se estipuló que la jornada laboral de la demandante sería de lunes a viernes de 7:00 a.m. a 5:00 p.m.

Finalmente, puede verse que la empresa expidió la circular interna 002 del 30 de mayo de 2017, obrante en folios 13 y 14 del archivo N°9 del expediente digital de primera instancia, documento que fue dirigido a todo el personal de la CIB, incluyendo la demandante, tal y como fue confesado y reconocido por ésta en el interrogatorio de parte, circular que indica lo siguiente:

“HORARIO DE ATENCIÓN Y PERMISOS”

La Dirección Administrativa de la CIB, en aras de optimizar la disponibilidad de las personas en los horarios de atención al público y ajustar las políticas frente a los permisos en general y en particular a los relacionados con estudios se permite informar:

La atención al público es desde las 7:00 am a 5:00 pm con excepción de los servicios asistenciales de la IPS la cual continuará funcionando en el horario habitual durante el mes de junio, a partir del mes de julio estos servicios se continuarán prestando en el horario de 7:00 am a 7:00 pm de lunes a viernes y los días sábados de 8:00 am a 1:00 pm.

Solo se autorizarán permisos para citas programadas, solicitadas por lo menos con una semana de anticipación (desde el momento de la asignación de la cita) y citas prioritarias en casos fortuitos, se excluyen citas de optometría las cuales deberán realizarse en horario extralaboral.

Los casos de calamidad o fuerza mayor comprobada seguirán autorizándose en el momento de la situación, se incluyen solamente casos hasta en segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad, además de las respectivas licencias de calamidad o fortuitas estipuladas en la normatividad vigente.”

En ilación con lo anterior, al haber sido aceptada por la demandante la incursión en las conductas endilgadas, esto es, pretermittir el horario de trabajo estipulado para los trabajadores de la entidad demandada, sin haber siquiera demostrado el supuesto acuerdo o autorización de su jefe inmediato que le permitiera dejar su puesto de trabajo de manera total y parcial los días 25, 26 y 27 de septiembre de 2017, configura la falta grave cometida por la trabajadora consagrada en el artículo 49 del RIT.

Lo dicho, permite concluir a la Sala que la conducta reprochada a la demandante catalogada como grave, da lugar a la terminación con justa causa del contrato de trabajo y en razón de ello, el despido de forma unilateral se encontraría ajustado a derecho, máxime que en este caso, la demandante tuvo la oportunidad de ser escuchada previamente al despido y pudo ejercer su derecho de defensa, sin que sus explicaciones fueran suficientes para exculparla por los hechos cometidos. Contrario a ello, denotó no solo al momento de rendir sus descargos, sino también a lo largo del litigio, que consideraba que el cargo que ostentaba en la sociedad demandada, le permitía tener cierta libertad y autonomía, como para considerar que las reglas de la sociedad accionada o las instrucciones dadas en la circular interna 002 del 30 de mayo de 2017 citada anteriormente, no la obligaban, pues tal como lo manifestó en su interrogatorio de parte, consideraba que dichas circulares aplicaban al resto de personal de la accionada y no a ella por detentar un cargo de dirección, aspecto que tampoco fe demostrado en el proceso, pues se desconoce la funciones que realizaba la actora.

Acorde a las razones fácticas, probatorias y de derecho expuestas en precedencia, se estima ajustada a derecho la sentencia conocida en consulta en favor de la demandante, debiendo ser confirmada.

Sin costas en esta instancia por haberse conocido el proceso en el grado jurisdiccional de consulta.

6. DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del 26 de abril de 2022, proferida por el JUZGADO TRECE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, en el proceso ordinario laboral de primera instancia promovido por la señora **SILVANA FRANCO RUIZ** contra la **CORPORACIÓN PARA INVESTIGACIONES BIOLÓGICAS CIB**.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

La anterior sentencia se notifica a las partes por EDICTO.

Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.

No siendo otro el objeto de esta diligencia se declara culminada, y se firma por quienes intervinieron en la decisión, los magistrados,

Firmado Por:

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado

Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **c7f8cb3a61095edc50b32594e87339f27d0cae124dd89f07b0c7d0e356672217**

Documento generado en 24/11/2023 03:22:00 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>