



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Sustanciadora
OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Asunto.	Apelación sentencia
Proceso.	Ordinario laboral
Radicación Nro.:	66001-31-05-004-2021-00185-01
Demandantes:	Andrés Mauricio Vargas Gil Jesús Alberto Valencia Toro Federico Giraldo Marín
Demandado:	Comfamiliar Risaralda
Juzgado de Origen:	Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira
Tema a Tratar:	Justa causa de terminación

Pereira, Risaralda, catorce (14) de octubre de dos mil veintidós (2022)

Acta de discusión No. 167 del 14-10-2022

Vencido el término para alegar otorgado a las partes, procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira a proferir sentencia con el propósito de resolver el grado jurisdiccional de consulta a favor de Jesús Alberto Valencia Toro y Federico Giraldo Marín, así como el recurso de apelación propuesto por la demandada contra la sentencia proferida el 07 de junio de 2022 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira dentro del proceso promovido por **Andrés Mauricio Vargas Gil, Jesús Alberto Valencia Toro y Federico Giraldo Marín** contra **la Caja de Compensación Familiar de Risaralda – Comfamiliar**.

ANTECEDENTES

1. Síntesis de la demanda y su contestación

Andrés Mauricio Vargas Gil, Jesús Alberto Valencia Toro y Federico Giraldo Marín pretendieron que se declare que la terminación de sus contratos de trabajo fue sin justa causa y en consecuencia, se pague la indemnización correspondiente.

Como fundamento de dicha pretensión narraron que i) Andrés Mauricio Vargas Gil comenzó a prestar sus servicios personales a favor de la demandada el 01/02/2010 como coordinador de redes y comunicación a través de contrato a término fijo, que se convirtió en indefinido el 16/03/2014; ii) su contrato finalizó el 17/12/2019; iii) el empleador no argumentó las causas del despido ni realizó el procedimiento disciplinario.

iv) Jesús Alberto Valencia Toro inició la prestación de sus servicios a favor de la demandada el 8/07/2016 como auxiliar de mantenimiento de sistemas; v) Federico Giraldo Marín inició sus labores a favor de la demandada el 17/11/2009 como auxiliar de redes; vi) el 20/12/2019 ambos demandantes fueron informados del inicio de un proceso disciplinario pero no se especificó el cargo imputado ni la falta cometida, tampoco se hizo el traslado de las pruebas; vii) el 23/12/2019 se inició la audiencia de descargos con violación al debido proceso porque los demandantes desconocían las faltas para ejercer allí su defensa, y tampoco tuvieron recurso alguno para interponer; viii) Comfamiliar Risaralda omitió realizar el procedimiento disciplinario dispuesto en el artículo 72 del reglamento interno de trabajo.

De forma concreta, los demandantes narraron que i) en octubre de 2019 la empresa C y C S.A.S. se puso en contacto con Federico Giraldo Marín para realizar unas adecuaciones de puntos de red en diferentes sedes de Comfamiliar; ii) dicha actividad la realizó Federico Giraldo Marín en conjunto con Jesús Alberto Valencia por un valor de \$700.000; iii) dicha actividad la realizaron en el tiempo compensado por la demandada con ocasión a las horas extras laboradas por ellos; iv) Andrés Mauricio Vargas Gil autorizó el disfrute del tiempo compensatorio citado.

La Caja de Compensación Familiar Risaralda – Comfamiliar al contestar la demanda se opuso a las pretensiones para lo cual argumentó que los contratos de trabajo fueron terminados con justa causa, causal contenida incluso en el reglamento interno de trabajo del que los demandantes eran conocedores, además de haber sido citados formalmente para conocer las irregularidades que habían cometido que dieron lugar a la terminación del contrato. Especificó que el contrato de Andrés Mauricio Vargas Gil se finalizó directamente por ser un trabajador de dirección, confianza y manejo y a través de descargos para los restantes demandantes.

Explicó que Andrés Mauricio Vargas Gil era un colaborador de dirección y confianza, pues era el coordinador de redes que tenía a su cargo a los restantes demandantes que habían sido contratados como auxiliares. Indicó que los trabajadores tenían pactado una cláusula de exclusividad que impedía prestar servicios a otros empleadores ni trabajar por cuenta propia en el mismo oficio; así Andrés Mauricio Vargas Gil patrocinó que los trabajadores que tenía a su cargo prestaran los servicios a un tercero contratista de la demandada, a quien no se le realizó descargos porque se hizo una reunión para explicarle la gravedad de la falta ante la alta dirección, además de que es un trabajador de dirección. En cuanto a los restantes demandante señaló que los citó a descargos.

Propuso como medios de defensa los que denominó “prescripción”, “falta de causa para demandar”, entre otras.

2. Síntesis de la sentencia objeto de apelación

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira condenó a la Caja de Compensación Familiar de Risaralda a reconocer y pagar a Andrés Mauricio Vargas Gil la suma de \$33'625.900 a título de indemnización por despido sin justa causa, debidamente indexada “desde el 18 de diciembre de 2019”. De otro lado, negó las pretensiones de los restantes demandantes.

Como fundamento para dichas determinaciones argumentó frente a **Jesús Alberto Valencia Toro y a Federico Giraldo Marín** se había acreditado que el empleador realizó los correspondientes descargos e informó las razones de la apertura del proceso disciplinario para que aclararan los hechos de la investigación; acto en el que ambos demandantes admitieron haber realizado actividades laborales en horario de trabajo activo para un tercero violando el compromiso de exclusividad. Concretamente, allí los demandantes aceptaron que realizaron trabajos para un contratista que era proveedor de Comfamiliar Risaralda consistentes en la instalación de puntos de red en las instalaciones de la demandada; actividades que corresponden a las mismas prestadas por los demandantes en calidad de trabajadores de Comfamiliar Risaralda.

En cuanto a **Andrés Mauricio Vargas Gil** concluyó que la demandada había finalizado su contrato debido al abuso de su posición jerárquica por permitir las conductas de los codemandantes; no obstante, la demandada incumplió el

procedimiento previo contemplado en el artículo 72 del reglamento interno, consistente en escuchar al trabajador respecto de las faltas endilgadas, todo ello en tanto que quien fungía como director de Comfamiliar adujo en el testimonio que sí se había reunido con los otros demandantes, pero no con Andrés Mauricio Vargas Gil pues no se encontraba en la institución, pero ese mismo día citaron al trabajador a recursos humanos para comunicarle la terminación del contrato.

3. Síntesis del recurso de apelación

Inconforme con la decisión **Comfamiliar Risaralda** presentó recurso de alzada parcial contra la sentencia para lo cual recriminó que la juzgadora de primer grado desconoció la calidad del trabajador Andrés Mauricio Vargas Gil pues era de dirección, confianza y manejo y por ello es quien permite que sus subalternos presten un servicio para un tercero en la ejecución de tareas de su misma área de trabajo. Además, en razón a tal calidad de dirección es conocedor de todos los manuales de trabajo y por ende, de la razón que se invocaba para terminar su contrato, como es todo acto delictuoso o inmoral.

Entonces, si el juzgado consideró que eran irregulares los actos de quienes los ejecutaron, Jesús Alberto Valencia Toro y a Federico Giraldo Marín, entonces también irregular será el acto del que lo autoriza.

A su vez, argumentó que se desconoció que, si el director ejecutivo de la demandada citó a Andrés Mauricio Vargas Gil a una reunión y este no pudo asistir, lo propio era que se hubiere presentado en el menor término. Así, sí tuvo conocimiento de las razones del despido, pero omitió presentarse a la reunión, y eso es diferente a que no se le hubiera otorgado oportunidad para defenderse, máxime que su ausencia fue porque estaba realizando diligencias en la cámara de comercio, pero no por cuenta de su empleador. Hizo hincapié en que el procedimiento previo no era regla para despedir porque era un trabajador de dirección y porque la falta era clara. Además, indicó que Andrés Mauricio Vargas Gil sí conoció la razón por la cual se terminó el contrato, pues así se lo comentaron sus subalternos y su jefe inmediato.

Reprochó que se escuchó en testimonio a los demandantes, que es una práctica indebida y que no había lugar a otorgar consulta a favor de Jesús Alberto Valencia

Toro y a Federico Giraldo Marín porque, aunque son demandantes independientes, es un solo proceso.

4. Grado jurisdiccional de consulta

En tanto que las pretensiones de la demanda presentada por Jesús Alberto Valencia Toro y Federico Giraldo Marín no salieron adelante en su totalidad, había lugar a surtir el grado jurisdiccional de consulta a su favor contenido en el artículo 69 del C.P.L. y de la S.S., sin parar mientes en que las pretensiones de Andrés Mauricio Vargas Gil hubieren salido prosperas, pues aun cuando se tramitan en un mismo proceso, cada uno de los demandantes reclama para sí una situación jurídica concreta e independiente de los otros.

5. Alegatos de conclusión

Los presentados únicamente por la parte demandante coinciden con los puntos a abordar en la presente providencia.

CONSIDERACIONES

1. De los problemas jurídicos

Cumple anotar que no existe discusión en el plenario que entre las partes en litigio existió un contrato de trabajo, pues este hecho fue aceptado en la contestación a la demanda; por lo que, visto el recuento anterior la Sala se plantea los siguientes interrogantes:

- i) ¿El empleador demostró la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo y la misma fue anunciada a sus trabajadores?
- ii) ¿Es necesario otorgar oportunidad a los trabajadores para ejercer su derecho de defensa frente a la causal de despido imputada en su contra? En caso positivo ¿se surtió en este caso?
- iii) En caso negativo ¿procede la indemnización perseguida?

iv) De forma concreta ¿Andrés Mauricio Vargas Gil ostentaba la condición de trabajador de dirección y confianza, y en razón a tal grado no debía ser escuchado en descargos?

v) En caso de respuesta negativa ¿la omisión de presentación de Andrés Mauricio Vargas Gil a la reunión a la que había sido citado, exoneraba a la demandada de escucharlo en torno a la causal de terminación del contrato de trabajo?

vi) De otro lado, ¿incurrió la a quo en irregularidad alguna al escuchar en testimonio a los demandantes?

2. Solución a los problemas jurídicos

2.1. Despido unilateral del empleador con justa causa – acto inmoral – incumplimiento de la cláusula de exclusividad

2.1.1. Fundamento jurídico

El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo señala cuáles son las modalidades de terminación del contrato de trabajo, entre ellas están la muerte del trabajador; mutuo consentimiento, expiración del plazo fijo pactado, despido con justa causa y por terminación de la obra o labor contratada.

Ahora, cuando se alega el despido sin justa causa, la Corte Suprema de Justicia¹ ha enseñado que corresponde inexorablemente al trabajador acreditar que fue despedido, y correlativamente al empleador demostrar la justa causa que invocó para exonerarse del pago de la indemnización.

Además, la aludida Corte también precisó que corresponde únicamente al empleador identificar los motivos concretos que imputa a su trabajador como causantes de la finalización del contrato, sin que resulte obligatorio citar la norma correspondiente, pues es el juez quien debe determinar si los hechos invocados por el empleador, en efecto corresponden a una justa causa legal para quebrar el contrato de trabajo².

¹CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 09-09-2015. Radicación 40607. M.P. Luis Gabriel Miranda Buevas. [U](#) CSJ SL 2808 de 2018. M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

² Sent. de 26/11/2014, Rad. 16219-2014.

Así, el empleador está habilitado para terminar el contrato de trabajo con justa causa cuando – numeral 5, art. 62 del C.P.L. y de la S.S.- incurra en un acto inmoral o delictuoso que cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus laborales.

Frente a esta causal la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha enseñado que *“guarda estrecha relación con la «(...) obligación primordial de todo trabajador, prevista en el numeral 4 del artículo 58 del C.S. del T.»*, según la cual debe *“guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, la que necesariamente debe preservarse en todo lugar, más tratándose de asuntos relacionados con la relación laboral; por tanto la violación grave de esta obligación, con ocasión del vínculo laboral, constituye una justa causa de terminación del contrato de trabajo»*”. (SL5094-2021).

A su vez, en decisión SL3951-2021 en un asunto de contornos similares al de ahora en cuanto a los actos inmorales replicó que *“(...) se tiene que no es un acto acostumbrado ni comúnmente aceptado dentro de las prácticas comerciales y empresariales que un trabajador de una entidad valiéndose de tal condición participe en las negociaciones comerciales con otra de la cual es socio; máxime cuando no cuenta con una autorización de la empleadora, por no haberlo puesto nunca en conocimiento de esta o haber ocultado tal información, lo que conlleva a un conflicto de intereses, pues la simple lógica enseña que está en juego un interés personal al ser socio de la proveedora con el de su empleadora como cliente”*.

Finalmente, en cuanto a las cláusulas de exclusividad contractual, la regla general contenida en el artículo 26 del C.S.T. consiste en que los trabajadores pueden prestar sus servicios a varios empleadores, a menos que se pacte tal exclusividad, y con ello, le queda vedado *“la posibilidad de prestar servicios a otro empleador, de la misma especie de los que ejecuta a aquél con quien convino la exclusividad, y si los llegare a prestar, indudablemente, estaría incurriendo en un incumplimiento contractual, que si se encuentra catalogado como grave, faculta al patrono para dar por terminado, unilateralmente y con justa causa, el contrato de trabajo.»*” (Sent. Cas. Lab. del 23/11/2010, rad. 39078).

En este sentido, la trasgresión a tal cláusula de exclusividad se concreta cuando i) las partes la consagran en el contrato, ii) el trabajador presta sus servicios *“de la*

misma especie de los que ejecuta a aquél con quien convino la exclusividad” a otro empleador y iii) dicho incumplimiento está catalogado como grave (SL1287-2021).

2.2. Del procedimiento previo al despido – oportunidad -

2.2.1. Fundamento normativo

En torno al agotamiento de un proceso disciplinario previo al despido, este Tribunal en sentencia del 29-11-2018, radicado No. 2017-00144 expuso que las facultades que posee el empleador para imponer sanciones disciplinarias y/o terminación unilateral del contrato son diferentes, por lo que sus reglas también lo son.

En esa medida, de tratarse de una sanción, el empleador debe agotar unas exigencias mínimas que se traducen en la garantía del debido proceso consagrado en el artículo 29 de la Constitución, el Código Sustantivo del Trabajo y expuesto por la Jurisprudencia tanto constitucional como laboral; en cambio, al tratarse de la finalización de la relación laboral al no tener ello connotación de sanción, no necesariamente debe agotarse un trámite disciplinario – descargos y demás, salvo si las partes lo acuerdan así. Tesis que también fue reiterada en proceso radicado No. 2017-00454 y fecha de providencia el 07-11-2019.

Concretamente en la decisión SL2351-2020 se rememoraron las garantías que debe otorgar el empleador a su trabajador previo a dar finalizado el contrato de trabajo, bajo el tinte de que no corresponde a un proceso disciplinario. Así, la corte indicó:

- a) *La necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos³.*
- b) *La inmediatez que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar*

³ El Parágrafo del artículo 62 del CST que contiene la carga de la comunicación de la causal al momento de la decisión de terminar el contrato, por cualquiera de las partes, fue declarado exequible mediante sentencia CC C-594 de 1997.

el contrato de forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión o de que tiene conocimiento de estos. De lo contrario, se entenderá que fueron exculpados, y no los podrá alegar judicialmente.

- c) *Se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo;*
- d) *Si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido establecido en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo, para garantizar el debido proceso.*
- e) *La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido, sobre lo que esta Corte precisó lo siguiente en la misma sentencia SL-15245 de 2014:*

No basta con que la empresa no haya citado al trabajador a descargos, para decir que se le ha vulnerado el derecho de defensa, si en la forma como ocurrieron los hechos, no cabe duda de que estos han sido de pleno conocimiento del trabajador con las previsibles consecuencias que le podían acarrear respecto de la continuidad del contrato laboral, por su directa participación en el ejercicio de sus funciones, y el trabajador no ha asumido su deber de lealtad de avisar de inmediato al empleador o a sus representantes lo sucedido (según lo visto en el estudio del primer cargo, la actora confesó que le había avisado al gerente dos días después de lo sucedido, porque no le había sido posible encontrarlo antes), y de dar su propia versión de los hechos, pero que el empleador, con la inmediatez requerida y prudente, sí le comunica en la carta de despido los mismos hechos que ya eran conocidos por la trabajadora, como motivo de su decisión de terminar el contrato de trabajo”.

Frente a esta última garantía – oportunidad para rendir descargos o dar la versión de su caso - la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1444 de 2018 reiterando su posición emitida en la sentencia SL154245 de 2014, señaló que no necesariamente se viola el derecho de defensa del trabajador que fue despedido sin haber sido llamado a rendir descargos, **si se la ha dado la oportunidad de dar su versión sobre los hechos**; por tanto, se debe analizar en cada caso en particular si era o no necesaria la participación del empleado y, si tuvo la ocasión de dar sus explicaciones y no lo hizo.

Así, en palabras de la Corte “*En consecuencia, dado que la citación a descargos no está prevista en la ley como requisito previo al despido, cuando tampoco ha sido previsto dentro de la normatividad interna de la empresa como tal, considera esta Corte que, para la justa protección del derecho de defensa, se debe examinar, si de la forma como sucedieron los hechos, y si era o no necesario para el*

*esclarecimiento de estos, **el trabajador ha tenido la oportunidad de dar sus explicaciones y no ha hecho uso de ella, por haber elegido una actitud pasiva frente al empleador, a la espera de que este tomara una decisión***".

Así, con el propósito de clarificar la afirmación de la Corte Suprema en los hechos analizados en dicha decisión se concluyó que "(...) **la trabajadora, habiendo tenido la oportunidad razonable para dar la versión de lo sucedido, según el tiempo transcurrido desde la fecha de la expedición irregular del cheque de gerencia, 3 de febrero de 2003, y la fecha de la notificación de la carta de despido, 14 de febrero siguiente, no lo hizo. A más de que, en la forma como ocurrieron los hechos, la trabajadora siempre estuvo enterada de lo que estaba pasando en relación con el pluricitado cheque de gerencia, en tanto que el empleador, sin el informe de la trabajadora, tuvo que verificar la expedición irregular del mencionado título por parte de la actora**".

2.1.2 Fundamento fáctico

Auscultado en detalle el expediente obra la carta de terminación remitida por Comfamiliar Risaralda a los demandantes, concretamente a **Jesús Alberto Valencia Toro** y a **Federico Giraldo Marín** les informó el 31/01/2020 que se terminaba el contrato a partir del día siguiente y a **Andrés Mauricio Vargas Gil** desde ese mismo día 17/12/2019, "*de acuerdo con el artículo 62, numeral 5, del Código Sustantivo del Trabajo y cláusula séptima, literal e, de su contrato de trabajo*" (fls. 25 a 27, exp. digital)

Por su parte obra el reglamento interno de trabajo que dispone en su artículo 71 como causa grave y justa para terminar el contrato de trabajo, numeral 4, la violación grave de sus obligaciones contractuales (fl. 46, archivo 3, exp. digital).

De forma específica el párrafo 1º del citado artículo que también es falta grave la contenida en el numeral 4º consistente en "*autorizar o ejecutar operaciones que afecten los intereses del empleador o negociar bienes, mercancías o servicios del empleador en provecho propio o de terceros*", y el numeral 12º consistente en "*omitir o pasar por alto las faltas cometidas por el personal a su cargo*" (fls. 47 y 48, ibidem).

En cuanto al procedimiento previo al despido, ninguno se estipuló en el reglamento interno, pues solo se contempló el procedimiento para la comprobación de faltas

que dan origen a sanción disciplinaria y no a la terminación del contrato (fl. 48, ibidem).

Finalmente, obra el contrato de trabajo de **Jesús Alberto Valencia Toro** por medio del cual se le contrató como “*auxiliar de mantenimiento de sistemas (redes)*” que dispone en el numeral 1º, literal b) que el trabajador se obliga a “*no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia el mismo oficio durante la vigencia del contrato*” (fl. 103, ibidem).

A su turno obra el manual de funciones del cargo “*auxiliar de mantenimiento de sistemas*” (fl. 121, ibidem) en el que se indicó que es “*el responsable de brindar soporte a la infraestructura de red de voz y datos, así como de la plataforma de servidores de la institución*”, además fijo como responsabilidad permanente “*realizar el mantenimiento preventivo y correctivo de la infraestructura de red*”, “*brindar soporte a la infraestructura de red de concesionarios*”. Como funciones periódicas se obligó a “*elaborar informes de la instalación de nuevos puntos de cableado estructurado*”, y de forma ocasional “***realizar la instalación y marcación de nuevos puntos de red***” (fl. 122, ibidem).

Milita el contrato de trabajo de **Federico Giraldo Marín** en el que se contrató su servicio como “*auxiliar de redes*” (fl. 126, ibidem) en el que también se pactó “*no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia el mismo oficio durante la vigencia del contrato*” (ibidem). Luego, obra el manual de funciones de dicho cargo que estipuló como el responsable de brindar soporte a la infraestructura de red de voz y datos, así como de la plataforma de servidores de la institución, e iguales funciones ya descritas para Jesús Alberto Valencia Toro, especialmente “***realizar la instalación y marcación de nuevos puntos de red***” (fl. 4, ibidem).

Finalmente, obra el contrato de trabajo de **Andrés Mauricio Vargas Gil** en el que se contrataron sus servicios como “*coordinador de redes y comunicación*” (fl. 57, ibidem). Manual de funciones del “*coordinador de redes, comunicaciones e infraestructura*” de ahí que tiene a su cargo al “*auxiliar de mantenimiento de sistemas*” y “*auxiliar de redes*” (fl. 98, ibidem).

Ahora bien, en cuanto a **Jesús Alberto Valencia Toro** y a **Federico Giraldo Marín** el 20/12/2019 el empleador envió una “*citación proceso disciplinario: con el fin de*

llevar a cabo proceso disciplinario para aclarar procedimiento, nos permitimos citarlo a la oficina de Gestión Humana” para el día 23 siguiente (fls. 108 y 147, ibidem).

Luego, aparece el acta de cargos y descargos de **Jesús Alberto Valencia Toro** en el que indica que sí sabía el motivo por el que había sido citado, pues sostuvo previamente una reunión con el “*Doctor Valencia*” que le había referido que se debida a la instalación de los puntos de red. Seguidamente adujo que sí había prestado un servicio para un proveedor de la Caja en las mismas instalaciones de Comfamiliar (fl. 111, ibidem) y luego, en la “*ampliación proceso disciplinario de Jesús Alberto Valencia Toro*” (fl. 109, ibidem) manifestó que no tuvo contrato con el proveedor C&C S.A.S. pero que lo había contactado porque necesitaba unos puntos de red con urgencia en Comfamiliar, que pagó en efectivo.

En el interrogatorio de parte que absolvió **Jesús Alberto Valencia Toro** admitió que sí conocía al proveedor C&C S.A.S. porque en función a su cargo realizaba labores de auditoría sobre los trabajos que dicha sociedad realizaba a favor de su empleador y que en el mes de diciembre dicho proveer necesita instalar unos puntos de red en áreas de Comfamiliar como en cirugía, y que aceptó realizarlo porque lo haría en su tiempo de descanso, de ahí que ninguna necesidad vio de pedir autorización para dicho acto. Finalmente señaló que fue citado a 4 reuniones, en las primeras con el director Valencia que les informó de la situación, luego con sus superiores Asdrúbal y Jesús Millán y finalmente, 8 días después de tales reuniones fue citado a los descargos, insistiendo en que nunca había negado que hizo esa labor, pero en su tiempo compensatorio.

Luego, milita el acta de descargos de **Federico Giraldo Marín** realizada el 23/12/2019 en la que refirió que también conocía el motivo de la reunión por lo anunciado por el “*Doctor Valencia*” y luego afirmó que sí había trabajado con el proveedor C&C S.A.S en las mismas instalaciones de la caja de compensación que le pagó por haber hecho “*unos puntos de red que le habían solicitado en desarrollo físico*” a favor de Comfamiliar Risaralda (fl. 143, ibidem). Así, indicó que instaló 9 puntos de red en horario laboral, pero durante sus compensatorios.

Finalmente, obra su interrogatorio de parte en el que confesó que sí realizó la instalación de los puntos de red que fue pagada por el proveedor C&C S.A.S. y que eran en beneficio de Comfamiliar. Tal instalación consistió en el tendido del cableado e instalación de la tubería y ponchar los cables, que es instalar los puntos

de red. También admitió que fue citado a varias reuniones y que en la primera de ellas se le informó por parte del director de Comfamiliar el tema por el que estaba allí, de ahí que el demandante procedió a informar lo que hizo frente C&C S.A.S., para luego asistir a otra reunión con los jefes inmediatos, entre ellos Mauricio Vargas que estaba por fuera de la institución.

Derrotero documental e interrogatorios de parte de los que se desprende que los auxiliares de redes **Jesús Alberto Valencia Toro** y **Federico Giraldo Marín** i) habían pactado en el contrato de trabajo la cláusula de exclusividad que les impedía realizar las mismas funciones para las que habían sido contratados a favor de terceros; ii) que tenían a su cargo “*la instalación y marcación de nuevos puntos de red*” tal como se desprende del manual de funciones, pero ambos auxiliares de red prestaron sus servicios personales a un tercero “C&C S.A.S.” para la instalación de **puntos de red** en las inmediaciones de Comfamiliar Risaralda, por ejemplo en la Sala de cirugía, actividad por la que recibieron una remuneración; y finalmente iii) tal incumplimiento de la cláusula de exclusividad está pactado como grave en el reglamento interno de trabajo, específicamente en el numeral 4º del parágrafo 1º del artículo 71 consistente en “*autorizar o ejecutar operaciones que afecten los intereses del empleador o negociar bienes, mercancías o servicios del empleador en provecho propio o de terceros*” (fls. 47, ibidem).

Conducta que además bien puede calificarse como grave por esta Colegiatura, en la medida que los trabajadores de Comfamiliar realizaron en nombre de un proveedor o tercero y recibiendo remuneración, las funciones por la que fueron contratados por la demandada en sus mismas instalaciones, esto es, instalaron unos puntos de red que luego, en razón al restante caudal de actividades como trabajadores de Comfamiliar, ellos mismos debían auditar o verificar su correcta instalación, de lo que se desprende la ejecución de una conducta altamente perjudicial para el empleador, pues además de que tiene contratados a trabajadores para la ejecución de un servicio que fue cobrado por un proveedor, estos mismos serían los encargados de verificar su correcta instalación, y con ello se evadieron los controles dispuestos por Comfamiliar Risaralda para garantizar la buena prestación del servicio de salud.

Puestas de ese modo las cosas incurrieron en un acto inmoral – numeral 5º del artículo 62 del C.S.T. – como se adujo en la carta de terminación, pues incumplieron con la cláusula de exclusividad que les imponía prestar sus servicios personales en

la instalación de puntos de red únicamente a favor de Comfamiliar Risaralda, y no como se acreditó, esto es, a favor de un tercero-proveedor de su empleador para ejecutar su misma actividad laboral de ahí que no resulte ni acostumbrado ni comúnmente aceptado dentro de la práctica comercial y empresarial que el mismo trabajador contrate con terceros para realizar sus mismas actividades, en una clara trasgresión a la cláusula de exclusividad impuesta por Comfamiliar Risaralda en el contrato de trabajo; además, es preciso llamar la atención en cuanto a que la inmoralidad en este evento aparece con mayor evidencia cuando se advierte que resulta del todo desatinado que los trabajadores de Comfamiliar presten su fuerza de trabajo para un tercero al que precisamente, en función a sus labores con Comfamiliar, deben auditar o revisar, de ahí que se esfuma por completo el control de calidad en la prestación de un servicio que Comfamiliar entregó a sus trabajadores para garantizar el cumplimiento de su objeto social.

Finalmente, en cuanto al procedimiento previo para despedir a los trabajadores **Jesús Alberto Valencia Toro** y **Federico Giraldo Marín** se advierte que el mismo fue agotado en la medida que ambos asistieron a variadas reuniones con la finalidad de exponer los hechos que daban lugar al despido unilateral y con justa causa de su empleador, pues no solo se reunieron en una primera oportunidad con el director de Comfamiliar, sino que también lo hicieron con los superiores de estos y posteriormente fueron llamados a descargos, teniendo oportunidad en cada una de dichas reuniones de ejercer su defensa, sin que así lo hicieran pues como resultado de tales encuentros los demandantes **Jesús Alberto Valencia Toro** y **Federico Giraldo Marín** admitieron haber trasgredido la cláusula de exclusividad que les propia prestar sus servicios a un tercero para la ejecución de las mismas actividades que tenían contratadas con Comfamiliar Risaralda.

Puestas de ese modo las cosas, la demandada Comfamiliar acreditó la causal invocada en la carta de despido esto es, el numeral 5o del artículo 62 del C.S.T., al incurrir en un acto inmoral en tanto se acreditó que *i)* así se pactó en el reglamento interno de trabajo y en el contrato mismo; *ii)* los trabajadores incumplieron la cláusula de exclusividad que les impedía prestar sus servicios a terceros dentro de las instalaciones de Comfamiliar y en el ejercicio de las actividades para las que fueron contratados, y *iii)* tal quehacer se halló grave en la medida que los trabajadores realizar una actividad por sí mismos, que a su vez debían auditar, de ahí que se confirmará la decisión de primer grado en este punto, análisis que venía precedido del grado jurisdiccional de consulta a favor de los demandantes.

Ahora bien, en cuanto a **Andrés Mauricio Vargas Gil** rememórese que sus pretensiones fueron favorables en primer grado en tanto que a juicio de la *a quo* no se acreditó que se hubiera otorgado a dicho trabajador la oportunidad para ejercer su derecho de defensa, pues ninguna reunión previa se realizó para finalizar su contrato de trabajo como sí ocurrió con los anteriores demandantes, frente a lo que la demandada recriminó que este sí fue citado a una reunión pero que no compareció a la misma; además de que era un trabajador de confianza y manejo, y por ello no era necesario realizar tal procedimiento previo, máxime que era evidente la causal de despido.

Con tal propósito se practicó el interrogatorio del demandante en el que adujo que el proveedor C&C S.A.S. le había consultado si sus subalternos podían prestarle servicios a este para ejecutar el contrato que sostenía con Comfamiliar, pregunta frente a la cual Andrés Mauricio Vargas Gil adujo que hablara con ellos y que ningún misterio veía en tal prestación de servicios al proveedor. Seguidamente, relató que se había enterado que sus subalternos sí prestaron servicios al proveedor externo C&C S.A.S., porque sabía que el director de la caja los había citado para pedir explicaciones sobre tal actividad, frente a lo cual dijo que no había autorizado, pero sí había dado el visto bueno para que sus subalternos tomaran el tiempo compensatorio.

También admitió que no estuvo en la reunión a la que el director de la caja había citado, a la cual también asistieron los superiores Asdrúbal y Millán, porque estaba fuera de la entidad – cámara de comercio -, y solo se reunió con el citado gerente una semana después del despido por expresa solicitud del demandante.

Seguidamente confesó que después de que sus subalternos se reunieron con el director de la caja, al medio día, pasó por Comfamiliar Risaralda y estos le manifestaron lo que habían hablado en la reunión, y que el Ingeniero Millán le había solicitado al director de la caja tiempo para investigar lo sucedido; no obstante, ese mismo día lo citaron a gestión humana para entregarle la carta de despido.

Última manifestación que coincide con la carta de terminación, pues fue entregada el mismo 17/12/2019 (fl. 25, exp. digital).

Probanza de la que se desprende que el demandante fue citado para rendir las correspondientes explicaciones, reunión a la que no asistió, porque no se encontraba en la entidad, sin que en el proceso de ahora el demandante Andrés Mauricio Vargas Gil se interesara por acreditar las razones justificadas de su ausencia a la reunión en la que sería escuchado frente al incumplimiento de sus obligaciones como superior de los trabajadores que habían prestado servicios a un tercero, de ahí que, bajo este primer aspecto, el empleador Comfamiliar Risaralda sí cumplió con la carga que se cernía en su contra, esto es, brindar la oportunidad a su trabajador para rendir las citadas explicaciones.

Ahora bien, y si lo anterior no fuera suficiente que lo es, es preciso acotar que Andrés Mauricio Vargas Gil al absolver el interrogatorio de parte admitió que tuvo conocimiento de la reunión a la que no asistió ese mismo día, pues cuando regresó a la empresa fue informado de tal acontecimiento y de su desenvolvimiento por sus subalternos de ahí que se exigía de este trabajador, a quien por la jerarquía que ostentaba en la empresa y el grado de dirección que tenía, que concurriera inmediatamente a las oficinas del director de la caja para rendir los esclarecimientos pertinentes, máxime que podía manejar de su tiempo para concurrir donde su superior, sin que lo hiciera, tanto así que no asistió a la reunión citada para ese día en horas laborales debido a que se encontraba realizando una diligencia en la Cámara de Comercio que no era una actividad de la empresa; de ahí que la actitud pasiva de este trabajador de ninguna manera puede trasladarse negativamente a su empleador con la finalidad de enervar la terminación del vínculo.

Dicho en los términos de la jurisprudencia, es que si el trabajador tuvo la oportunidad de dar sus explicaciones, pero contrario a ello no lo hizo y eligió una actitud pasiva frente a su empleador a la espera que este tomara una decisión, de ninguna manera puede entenderse que el empleador incumplió con el deber de garantía de defensa de su trabajador, y mucho menos en el evento de ahora pues el trabajador era conocedor no solo de los hechos imputados, sino de la gravedad de la falta debido a su posición de dirección dentro de la empresa y más aun porque este fue quien permitió que sus subalternos realizaran tal prestación del servicio a un tercero, pues el mismo demandante confesó que ningún misterio le vio.

Por otro lado, de ninguna manera puede considerarse que el empleador cruzó los límites de la inmediatez, en tanto que ningún tiempo razonable concurrió entre el llamado a rendir explicaciones y el despido, pues en el evento de ahora la posición

y jerarquía del demandante Andrés Mauricio Vargas Gil, implicaba para el empleador que no podía dilatar en el tiempo el despido de este trabajador, pues era precisamente el supervisor de trabajadores que no solo prestan un servicio técnico en la empresa, sino que a su vez supervisan a tercero, de ahí la necesaria actitud pronta del empleador para evitar continuar siendo afectada por esta clase de actos inmorales.

Y es que visto desde otra perspectiva, Comfamiliar depositó en su trabajador una jerarquía para supervisar el cumplimiento y buen comportamiento de sus subalternos en el ejercicio de actividades que garantizan el buen funcionamiento del sistema de salud que presta la demandada, de ahí que aparece del todo desacertado que Andrés Mauricio Vargas Gil fuera condecorador de la falta de sus trabajadores y no concurriera a las oficinas de su empleador para reportar dicho incumplimiento, pero lo que aparece mucho más grave, es que una vez citado a rendir las explicaciones que por sí solo debía dar, omitió asistir a la reunión y cuando regresó a la empresa no actuó como se esperaría, esto es, en búsqueda de su superior para evidenciar los motivos de su actuar incumplido; por lo que, se le garantizó la defensa sin que el trabajador quisiera hacer uso de ella.

Puestas de ese modo las cosas, se exigía de Andrés Mauricio Vargas Gil su comparecencia ante su empleador inmediatamente, que no lo hizo; de ahí que se revocará la providencia en este punto, sin que resulte necesario auscultar si el empleador acreditó la justa causa imputada, pues así fue declarado en primer grado si reproche del demandante.

CONCLUSIÓN

A tono con lo expuesto, se revocará parcialmente la sentencia. Se condenará en costas de ambas instancias a Andrés Mauricio Vargas Gil a favor de Comfamiliar Risaralda al tenor del artículo 4º del artículo 365 del C.G.P. puesto que respecto a este demandante se revocó totalmente la sentencia de primer grado, ante la prosperidad de la apelación de Comfamiliar. Sin costas a los restantes demandantes ante el grado jurisdiccional de consulta que se surte a su favor.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira Risaralda, Sala de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR el numeral primero de la sentencia proferida el 07 de junio de 2022 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira dentro del proceso promovido por **Andrés Mauricio Vargas Gil, Jesús Alberto Valencia Toro y Federico Giraldo Marín** contra **la Caja de Compensación Familiar de Risaralda – Comfamiliar**, para en su lugar absolver a la demandada de la pretensión de despido sin justa causa elevada por Andrés Mauricio Vargas Gil.

SEGUNDO: CONDENAR en costas de ambas instancias a Andrés Mauricio Vargas Gil a favor de Comfamiliar Risaralda y sin costas a cargo de los restantes demandantes por lo expuesto.

TERCERO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia apelada y consultada.

Notifíquese y cúmplase

Quienes integran la Sala,

OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Magistrada Ponente

Con firma electrónica al final del documento

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Magistrado

Con firma electrónica al final del documento

Ausencia justificada

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

Magistrada

Firmado Por:

Olga Lucia Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 4 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 2 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

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: **1c2b9fa2463b97c8f82ebb5d596ea142422771b539305d97e0a479b4c1799d35**

Documento generado en 14/10/2022 07:11:22 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>