



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

Magistrada Sustanciadora  
**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

<b>Providencia</b>	Apelación sentencia
<b>Proceso</b>	Ordinario Laboral
<b>Radicación No</b>	66001-31-05-004-2021-00334-01
<b>Demandante</b>	Gary Cardona Bernal
<b>Demandado</b>	Comcel S.A.
<b>Juzgado de origen</b>	Cuarto Laboral del Circuito de Pereira.
<b>Tema a tratar</b>	Despido sin justa causa - reintegro

Pereira, Risaralda, diecisiete (17) de mayo de dos mil veintitrés (2023)  
Acta de discusión No. 76 del 12-05-2023

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 recurso de apelación presentado contra la sentencia proferida el 1 de noviembre de 2022 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido **Gary Cardona Bernal** contra **Comcel S.A.**

Este proceso fue remitido a este despacho el 01-02-2023.

## **ANTECEDENTES**

### **1. Síntesis de la demanda, su contestación**

Gary Cardona Bernal solicitó declarar que: i) el proceso disciplinario no se realizó de acuerdo a las normas previstas para ello; ii) el despido fue ineficaz; iii) la terminación del vínculo laboral fue unilateral y sin justa causa y: iv) que hay lugar a ordenar el reintegro.

En consecuencia, que se condene a la demandada al pago de los salarios, prestaciones y vacaciones dejados de recibir desde el **22-01-2020** y hasta la fecha en que se ordene su reintegro, la indexación y las costas procesales y de manera subsidiaria pretendió el pago de la indemnización por despido sin justa causa.

Fundamenta sus aspiraciones en que: i) se vinculó como asesor comercial con TV Cable del Pacífico S.A. el 01-02-2008, empresa que pertenece a Comcel S.A., cuya última remuneración ascendía a \$1'347.718; ii) el 04-12-2019 le iniciaron un proceso disciplinario y el 6 del mismo mes y año rindió descargos; iii) en la diligencia no se le permitió realizar su versión de los hechos de manera libre y sin presiones, tampoco conocer cuáles fueron las pruebas que había en su contra; además, el interrogatorio se hizo de manera "*inductiva*" para obtener una confesión de culpabilidad.

iv) El 21-01-2020 le fue terminado su contrato de trabajo aludiendo como justa causas la infracción a los numerales 1° y 4° del artículo 58, numerales 1°, 4° y 6° del literal a) del artículo 62 del CST, así como los literales b, c y d del artículo 38, los numerales 1°, 4° y 9° del artículo 42 y literal d del artículo 48 del Reglamento Interno de Trabajo y el código de Ética.

v) Determinación contra la que interpuso recurso que fue resuelto a través del oficio del 18-02-2020.

vi) La calificación de la falta no se hizo de acuerdo al Reglamento Interno de Trabajo.

vii) Telmex Colombia S.A., antes llamada TV Cable del Pacífico S.A., canceló su matrícula mercantil el 31-05-2019, por lo que no era aplicable el reglamento interno para efectuar su despido.

**Comunicación Celular S.A. – Comcel S.A.** se opuso a las pretensiones de la demanda y para ello aceptó la relación laboral, la fecha de inicio y el cargo; señaló que su última remuneración fue de \$877.803 y que TV Cable del Pacífico S.A. fue absorbida por Comcel S.A. el 31-05-2019, siendo este el empleador al momento del despido.

Manifestó que los hechos que cometió el demandante no corresponden a una falta disciplinaria sino a una falta grave que conlleva a dar por terminada el contrato de trabajo con justa causa y, agregó, que pese a que se tomaron dos declaraciones en el proceso disciplinario estas no fueron tenidas en cuenta para dar por terminado el vínculo laboral.

Formuló como excepciones de fondo las que denominó “*inexistencia de las obligaciones, inexistencia de las obligaciones indemnizatorias, justa causa para terminar el contrato de trabajo, cobro de lo no debido, compensación, pago*”, “*buena fe*” y “*prescripción*”.

## **2. Síntesis de la sentencia**

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira negó las pretensiones de la demanda y declaró probada la excepción “*inexistencia de la obligación*”; además, condenó al demandante al pago de las costas procesales.

Para arribar dicha determinación, consideró que a pesar de probar el actor el despido con la carta de terminación del contrato suscrita el 21-01-2020, el empleador demostró una justa causa para hacerlo, así los hechos que dieron lugar al despido están catalogados como faltas graves en el reglamento interno de trabajo

y el Código de Ética de la entidad; las que conocía el accionante y que no le son dables al juez entrar a calificar su gravedad.

Frente al proceso disciplinario, precisó que en el Reglamento Interno de Trabajo ningún procedimiento estableció para la comprobación de las faltas graves sino para las leves, por lo que el empleador no debía de realizarle uno; máxime cuando el despido no es una sanción como lo tiene adoctrinado la Corte Suprema de Justicia; pese a ello, su empleador sí garantizó su derecho de defensa al llamarlo a rendir descargos, le puso en conocimiento la falta endilgada, con la finalidad de que expusiera las razones de su actuar y justificación de la misma acompañada de las pruebas a que hubiere lugar.

Ahora, respecto de la inmediatez relató que la falta cometida fue el 22-11-2019, el procedimiento disciplinario comenzó el 04-12-2019 y el despido fue el 21-01-2020; es decir, transcurrió un lapso de 60 días que estimó prudente y razonable, pues el empleador comprobó la falta cometida, le garantizó su derecho de defensa y, luego, verificó si esos hechos se subsumían en lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo así como en el código de Ética de la entidad y, finalmente, dio por terminado el contrato.

Por último, indicó que de tenerse por ilegal el despido no había lugar al reintegro, pues el actor no gozaba de ninguna circunstancia especial y tampoco le era aplicable el artículo 8° del Decreto 2351 de 1965, ya que su vinculación tan solo lo hizo a partir del año 2008.

### **3. Del recurso de apelación**

Inconforme con la decisión, **el demandante** solicitó revocar la sentencia de primera instancia y, para ello expuso dos argumentos, **el primero**, que no se dio aplicación al procedimiento disciplinario para despedirlo y, **segundo**, que el empleador debía verificar la comisión de los hechos constitutivos de la conducta, lo que no hizo, sin

que en este trámite lo hubiera probado dentro del proceso ordinario, pues las únicas pruebas allegadas en su contra fueron el acta de descargo que rindió la otra persona involucrada, que no era oponible a él y las supuestas declaraciones extra proceso que él desconoció.

#### **4. Alegatos**

Las partes guardaron silencio en esta instancia.

### **CONSIDERACIONES**

Como cuestión previa se advierte que está fuera de debate probatorio que el demandante fue despedido el 21-01-2020 y que la causal invocada por su empleador se encuentra tipificada como falta grave en el reglamento interno de trabajo, así como en el Código de Ética de la entidad.

#### **1. Problemas jurídicos**

De acuerdo con lo anterior, la Sala plantea los siguientes interrogantes,

- (i) ¿Se logró demostrar los hechos constitutivos de la causal invocada por el empleador para despedir al accionante?
- (ii) ¿Es procedente aplicar el procedimiento disciplinario para despedir a un trabajador?

#### **2. Solución a los interrogantes planteados**

##### **2.1. Despido unilateral del empleador con justa causa**

###### **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 Justicia<sup>1</sup> 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<sup>2</sup>.

En esa medida, el artículo 62 del CST contempla las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, tanto por el trabajador como por el empleador. En este último caso, prevé como causales las contenidas en los numerales 1 a 15, de las que se destaca, la 6° que reza “*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 convenios colectivos, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos*”; causal que a voces de la Sala de Casación laboral de la Corte Suprema de Justicia contiene dos supuestos que deben analizarse.

Así, cuando se trata de una **violación grave** de las obligaciones contenidas en los artículos 58 y 60 ibidem, le corresponde al juez calificar la gravedad de la falta cometida; pero, cuando se trata de cualquier **falta grave calificada por las partes** en reglamentos, convenios, contratos, entre otros, ha dicho la Corte que el fallador no puede nuevamente graduar la conducta, por lo que cualquier incumplimiento que se establezca en aquellos, constituye justa causa para fenecer el contrato, pues la función judicial está limitada a “(...) *establecer si los hechos demostrados*

---

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

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

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 09-09-2015. Radicación 40607. M.P. Luis Gabriel Miranda Buelvas.

*constituían la causal alegada o no la configuraban”* (Sentencia SL2309 de 2020, SL670 de 2018, SL5388 de 2018 y SL499 de 2013).

Por último, la SL de la Corte Suprema de Justicia en tratándose de la causal 2° del artículo 62 del CST ha establecido la sola realización de las conductas descritas en dicho literal constituyen justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, por lo que en este caso cobra relevancia el elemento subjetivo, *“elemento definitorio exculpatario, sólo en cuanto estuviere probado que no fue el trabajador despedido quien dio lugar al acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina”* (SL1114 de 24-03-2021).

### **2.1.2. Del procedimiento previo al despido**

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.

No obstante, bajo esta segunda condición el empleador sí se encuentra compelido a garantizar un debido proceso y derecho de defensa al trabajador; por lo que, su carga probatoria no se restringe únicamente a acreditar que el hecho que invocó

para despedir al trabajador, sino que para dotar de justeza tal decisión, es indispensable que acredite los siguientes requisitos (SL2351-2020 y SL605-2023):

- 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 indemnizarlos.*
- b. ***La inmediatez que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar 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”.*

## **2.2. Fundamento fáctico**

### **2.2.1 causal de despido**



Milita en el expediente la carta de terminación del contrato suscrita el 21-01-2020 a través de la cual el empleador le pone de presente al actor que:

*“(...) El día veintidós (22) de noviembre de 2019, Usted se encontraba realizando una actividad de la Compañía, cuando al dirigirse al compañero del equipo de trabajo Jaime Céspedes, expresó frases inapropiadas y que pudieran generar algún tipo de mala interpretación de parte de sus interlocutores.*

*Con posterioridad, se inició una discusión en la cual Usted agredió físicamente al señor Jaime Céspedes, denotando un comportamiento agresivo (...).”*

Conducta que en la carta de despido se afirmó viola las obligaciones contenidas en los “numerales 1° y 4° del artículo 58; en los literales b), c) y d) del artículo 38; los numerales 1°, 4° y 9° del artículo 42 del Reglamento Interno del Trabajo y del Código de Ética (...) el literal d) del artículo 48 (...) del código de ética” (fl. 111, archivo 08, exp. Digital).

El reglamento interno de trabajo del 24/10/2018 (fl. 52, archivo 08, exp. Digital) establece en su artículo 38 que los trabajadores tienen como deberes; b) “respeto a sus compañeros”, c) “procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de las labores” y d) “guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en la disciplina general de la empresa”.

Por parte, el artículo 42 del citado reglamento interno establece en el numeral 1° “realizar personalmente la labor (...)”, 4° “guardar rigurosamente la moral en las relaciones con los superiores y compañeros de trabajo”, y 9° “cumplir con el código de ética y código de conducta” (fl. 54, archivo 08, exp. Digital).

Finalmente, el código de ética establece *“Trato debido a los compañeros de trabajo (...) Comcel S.A. no aceptará que las relaciones entre sus empleados se lleven en forma denigrante o insultante o atentatoria de la dignidad de las personas”*.

Circunstancias fácticas que considera el trabajador no se probaron; por lo que, procederá la Sala a verificar si los hechos constitutivos de la causal invocada por el empleador fueron probados en este proceso, como era su carga; no sin antes advertir que al tenor del artículo 61 CPT y SS existe libertad probatoria y que no está atado el empleador a los medios de convicción que le permitieron tomar la decisión en su momento.

Bien. Se allegó la diligencia de descargos suscrita por el demandante el 06-12-2019 (pág. 28 del doc. 8 del c.1), en la que éste en relación con los hechos acaecidos el 22-11-2019, expuso: *“Yo nunca lo agredí, yo fui el agredido, yo solamente le pedí un permiso de manera cordial para que se corriera para yo poder almorzar y el hombre me agredió verbal y físicamente, el me empujó contra una mesa, yo casi me caigo y la mesa se rompió y el me golpeo produciéndome una lesión con un inflador que tenía en la mano, la lesión que me genero una incapacidad de 10 días con cirugía en la boca en el labio en tres partes todo estas consignado en la historia clínica la empresa tiene conocimiento porque yo pase la incapacidad”*.

También milita el acta de descargos del señor Jaime Céspedes suscrita el 04-12-2019, quien manifestó:

*“Si señor, sé que es una falta grave y que en cualquier empresa se penaliza o se castiga y no es justificable de ninguna forma la violencia más cuando estamos en el lugar de trabajo y delante de los compañeros; sin embargo, el día que estábamos en la actividad laboral nos llevan a compartir un refrigerio, yo me siento en una de las dos sillas que había bajo la carpa en ese momento y el señor encargado del refrigerio que es un agente externo de claro, que coordina la logística de los eventos, en la otra silla que estaba vacía coloco una bolsa negra con refrigerios, seguido de esto el señor Gary Cardona me aborda de manera poco formal diciéndome textualmente “Jaime córrase para haya (sic) deme permiso para yo sentarme” yo le respondo no, en esa silla el señor de la logística coloco esa bolsa ahí, me parece una*

*grosería con el señor que pena”, inmediatamente el compañero reacciona de una forma agresiva “este gran hijueputa gonorraa pirobo hijo de puta si es muy mala gente” inmediatamente yo le responde que me respete, el continúa me (sic) manera aireada con sus insultos y me sigue insultando con términos soeces y en un tono más alto, en el momento siento rabia y le repito nuevamente hágame el favor y me respeta sino yo si le doy en la geta (sic); de inmediato el compañero se me viene encima me encara y se me viene de frente de una forma desafiante y en una postura física de batalla o pelea; yo al ver esto pienso que él me va a agredir o me va a estrujar, inmediatamente lo estrujo y ahí perdimos el control, cada uno nos agredimos físicamente, en ese acto de agresión mutua yo caí a la calle y él, yo estaba en el suelo me metido (sic) una patada y continuó (sic) la contienda hasta que el jefe encargado en ese momento interviene y se calma las cosas (sic) o se termina la contienda; inmediatamente yo tomo mi moto y me voy del sitio”.*

De igual manera, reposa escrito signado por el señor **Luís Fernando Trejos García**, asesor comercial, quien estuvo presente el día 22-11-2019 cuando ocurrieron los hechos que dieron origen al despido; donde indicó que la discusión comenzó porque el señor Céspedes no fue amable al momento de solicitarle el demandante un asiento para sentarse, ambos de manera recíproca se dieron golpes y se insultaron; hechos que sucedieron mientras estaban en una campaña en el Barrio Parque Industria de Pereira a las 3:30 p.m. (pág. 40 del doc. 8 del c.1.); declaración que fue ratificada por aquel dentro de este proceso ordinario laboral y que confirma lo puesto por él en ese documento, aclarando que alguien de talento humano le solicitó narrar por escrito lo visto por él.

De la misma forma obra escrito firmado por el señor José Deogracias Moreno Quiroz, logístico de Geometry Global, quien manifestó que el 22 de noviembre a las 3:30 p.m. estaban en una actividad en el Parque Industrial y llegó Gary y le dijo a Jaime que si podía mover una bolsa que tenía en un asiento, este no lo hizo; luego, Gary le dijo “este Marica tan complicado”, por lo que comenzaron a decirse groserías; posterior empezaron a agredirse mutuamente, Jaime le pega con unas bolsas, Gary se cae y cuando se levantó “(...) y en la reacción empezaron a empujarse los dos, Jaime cayó casi en la calle, y Gary le iba a pegar una patada en

*la cabeza pero se contuvo y se la pego a un lado del tronco no tan fuerte” (pág. 42 del doc. 8 del c.1).*

Documento que puede ser valorado al tenor del artículo 262 del CGP aplicable al laboral por remisión del artículo 145 del CPTSS sin necesidad de que hubiere sido ratificado, pues en este caso el demandante no solicitó su ratificación.

De otro lado, se recibió el interrogatorio del demandante, del cual no se logra extraer una confesión, pues explicó cómo sucedieron los hechos el 22-11-2019, así:

*“(...) el día 22 de noviembre de 2019 más o menos a las horas de almuerzo (...) le pedí información a un compañero que quitara una bolsa que tenía al lado no recuerdo si era una bolsa o un maletín que tenía al lado de la mesa para poderme sentar el señor fue muy grosero me contesto de una forma muy alterada pues yo lo que hice simplemente fue pedirle el favor de quitarla si para almorzar si porque a mí me traían almuercito el señor simplemente se paró y me comenzó a decir un poco de cosas que claramente me dolieron yo creo que le respondí este mano tan alzado eso fue lo que yo le dije, y el man lo que hizo fue insultarme me dijo dígame a su madre que se presente ahí fue donde el hombre se levantó me empujo yo caí contra una mesa la mesa se rompió había una cosas ahí cayeron al suelo cuando yo, yo me fui de frente cuando yo me fui de frente el señor me recibió con un golpe no recuerdo que tenía en la mano después fue que yo me di cuenta que tenía era un inflador (...)”*

Del recuento probatorio se desprende que en el evento de ahora la demandada sí acreditó que su trabajador trasgredió el reglamento interno de trabajo y el código de ética de la compañía en la medida que en la conducta acaecida el 22/11/2019 Gary Cardona Bernal, al interactuar con un compañero de trabajo llamado Jaime Céspedes, actuó de forma insultante, incurriendo en violencia y malos tratos, pues el actor desencadenó una agresión verbal y luego física en contra de su compañero de trabajo. Así, nótese que este ante la negativa de su compañero de mover unos elementos de una silla para que él se sentara fue el detonante para que le lanzara improperios al señor Jaime Céspedes y que este respondiera y así luego agredirse

físicamente, sin que se hubiere acreditado algún elemento “exculpatorio” para demostrar que el actor no fue quien inició esos actos de violencia.

Actos de violencia - prohibición- que fueron calificados por el empleador como faltas graves para dar por terminado el contrato de trabajo en el título VII del Código de Ética que dispuso que era “*reproachable*” todo acto de violencia, injuria y malos tratos entre empleados de la compañía; y tal como se anunció en líneas anteriores, el no cumplir con la obligación de “*(...) Trato debido a los compañeros de trabajo, superiores y subalternos (...) COMCEL S.A. no aceptará que las relaciones entre sus empleados se lleven en forma denigrante o insultante o atentatoria de la dignidad de las personas*”; código de ética que fue socializado con el demandante en junio de 2013, como se aprecia de la constancia visible a folio 110 del documento 08 del c.1.; obligación de abstenerse de desavenencias con sus compañeros que también quedó en el contrato de trabajo como una obligación cuya violación se considera falta grave y justa para despedir al trabajador.

Por lo que al estar demostrados que el actor ejecutó actos de violencia y malos tratos en contra de uno de sus compañeros y, que tal situación está consagrada como un incumplimiento grave de las obligaciones y prohibiciones; legitimaba a su empleador para dar por terminado el contrato de trabajo; por lo que, no sale adelante este punto de apelación.

Cabe la pena mencionar que no era obligación del empleador al momento de terminar el contrato decir cuáles fueron los medios probatorios que tuvo en cuenta para ello, pues frente a esa circunstancia hay libertad probatoria; es decir, aquel puede acreditar la conducta en el juicio por cualquier medio probatorio, correspondiéndole al juez verificar si en efecto existió o no justeza en el despido, pues la única restricción que el empleador tiene es que no puede cambiar la causal invocada.

De otro lado, tampoco le asiste la razón a la parte actora respecto a la aplicación del procedimiento disciplinario, pues en el Reglamento Interno de Trabajo no se estableció un procedimiento a seguir para despedir a los trabajadores en caso de faltas graves, ya que este solo se limitó para las faltas leves; por lo que, no había lugar a comunicarle formalmente la apertura de un proceso disciplinario ni formularle cargos, trasladarle las pruebas en su contra, como tampoco un pronunciamiento definitivo motivado; pero pese a ello, el empleador garantizó los derechos de aquel al escucharlo con la finalidad de que explicara los motivos por los cuales realizó las conductas descritas previamente; por lo que fracasa este punto de la apelación.

### **CONCLUSIÓN**

Así, al estar demostrado que el despido fue con justa causa había lugar a negar las pretensiones de la demanda, como en efecto hizo la primera instancia, por lo que se confirmará la decisión.

Costas en esta instancia a cargo del demandante y a favor de Comcel S.A. al tenor del numeral 4° del artículo 365 del CGP aplicable por remisión del artículo 145 del CPTSS.

### **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: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 1 de noviembre de 2022 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido **Gary Cardona Bernal** contra **Comcel S.A.**, por lo dicho en precedencia.

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas al demandante y a favor de Comcel S.A.

Notifíquese y cúmplase

**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

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

Magistrada

Con firma electrónica al final del documento

Firmado Por:

Olga Lucia Hoyos Sepulveda  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala 004 Laboral  
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

**Julio Cesar Salazar Muñoz**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 002 Laboral**  
**Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

**Ana Lucia Caicedo Calderon**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 001 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: **7a47236f0aa050330708784d0181fe155b2575ee3834c27563eda8b3278e05e7**

Documento generado en 17/05/2023 08:36:05 AM

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