

**TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA Y AMAZONAS
SALA LABORAL**

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**
Proceso: **Ordinario**
Radicación No. **25286-31-03-001-2018-00734-01**
Demandante: **SAUL ALONSO SÁNCHEZ GÓMEZ**
Demandados: **REPRESENTACIONES LABIN VE S.A. REPRESENTACIONES
LABIN COLOMBIA S.A.S.**

En Bogotá D.C. a los **11 DIAS DEL MES DE JUNIO DE 2021**, la Sala de decisión Laboral que integramos **MARTHA RUTH OSPINA GAITAN, EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien la preside como ponente **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**, procedemos a proferir la presente sentencia escrita de conformidad con lo preceptuado en el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se revisa en grado jurisdiccional de consulta la sentencia proferida el 10 de marzo de 2020, proferida por el Juzgado Civil del Circuito de Funza.

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

SAUL ALONSO SÁNCHEZ GÓMEZ demando a **REPRESENTACIONES LABIN VE S.A.**, para que previo el trámite del proceso ordinario laboral se declare la existencia de un contrato de trabajo. En consecuencia, se condene a la accionada a pagar indemnización por despido injusto, indexación, y costas del proceso.

Como fundamento de las peticiones expuso que laboró para la sociedad demandada mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 23 de abril de 2007 hasta el 7 de octubre de 2015, fecha en la cual fue despedido sin justa causa. En la comunicación de despido le invocan como hechos que fueron sometidos a diligencia de descargos que se realizó el mismo 7 de octubre de 2015 a las 9 de la mañana. Que en la citación a descargos no se explicó ni aportó hecho o prueba alguna que ameritara la diligencia de descargos. Agrega que los hechos esgrimidos en la diligencia de descargos no corresponden a la verdad, son acomodados pues se

refieren a supuestas faltas cometidas en 2013, 2014 y principios de 2015. Lo que ocurrió es que la compañía pretendió modificar el contrato de trabajo al cambiar la gerencia general y financiera, contrato que se negó a firmar, por lo que en febrero de 2015 comenzó persecución en su contra consistente en incremento desmesurado de las cuotas de venta, que fueron duplicadas cada mes, no autorización de facturación de ventas y la consiguiente no entrega a los clientes y no se hacía soporte técnico, argumentando la empresa la falta de repuestos para los equipos vendidos; que no es cierto que de la diligencia de descargos se deduzca la comisión de faltas graves y que constituyan justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, pues los servicios que prestó a otras compañías dentro de su profesión nunca fueron en contra de los intereses de la empresa demandada, ni representaron perjuicio en su contra. Fue diligente como el que más en su trabajo para la empresa empleadora, ofreciendo toda su experiencia y conocimiento profesional como bacteriólogo durante ocho años y medio. Finalmente indicó que el salario base para la liquidación de prestaciones sociales ascendió a la suma de \$4.392.977.

La demanda fue presentada el 24 de noviembre de 2016 (fl. 70), correspondiendo el conocimiento al Juzgado Noveno Municipal de Pequeñas Causas Laborales, el cual lo remitió a los juzgados laborales del circuito de Bogotá, por lo que fue repartido al Juzgado 7 Laboral del Circuito de Bogotá que admitió la demanda mediante providencia del 12 de enero de 2017 y ordenó notificar a la demandada (fl.75). Notificada la sociedad demandada, presentó escrito de contestación en el que se opuso a las peticiones con fundamento en que el contrato de trabajo terminó con justa causa, aceptó los hechos relacionados con la relación laboral y negó los restantes. Propuso las excepciones de justa causa para el despido, inexistencia de las obligaciones reclamadas, cobro de lo no debido, buena fe, ausencia de causa jurídica en el demandante o falta de causa para pedir, inexistencia del derecho reclamado y la genérica (fls.107–127). En audiencia del 30 de enero de 2018, el Juzgado 7º Laboral del Circuito de Bogotá ordenó vincular a la sociedad REPRESENTACIONES LABIN COLOMBIA S.A.S. (fl. 259). En respuesta a la demanda, la apoderada de la sociedad vinculada manifestó que los hechos no le constan y se opuso a las peticiones con fundamento en que entre el demandante y esta entidad no existió contrato de trabajo. Propuso las excepciones de falta de legitimación en la

causa por pasiva, inexistencia de las obligaciones reclamadas y la genérica (fls.255–266). En escrito separado propuso la falta de jurisdicción y competencia como excepción previa (fls.276–277). En audiencia del 14 de junio de 2018, el juzgado declaró probada la excepción y ordenó la remisión del proceso al Juzgado Promiscuo de Cota (fl.287). Con providencia del 11 de julio de 2018 el Juzgado Promiscuo Municipal de Cota rechazó la demanda y remitió el proceso al Juzgado Civil del Circuito de Funza, despacho que avocó el conocimiento y ordenó continuar con el trámite (fl.291–298).

II. SENTENCIA DEL JUZGADO

El Juzgado Civil del Circuito de Funza, mediante sentencia de 10 de marzo de 2020, declaró probada la excepción de justa causa para el despido y absolvió a las demandadas de todas las peticiones formuladas (fls. 310 y audio)

Como quiera que la parte accionante no interpuso recurso alguno ante lo desfavorable de la decisión a sus intereses, se remitió el expediente a esta Corporación para que se surtiera el grado jurisdiccional de consulta, en atención a lo señalado en el artículo 69 del CPTSS.

III. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

En el término concedido en segunda instancia para alegar, el apoderado del demandante presentó escrito, en el que manifestó:

“1.- Sea lo primero precisar que las supuestas irregularidades cometidas por mi patrocinado y que sirvieron de fundamento a la diligencia de descargos y al despido, fueron conocidas por los directivos de las empresas demandadas del correo electrónico personal de mi representado. Y el correo electrónico es personal, porque mi cliente no tenía más correos electrónicos. 2.- Esas comunicaciones que fueron sustraídas del correo de mi cliente, impreso y presentado al momento de los descargos, pudieron ser manipuladas, pues fueron tomadas secretamente, sin autorización de mi cliente y corresponden a la interpretación amañada de la compañía. 3.- Mi cliente no tuvo derecho de defensa, pues la citación para la diligencia de Descargos se hizo el 7 de octubre del 2015, aproximadamente a las 10 de la mañana, y se le cito para sus descargos a las 2.00 pm. 4.- En el acta de citación a descargos, la empresa acepta que venía realizando una investigación de los hechos, lo que claramente implica que habían intervenido ilegalmente el correo electrónico de mi cliente desde antes.5.- Estas pruebas sustraídas de manera oculta, de la forma descrita, son ilegales y por lo tanto no podían servir de base ni a la diligencia de descargos, a los interrogatorios de parte ni al fallo judicial. Así lo ha sostenido la SENTENCIA T 916 DEL 2008 que se refiere a: CORREO ELECTRONICO-Medio de comunicación privada Uno de los medios de comunicación privada que cobra especial importancia en la actualidad con el surgimiento de la informática es el correo electrónico, sobre el cual, dada la complejidad de la realidad actual exige una aproximación a la intimidad que tenga en cuenta los diversos aspectos que la contempla, entre los cuales se halla el derecho a controlar la información acerca de uno mismo. Por tratarse entonces de un dispositivo que tiene un ámbito privado, es que la regla constitucional prevista en el artículo 15 Superior, referida a la inviolabilidad de la correspondencia y demás formas de comunicación privada, tiene total aplicabilidad cuando se trata de correos electrónicos, pues se trata de una forma de comunicación entre personas determinadas, siendo solamente posible su interceptación o registro, (i) mediante orden de autoridad judicial, (ii) en los eventos permitidos en la ley y (iii) con observancia estricta de las formalidades que la misma

establezca. Y El artículo 15 CONSTITUCIONAL dice: “Todas las personas tienen derecho a su Intimidad personal, Familiar y a su buen nombre, y el estado debe respetarlos y hacerlos respetar. De igual modo tienen derecho a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bancos de datos y en archivos de entidades públicas y privadas. En la recolección, tratamiento y circulación de datos se respetara la libertad y demás garantías consagradas en la Constitución. La correspondencia y demás formas de comunicación privada son Inviolables. Solo pueden ser interceptadas y registradas mediante orden judicial, en los casos y con las formalidades que establezca la ley...” Otra sentencia señores Magistrados, sobre el mismo tema, es la T 754 del 2017 de la HONORABLE CORTE CONSTITUCIONAL. 6.- La HONORABLE CORTE CONSTITUCIONAL ha subrayado que el ámbito de la vida privada, ajeno a las intervenciones de los demás, garantiza a las personas su libertad. Quien se ve compelido a soportar injerencias en su intimidad, sufre una restricción injustificada en su espacio vital, de su autonomía y de sus posibilidades de libre acción. Para la alta corte CONSTITUCIONAL del país, el correo electrónico como medio de comunicación es privado. 7.- Permitir que se utilice la sustracción de información de manera subrepticia a entes estatales o privados, es otorgar el derecho a CONTROLAR LA INFORMACION PERSONAL Y LA VIDA PRIVADA DE CIUDADANOS Y TRABAJADORES, A SU VOLUNTAD. El sagrado DERECHO DE LA LIBERTAD se ve amenazado si se acepta que es legal la prueba obtenida de esa manera. Ni la empresa ni la Juez, podían tomar esas pruebas sustraídas ilícitamente, como fundamento de los Descargos y de la Sentencia. En mi opinión, cualquier resultado que se hubiese obtenido con las pruebas sustraídas ilegalmente, no puede dársele valor probatorio alguno. Lo que es ilegal, solo puede producir desconocimiento o sanción. 8.- Esta probada además, que las conductas anómalas de los directivos de la compañía, iban claramente dirigidas a terminar el contrato de trabajo de cualquier manera, sin pagar las indemnizaciones a que hubiera lugar. 9.- Ahora bien HORABLES (sic) MAGISTRADOS, la empresa de manera soterrada nada dijo en la CITACION A DESCARGOS, la que debió motivar y contener los hechos o conductas que se imputaban al trabajador, pues el DERECHO A LA DEFENSA se puede ejercer sólo si el trabajador conoce lo que se le imputa, con el fin de que pueda preparar su defensa. Si bien la ley no dispone que el llamamiento a descargos debe ser motivado, la Constitución establece el Derecho de defensa y es apenas obvio que se le debe notificar al trabajador las causas y razones por las cuales se le cita a descargos, y esa notificación debe ser previa y con la suficiente antelación para que el trabajador tenga un tiempo razonable para preparar su defensa, sus argumentos y pruebas en su favor. En el caso concreto, la CITACION A DESCARGOS nada dijo de los hechos y fue presentada a las 10 am del día 7 de octubre del 2015, para ser absuelta la diligencia de DESCARGOS a las 2pm del mismo día. Estos hechos están debidamente probados. Así, pues, la CITACION A DESCARGOS es INEFICAZ O INEXISTENTE, y en consecuencia el DESPIDO realizado con fundamento en los DESCARGOS, ES SIN JUSTA CAUSA. 10.- De todas maneras, se apreciaron erróneamente las pruebas obtenidas ilegalmente en los descargos y en el proceso, al concluir que mi cliente no podía desarrollar otras actividades propias a su profesión o en su condición de simple ciudadano. Ser socio de una empresa no es ilegal, y asesorar empresas que realizan actividades totalmente distintas a las de la empresa para la cual se trabaja, en su tiempo libre, tampoco es ilegal o causa para despedir. El ejercicio de profesiones liberales, no es ilegal en Colombia. 11.- En conclusión, señores MAGISTRADOS, el fallo DEBE REVOCARSE por que utilizó como fundamento pruebas sustraídas de manera ilegal y además, se pretermitieron requisitos para realizar la diligencia de Descargos, como el haber omitido narrar los hechos que servían de fundamento al despido, violando claramente el Derecho de Defensa. 12.- Dura es la ley, pero cuando se trata de los DERECHOS FUNDAMENTALES de las personas, debemos atenemos a ellos y no a ningún otro aspecto, por más cómodo que le resulte a una entidad privada. La accionada debe ser CONDENADA A PAGAR LA INDEMNIZACIÓN RESPECTIVA. El accionar de la demandada fue ilegal y fraudulento. Mal harían ustedes SEÑORES MAGISTRADOS en premiar esa conducta y mantener el fallo proferido por la primera instancia. Por todo lo anterior debe revocarse el fallo de primera instancia y en su defecto, conceder todas y cada una de las pretensiones incoadas en la demanda.”

Por su parte la apoderada de la demandada presentó escrito de alegatos en el cual afirmó:

“El señor SAUL ALONSO SANCHEZ GÓMEZ, el día 23 de Abril de 2007, suscribió con la empresa REPRESENTACIONES LABIN – VE S.A., contrato de trabajo a término indefinido, como trabajador de DIRECCIÓN CONFIANZA Y MANEJO, para desempeñar el cargo de ASESOR COMERCIAL. El señor SAUL ALONSO SANCHEZ GÓMEZ, de conformidad con lo señalado en el numeral primero, de la cláusula primera del contrato de trabajo, de fecha 23 de Abril de 2007, se obligó para con el empleador, a “prestarle, con exclusividad y por sí mismo, toda su capacidad normal de trabajo y sus conocimientos en el desempeño de las funciones relacionadas con el cargo de ASESOR COMERCIAL de acuerdo con las ordenes e instrucciones que indique el EMPLEADOR, observando en el desempeño de su cargo y actividades ordinarias, anexas y complementarias al mismo, todo el cuidado dedicación y diligencia necesarios para el logro de los objetivos a él encomendados” El artículo 26 del Código Sustantivo del Trabajo señala: “Coexistencia de Contratos. Un mismo trabajador puede celebrar contratos de trabajo con dos o más empleadores, salvo que se haya pactado la exclusividad de servicios en favor de uno solo.” La cláusula de exclusividad consiste en que el trabajador, no puede paralelamente desarrollar labores para otro empleador. El despido del trabajador según se desprende de las pruebas obrantes en el proceso, y de la carta de terminación, se hizo con sujeción a lo señalado en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo. Las causales de despido alegadas por el empleador están debidamente soportadas, sustentadas y acreditadas con los correos electrónicos que se adjuntan con esta contestación coligiéndose, en consecuencia, que efectivamente la empresa estableció las irregularidades y faltas que venía cometiendo el señor SAUL ALONSO SÁNCHEZ. La sanción por los hechos y cargos endilgados fue totalmente oportuna, atendiendo a que el último hecho constitutivo de falta disciplinaria, lo obtuvo plenamente la empresa el día 28 de septiembre del año 2015, y el día 07 de octubre del año 2015, es decir en un lapso inferior a 15 días, después de tener por probados los hechos, se inició el procedimiento que concluyó con el despido con justa causa del señor SAUL ALONSO SANCHEZ GÓMEZ. Igualmente, tomarse un tiempo para que la empresa averigüe e indague más acerca de los hechos posiblemente constitutivos de falta disciplinaria, es justificativo de algún retardo ante una determinación que supone la pérdida de la confianza en el trabajador, que en su condición de empleado de confianza y manejo, decidió trabajar de manera concomitante con otras personas jurídicas, cuando su contrato de trabajo, tenía una cláusula de exclusividad. En relación con el tema, la Corte en sentencia de 16 de julio de 2007 (Radicación 28682), señaló: “Asimismo, se impone traer a colación la sentencia de 30 de julio de 1993, radicado 5889, citada

por el demandante en el recurso de apelación, en la cual la Corte razonó así: "(...) En efecto, es de esperar que un empleador prudente se cerciore suficientemente acerca de la forma como ocurrieron los hechos constitutivos de la violación del contrato, (...)” Ahora bien, es absolutamente claro que el extrabajador, el señor ALONSO SANCHEZ GÓMEZ, venía desempeñando actividades comerciales propias y usando los aplicativos de mi prohijada, estando en días y horas laborales y con la colaboración del señor DUVAN GOMEZ, quien así lo señaló en su respectiva diligencia de descargos y a quien el señor SANCHEZ GOMEZ, le remitía todas aquellas solicitudes de clientes respecto de mantenimientos. A su vez el señor SANCHEZ, tenía intereses personales con la IPS Salud Antioquia y con otras, con quienes desarrollaba actividades que eran exclusivas de mi prohijada al estar descrito así en el acuerdo contractual (contrato de trabajo). Se desprende de la diligencia de descargos y de la carta de despido de fecha 07 de octubre de 2015, que fueron varias las irregularidades en las que incurrió el señor SAUL ALONSO SANCHEZ GÓMEZ, dentro de las que se destacan, entre otras: - Comercializó la venta de productos y gestionó la prestación de equipos de servicio técnico a equipos de Wiener Lab y otros equipos de manera independiente. - Envío y recibió cotizaciones para la venta independiente de productos que están relacionados con el objeto social de la empresa. - Se evidenció que reveló información confidencial de la empresa, sin que hubiese existido consentimiento previo por parte de la misma. - Incumplió su deber de lealtad y actuó en contra de los intereses de la empresa al “regalar” productos bajo supuestos inciertos. Los hechos narrados en la carta de despido, constituyeron las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo de conformidad con lo previsto en el texto del contrato, el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa, Artículo 43 numerales 1 y 4, Artículo 62 literal a) del Código Sustantivo del Trabajo en sus numerales 5 y 6. Los apartes normativos enunciados se encuentran plenamente desarrollados en la carta de despido de fecha 07 de octubre de 2015. Dentro de las pruebas que sirvieron de base para el despido sin justa causa, hacemos énfasis en las siguientes, existiendo otras evidencias como se demostrará a lo largo del proceso: 1. El día 11 de Marzo de 2014, ALONSO SANCHEZ, a través de la cuenta de correo, asanchez@wiener-lab.com.co, envía mensaje a SAMIRA SALAS MOSQUERA, al correo samisaussm@hotmail.com, manifestándole que no le han consignado el saldo de la cuenta de cobro. El día 17 de Marzo de 2014, BELSY SAMIRA SALAS MOSQUERA, responde el correo indicándole que desde el miércoles 12 se le había consignado lo correspondiente a la cuenta de cobro pendiente. 2. El día 18 de Marzo de 2015, ALONSO SANCHEZ, a las 7:53 a.m., a través de la cuenta asanchez@wiener-lab.com.co, agradece a BELSY SAMIRA SALAS a la cuenta de correo samisaussm@hotmail.com. 3. El mismo día esto es el 18 de Marzo de 2015, ALONSO SANCHEZ, a las 8:35 a.m., BELSY SAMIRA SALAS a través de la cuenta samisaussm@hotmail.com, escribió: “por favor no olvide los documentos que le solicite son de breve espera. Cuento con sus diligencias”, a lo que ALONSO SANCHEZ respondió: “Ok. Trataré de enviártelos lo más pronto”. 4. El día 17 de Septiembre de 2014, Laboratorio Ips Salud Antioquia laboratorioipssaludantioquia@gmail.com, escribió a ALONSO SANCHEZ bajo el Asunto: PEDIDO. En la misma fecha, a la 1:39 p.m., ALONSO SANCHEZ, escribió a MONICA “Mónica. Ya tramité los de hematología. Tu solicitas las pruebas rápidas?” En la misma fecha a las 14:05 p.m., MONICA MARIA RUIZ CARDONA mediante el correo monycamrc@gmail.com, escribió a ALONSO SANCHEZ: “Hola Alonsillo. Poseemos serios problemas porq ya hasta Biosystems me tiene frenada sino hay pago. Ni en el hosp ni en Prosalco hay señas de pago. Yo les dije q lo q se acabara fueran avistando porq yo no tengo de donde sacar \$\$\$ ahora. Monica Ruiz C. 5. En respuesta, ALONSO señala: “Aprovechemos para presionar pago parando servicio. Decirle a la gerente que nos saque siquiera 2 facturas para desatranca carter. Lo mismo con prosalco. No crees?” 6. El día 22 de Enero de 2015, PAOLA ANDREA SALAZAR, en calidad de Coordinadora Laboratorio Clínico y de Radiología de CLINICOP, le indica a través de correo electrónico a ALONSO SANCHEZ, cuyo Asunto se denominaba: “MANTENIMIENTOS PREVENTIVOS”; que requería con urgencia que le sea enviado el cronograma de mantenimientos preventivos de los equipos de laboratorio clinicop. Igualmente indica que Alonso le había autorizado pedir un kit de magnesio a precio cero, solicitando le sea despachado. En el correo se evidencia claramente que ALONSO SANCHEZ le envía el mensaje a DUVAN GOMEZ el día 23 de enero de 2015. 7. El día 27 de Enero de 2015, PAOLA ANDREA SALAZAR, en calidad de Coordinadora Laboratorio Clínico y de Radiología de CLINICOP, le indica a través de correo electrónico a ALONSO SANCHEZ, cuyo Asunto se denominaba: “MANTENIMIENTOS PREVENTIVOS”; que requería el envío del cronograma de mantenimientos preventivos de los equipos de laboratorio, para que no se presentara la misma situación del año anterior. En el correo se observa, que ALONSO SANCHEZ le envía el mensaje a DUVAN GOMEZ el día 27 de enero de 2015. 8. A través de correo electrónico de fecha 28 de Enero de 2015, denominado bajo el asunto “MANTENIMIENTO EQUIPO”, la señor LUZ HELENA VALENCIA, en calidad de Coordinadora de IPS ADILAB SAS, desde la cuenta labadilab@gmail.com, envió mensaje a la cuenta asanchez@wienerlab.com.co, de Alonso Sánchez, indicándole que tenía una gran preocupación con el servicio de mantenimiento, ya que había sido imposible que se comunicaran con el Ingeniero DUVAN, ya que el equipo presentaba un inconveniente y no tenían quién lo resolviera, quedando es espera de una pronta respuesta y solución 9. En el correo se observa, que ALONSO SANCHEZ desde la cuenta asanchez@wiener-lab.com.co, le envía el mensaje a DUVAN GOMEZ al correo dugomez@wiener-lab.com.co, el día 28 de enero de 2015. 10. A través de correo electrónico de fecha 28 de Marzo de 2015, denominado bajo el asunto “Fwd: MANTENIMIENTO EQUIPO”, la señor LUZ HELENA VALENCIA, en calidad de Coordinadora de IPS ADILAB SAS, desde la cuenta labadilab@gmail.com, envió mensaje a la cuenta asanchez@wienerlab.com.co, de Alonso Sánchez, preguntándole que para cuándo estaría el Kit de mantenimiento listo que tenía una gran preocupación con el servicio de mantenimiento, ya que había sido imposible que se comunicaran con el Ingeniero DUVAN, ya que el equipo presentaba un inconveniente y no tenían quién lo resolviera, quedando es espera de una pronta respuesta y solución. 11. En el correo se observa, que ALONSO SANCHEZ desde la cuenta asanchez@wiener-lab.com.co, le envía el mensaje a DUVAN GOMEZ al correo dugomez@wiener-lab.com.co, el día 18 de enero de 2015, indicándole que revise y que le de solución a ADILAB. 12. El día 5 de Mayo de 2015, ALONSO SANCHEZ, desde la cuenta asanchez@wiener-lab.com.co, envía a MARIA CONSUELO de HUMANLAB correo electrónico en el que le indica que para que le pueda enviar el VDRL regalado, le debe ayudar con un correo y una foto de una caja de VDRL, que esté dañada, mojada o aplastada. Como si llegara así. Para soportar el envío del nuevo. Se observa que en perjuicio de la empresa REPRESENTACIONES LABIN, SAUL ALONSO SANCHEZ, le señala al cliente que envíe una foto en condiciones en las que no llegó la caja de VDRL, para poder soportar el envío de una nueva. 13. El día 12 de Mayo de 2015, ALONSO SANCHEZ, desde la cuenta asanchez@wiener-lab.com.co, envía a MARIA CONSUELO de HUMANLAB correo electrónico en el que le recuerda que para ese mes debía hacer pedido, ya que estaba en evaluación su promedio de compra. 14. El día 1 de Julio de 2015, ALONSO SANCHEZ, desde la cuenta asanchez@wiener-lab.com.co, envía a MARIA CLEMENCIA VINASCO al correo electrónico vinalab1@yahoo.com, en donde le pregunta, que cuándo le envía los pendientes que se señalan en el correo del cual se adjunta copia. 15. El día 3 de Julio de 2015, ALONSO SANCHEZ, desde la cuenta asanchez@wiener-lab.com.co, reenvía a LUZ MARINA, al correo electrónico luzmge@gmail.com, en donde le pide que revise un correo enviado por GUILLERMO CAMACHO Z, de LABOTEK COLOMBIA S.A.S., contentivo de una Oferta de un densitómetro de Labotek Colombia S.A.S. 16. El día 15 de Julio de 2015, ALONSO SANCHEZ, desde la cuenta asanchez@wiener-lab.com.co, envía a DUVAN GOMEZ al correo electrónico

dugomez@asanchez@wiener-lab.com.co, en donde le indica textualmente "Duvan. Así esta bien. Lo voy a reenviar". Lo anterior como consecuencia de un correo electrónico redactado y enviado por DUVAN GOMEZ, en donde señala, que está preocupado por el tiempo de respuesta a los correctivos y que eventualmente se requeriría alivianar cargas o utilizar a otra persona disponible cuando él esté de viaje. Le indica que está contento con su trabajo, pero que a los clientes se les está incumpliendo.

17. El día 24 de Julio de 2015, GLADIS MONTOYA del departamento de compras de HSOPIMEDICOS MEDELLÍN S.A., desde la cuenta hospimedicoscompras@hotmail.com, envió correo a ALONSO, con el fin de que le informara para cuándo llegaban los pedidos pendientes de la María.

18. El día 26 de Julio de 2015, laboratorio ips salud antioquia, envió a ALONSO, correo en donde le hacían saber que carecían de los productos que se relacionan en el mismo.

19. El día 27 de Julio de 2015, a través de correo electrónico denominado bajo el asunto "Re: PEDIDO DE REACTIVOS IPSA" ALONSO SÁNCHEZ, escribe a la cuenta de laboratorio ips saludantioquia: "Buenos días (...) Sangre oculta lleve de biomereux caja donada por Copacabana (...) Drogas de abuso ya pedí (...) Comprar de caja menor 1 soluplastin a Humalab"

20. El día 27 de Julio de 2015, FABIO AJIACO a través del correo fabio.ajiac@gmail.com, envía correo a la cuenta de ALONSO SANCHEZ asanchez@wiener-lab.com.co, en donde le envía los datos de creación de él para la creación de la empresa.

21. El día 25 de Agosto de 2015, a las 12:10, JAVIER CARDONA a través de la cuenta javicalo54@gmail.com, reenvía a Laboratorio Ips Salud Antioquia, a la cuenta de correo electrónico laboratorioipssaludantioquia@gmail.com, el asunto denominado "SOPORTE DE PAGO" el cual tiene inserto el siguiente texto: "Alonso las facturas que le falta el soporte de pago son 0874 por \$450.000 y la 0875 por \$450.000 (...) Gracias"

22. El señalado correo fue reenviado a ALONSO SANCHEZ a la cuenta asanchez@wiener-lab.com.co, a través del correo Laboratorio Ips Salud Antioquia, laboratorioipssaludantioquia@gmail.com.

23. El día 26 de Agosto de 2015, ALONSO SANCHEZ a través de la cuenta asanchez@wienerlab.com.co, envía correo a PAULA VÉLEZ al correo compras@disprolab, en donde le solicita a PAOLA, que le pase ese dato de consignación a Javier.

24. El día 27 de Agosto de 2015, Laboratorio Ips Salud Antioquia, a través del correo electrónico laboratorioipssaludantioquia@gmail.com, bajo el asunto "SOPORTE DE PAGO" y JAVIER CARDONA a través de la cuenta javicalo54@gmail.com,

25. El día 3 de Septiembre de 2015, PAOLA ANDREA SALAZAR GALLEGO, a través de la cuenta paosalgallego@hotmail.com, en calidad de Coordinadora de Laboratorio Clínico y Radiología, le manifestó a ALONSO que necesitaba los controles nuevos de hematología toda vez que los que tenía estaban vencidos y aún no recibía los nuevos. En respuesta, ALONSO a través de correo electrónico de fecha 3 de septiembre de 2015, le manifestó que ya se habían enviado a hospimédicos.

26. El día 4 de septiembre de 2015 a las 9:45 a.m., a través del correo electrónico hummalab33@hotmail.com, bajo el asunto "RV: FALTANTES DE INSUMOS", se le indica a ALONSO SANCHEZ a la cuenta asanchez@wiener-lab.com.co, que del pedido de IPS SALUD ANTIOQUIA, quedó faltando 3 paquetes de espátulas de aire, para que le confirme si las van a enviar o debe buscar por otro lado.

27. El día 4 de septiembre de 2015 a las 10:02 a.m., YUDY CATALINA ARBOLEDA, a través del correo electrónico catalinahummalab.com, escribió a la cuenta de correo de ALONSO SANCHEZ asanchez@wiener-lab.com.co, que las espátulas le serían entregadas ese día en horas de la tarde, y que le agradecía su atención. En respuesta, ALONSO SÁNCHEZ, envió correo a YUDY CATALINA ARBOLEDA señalándole: "ok. Gracias"

28. El día 15 de Septiembre de 2015, a las 9:40 a.m., a través del correo cotizacioneshospimedicos@hotmail.com, reenvía a ALONSO SANCHEZ a la cuenta asanchez@wienerlab.com.co, bajo el asunto: "COTIZACION 18864", correo electrónico con el siguiente texto: "No se puede mostrar el mensaje debido al formato. Solicite al remitente que lo envíe de nuevo con otro formato o desde otro programa de correo. Text/html"

29. El día 15 de Septiembre de 2015, a las 10:17 a.m., ALONSO SANCHEZ a través de la cuenta asanchez@wiener-lab.com.co, envía a MARIBEL ROJAS OSPINA a la cuenta mary.r.5@hotmail.com, con copia al correo laboratorioipssaludantioquia@gmail.com, el asunto denominado "Fwd: COTIZACION 18864"

30. El día 28 de Septiembre de 2015, SILVIA VELÁSQUEZ, a través de la cuenta silvel44@hotmail.com, escribió a ALONSO que habían recibido una factura que nos sería aceptada ni ingresada al sistema contable. En respuesta, el mismo día 28 de septiembre de 2015, ALONSO SANCHEZ, escribió: "Ok Silvia. "Devuélvela con carta aclaratoria"

31. En Respuesta a la pregunta número siete, en donde se le indaga que si junto con el señor DUVAN GÓMEZ, enviaron una cotización al hospital San Joaquín Nariño – Antioquia para la prestación del servicio de mantenimiento de manera personal y utilizando el nombre de la empresa, señaló que ANA MARIA TREJOS, fue quien lo contactó para hacer el mantenimiento. Se observa claramente que en ningún momento negó la prestación del servicio de mantenimiento de manera personal, independiente y ajena al contrato de trabajo. Señaló igualmente que la cotización "había pasado" Como se vislumbra, con base en la diligencia de descargos aportada al expediente dentro del término legal, se tomó la decisión de desvincularlo y en la misma carta se adjugaron los motivos de la terminación y las normas que infringió con su conducta y que daban lugar a la terminación del vínculo con justa causa por parte del empleador, dando estricto cumplimiento al artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, sin que en ningún momento se le vulnerara su derecho a la defensa y a un debido proceso, y en acatamiento a las sentencias de la Corte Suprema de Justicia, en especial la de fecha octubre 25 de 1994, Radicado 6847 .M.P. Francisco Escobar Enríquez, lo que importa en la sustentación de una carta de despido es que quede suficientemente desarrollado el aspecto fáctico de la misma, situación que está plenamente demostrada en la carta de despido.

CONCLUSIONES Comparto los argumentos expuestos por el Juzgado Civil del Circuito de Funza, los cuáles se sintetizan a continuación, por lo que solicito que se confirme la sentencia proferida por el a quo:

1. De los correos electrónicos antes relacionados, señalados y aportados en la contestación de la demanda, se observa que el señor SAUL ALONSO SÁNCHEZ ejerció actividades ajenas al giro ordinario de sus funciones, dentro de su jornada laboral.
2. Igualmente se evidenciaron actos que iban en contravía de los intereses del empleador, para que clientes recibieran beneficios irregulares; señalando a los clientes que dañaran los productos para que les enviaran nuevos productos, la prueba irrefutable es que el día 5 de Mayo de 2015, ALONSO SANCHEZ, desde la cuenta asanchez@wiener-lab.com.co, envía a MARIA CONSUELO de HUMANLAB correo electrónico en el que le indica que para que le pueda enviar el VDRL regalado, le debe ayudar con un correo y una foto de una caja de VDRL, que esté dañada, mojada o aplastada. Como si llegara así. Para soportar el envío del nuevo.
3. También se evidencian correos electrónicos que se adjuntaron con la contestación y a los que se hace referencia líneas atrás que, SAUL ALONSO SÁNCHEZ envió una serie de cuentas de cobro y cotizaciones a terceros por prestación de servicios personales e independientes de la empresa REPRESENTACIONES LABIN VE S.A. y a través del señor DUVÁN GÓMEZ y que quedó aceptado por el demandante que se trataba del ingeniero encargado del mantenimiento de la maquinaria que la empresa demandada comercializaba.
4. Prestó servicios de asesoría de manera independiente y paralela dentro de la jornada laboral a PROMEDAN, sin mediar autorización por parte de REPRESENTACIONES LABIN VE S.A., y recibió honorarios según informe preliminar de diagnóstico remitido a PROMEDAN en el mes de mayo de 2015 así como del correo electrónico enviado al señor Giraldo el 27 de mayo de 2015.
5. El demandante asesoraba y prestaba servicios a título personal a la IPS Salud Antioquia, en donde hacía seguimiento a los productos adquiridos por la IPS y revisaba las cotizaciones remitidas. También se observan correos electrónicos contentivos de cuentas de cobro de la IPS a favor de SAUL ALONSO y pagos por servicios prestados.
6. Obra también documento en donde el Hospital San Juan de Antioquia informa que, Duvan y el demandante cotizaron servicios

de mantenimiento en forma personal. 7. Igualmente obran correos electrónico en donde se evidencia que SAUL ALONSO, compartía información confidencial de REPRESENTACIONES LABIN VE S.A., contrariando lo pactado en el contrato de trabajo. 8. Con lo anterior, señala el despacho que, es evidente que se configuró la justa causa para que procediera el despido por parte de REPRESENTACIONES LABIN VE S.A., sin que hubiese lugar al pago de ninguna indemnización. 9. Las pruebas aportadas por REPRESENTACIONES LABIN VE S.A., gozan de plena validez y las mismas no fueron tachadas de falsedad. 10. Los motivos que conllevaron a que se configurara el despido sin justa causa, se encuentran plenamente acreditados en el expediente. 11. El señor SAUL ALONSO, no logró desvirtuar los hechos que sirvieron de fundamento para el despido sin justa causa, ni lo relacionado con la cláusula de exclusividad. 12. Como sustento del despido sin justa causa, se tuvieron en cuenta además, las causales contempladas en el contrato de trabajo suscrito entre las partes. Señala el a quo además de lo anterior que, varios de los hechos relacionados en el acta de descargos fueron aceptados por el trabajador en su momento, como el hecho de haber prestado servicios a personas jurídicas diferentes del empleador, vulnerando la cláusula de exclusividad suscrita con la empresa demandada. Se observa en la pregunta número 18, en la asesoría que prestó a PROMEDAN, en el interrogatorio manifestó que se trataba de un laboratorio que él estaba asesorando y que no iba en contra de las labores de LABIN y que la idea era ganarse el cliente. Igualmente aduce el operador judicial de primera instancia que, el demandante admitió que autorizó la venta de productos a clientes que tenían cartera cerrada sin recibir autorización para ello, pasando por encima de las órdenes y políticas de la empresa, toda vez que a los clientes con cartera cerrada no se les podía efectuar venta de productos. Es decir que, los hechos fueron aceptados por el demandante, como el haber prestado servicios a personas jurídicas diferentes al empleador, vulnerando la cláusula suscrita en el contrato de trabajo. Es claro como lo señala la Juez de primera instancia que el empleador puede acceder al correo corporativo cuando este ha sido suministrado por la empresa, por tanto, no son de recibo los argumentos esbozados por el demandante cuando señala que se le vulneraron derechos fundamentales cuando se accedió a la cuenta suministrada por la empresa. Es preciso aclarar que LABIN COLOMBIA S.A.S. es una persona jurídica diferente con NIT diferente y con la cual el señor SAÚL ALONSO SÁNCHEZ GÓMEZ, no tuvo ninguna clase de relación laboral, tal y como se desprende de lo señalado en la contestación de la demanda por parte de LABIN COLOMBIA S.A.S., y de las pruebas documentales que se adjuntaron a las mismas, en donde es evidente que entre las partes no se suscribió contrato de trabajo en ninguna época. REPRESENTACIONES LABIN VE S.A. y LABIN COLOMBIA S.A.S., son dos personas jurídicas diferentes con número de identificación diferente, por tanto no se puede predicar ninguna clase de responsabilidad ni de solidaridad. De conformidad con los argumentos expuestos, es claro que el señor SAÚL ALONSO SÁNCHEZ GÓMEZ, SI INCURRIÓ EN LAS JUSTAS CAUSAS ADUCIDAS PARA QUE PROCEDIERA EL DESPIDO CON JUSTA CAUSA, y por tanto NO HAY LUGAR al reconocimiento NI pago de la indemnización por el presunto despido sin justa causa que aduce el accionante. PRETENSIONES Se solicita que se mantenga incólume el fallo proferido por el Juzgado Civil del Circuito de Funza, por medio del cual absolvió a las demandadas dentro del presente proceso REPRESENTACIONES LABIN VE S.A. y LABIN COLOMBIA S.A.S., de todas y cada una de las pretensiones elevadas por la parte demandante. Solicito que se condene en costas a la parte demandada.”

IV. CONSIDERACIONES

Teniendo en cuenta que se examina la sentencia de primera instancia en grado jurisdiccional de consulta, se procede a determinar la procedencia de las peticiones de la demanda.

Así las cosas, se advierte, que no fue motivo de reparo que el demandante prestó servicios mediante contrato de trabajo a la sociedad REPRESENTACIONES LABIN VE S.A., desde el 23 de abril de 2007 hasta el 7 de octubre de 2015, desempeñó el último cargo de ASESOR COMERCIAL y a la finalización del vínculo devengó la suma de \$4.392.977, lo que se corrobora con el contrato de trabajo, certificación y liquidación final de prestaciones sociales. (fls.3,21,26).

Debe tenerse en cuenta que no se demostró la relación laboral con la sociedad REPRESENTACIONES LABIN COLOMBIA S.A.S., cuya vinculación se ordenó en el trámite del proceso.

La parte actora afirmó en la demanda que el despido es injusto toda vez que en la carta de despido se indican hechos que fueron sometidos a diligencia de descargos, sin embargo en la citación no se explicó ni aportó hechos o evidencias que ameritaran el llamado a descargos, además la citación se realizó el mismo día en el cual se hizo la diligencia y que todos los hechos esgrimidos por el empleador en los descargos no corresponden a la verdad, además son acomodados como conductas reprochables sin serlo y se refieren a hechos o faltas cometidas en los años 2013, 2014 y principios de 2015.

Ahora bien, debe recordarse que cuando se alega el despido sin justa causa y la consecuente indemnización de perjuicios contenida en el artículo 64 del CST, a la parte demandante le basta demostrar que la terminación fue por voluntad del empleador, y, al empleador le corresponde acreditar que la terminación tuvo origen en las justas causas establecidas en la Ley. Al respecto en sentencia SL592-2014 la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia precisó sobre este punto:

“En principio, a cada parte le corresponde demostrar las afirmaciones o las negaciones que hace como fundamento de sus pretensiones o excepciones. Así lo preceptúa el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, Por supuesto, hay normas de derecho que excepcionalmente exoneran a las partes de acreditar hechos o negaciones, como es el caso de las presunciones y las negaciones indefinidas, para solo traer dos ejemplos.

En el campo laboral, en forma por demás reiterada, esta Sala de Casación tiene adoctrinado que, en materia de despidos, sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a éste, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el despido se basó en las causas esgrimidas en el documento con el que comunicó su decisión...”

En el documento mediante el cual el empleador comunicó la decisión de terminar el contrato de trabajo (fls. 8 - 10), se relata lo siguiente:

“Como empleado de Representaciones Labin Ve S.A. (la “Empresa”) y en el desempeño de su cargo como Asesor Comercial, usted se comprometió a ejecutar el contrato de forma exclusiva con la Empresa de buena fe, con lealtad, fidelidad, veracidad y honradez, y también a cumplir de forma cabal con las obligaciones laborales y las prohibiciones establecidas, entre otras, en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, así como a cumplir fielmente con las políticas de la Empresa, las obligaciones especiales pactadas en contrato de trabajo y en el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa, en general en las demás prescripciones de trabajo debidamente comunicadas a usted durante su vinculación laboral con la Empresa. Igualmente usted se comprometió a no incurrir en conductas prohibidas, a atender de manera estricta las políticas y directrices de la Empresa y a no faltar a sus deberes como empleado de la Empresa. La empresa tuvo conocimiento de que usted, cometió varias faltas a sus obligaciones como empleado, en los términos anteriormente citados y, por lo tanto procedió a adelantar una investigación de carácter administrativo que finalizó el día 7 de octubre de 2015. En sede de dicha investigación y en aras de lograr efectividad y garantía de sus derechos, la Empresa le dio la oportunidad de ser oído en la diligencia de cargos y descargos que se llevó a cabo el 7 de octubre de 2015. Del proceso disciplinario adelantado, la Empresa pudo establecer que usted, en efecto, incurrió en faltas gravísimas al incumplir sus obligaciones laborales y prohibiciones respecto a la prestación de sus servicios como empleado de la Empresa en el cargo de Asesor Comercial, motivo por el cual la Empresa ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo de manera unilateral, con fundamento en varias justas causas que a continuación se detallan, a partir de la jornada de hoy, 7 de octubre de 2015. Durante la investigación llevada a cabo por la Empresa, se pudieron establecer los hechos que configuran las justas causas que motivan la terminación de su contrato de trabajo, los cuales enunciamos así: 1. La empresa tuvo conocimiento que usted, sin autorización de la Empresa y en beneficio personal, prestó servicios de asesoría a IPS PROMEDAN. Como resultado de la investigación adelantada por la Empresa, se pudo constatar

que los servicios por usted prestados a favor de IPS PROMEDAN fueron desarrollados dentro de su jornada laboral, y que como resultado de los mismos, usted recibió honorarios. Lo anterior se evidencia en el informe por usted emitido en el mes de mayo de 2015, denominado "Informe Preliminar de Diagnóstico Laboratorio Clínico Promedan", así como el mensaje que el envía al señor Wilfer Giraldo al correo electrónico wgiraldo@promedan.com.co el 27 de mayo de 2015. 2. La Empresa tuvo conocimiento que usted tiene una relación comercial con IPS Salud Antioquia, situación que fue plenamente aceptada por usted en la diligencia de cargos y descargos. A título personal e independiente, usted revisaba, evaluaba, asesoraba y le hacía seguimiento a los productos comprados por IPS Salud Antioquia. – Tal como se logró demostrar en la investigación adelantada por la Empresa y de sus comentarios en la diligencia de cargos y descargos, usted revisó el 16 de marzo de 2015, en beneficio de la IPS Salud Antioquia, las cotizaciones (sic) de productos enviadas por Deyanira Londoño Giraldo el 13 de marzo de 2014 a través del correo dlondono@labechavarria.com. – Así mismo, en mensajes electrónicos cruzado con María Clemencia Vinasco (vinalab@yahoo.com) se evidencia que usted solicita productos diferentes al portafolio de ventas de Representaciones Labin. Al serle preguntado sobre este hecho, usted manifiesta que se encuentra revisando los productos comprados y cotizados en beneficio de la IPS Salud Antioquia, dado que usted tiene un interés personal y comercial con dicha entidad. – Se evidenció una cuenta de cobro emitida el 12 de diciembre de 2013, en la que se establece que IPS Salud Antioquia le debe la suma de Col. Pesos \$600.000 por concepto de "servicios prestados". Adicionalmente, se evidenció una cuenta de cobro emitida el 13 de diciembre de 2013, en la que se establece que la Unidad de Salud Santa Mónica le debe un valor de Col. Pesos \$180.000 por concepto de "Insumos de Laboratorio". Al serle preguntado por estos documentos, usted manifiesta que se trata de un tema personal que tiene usted con la señora Mónica María Ruiz. 3. La Empresa pudo constatar a través de diferentes documentos puestos a su conocimiento que usted tenía pleno conocimiento de los servicios de mantenimiento que el señor Duván Gómez, ex empleado de la Empresa prestaba a nuestros clientes a título personal e independiente. Lo anterior se evidencia en los siguientes documentos: -Mediante mensaje electrónico del 10 de marzo de 2015 usted envió a la dirección de correo electrónico qv199@yahoo.com la cuenta de cobro emitida por Duván Gómez a ADILAB IPS SAS, por un valor de Col. Pesos \$1.000.000, por concepto de "Servicios Prestados, Kit Cubetas para Konelab 30/60". -Comunicación oficial emitida por el Hospital San Joaquín Nariño – Antioquia, por medio de la cual se le informa a Representaciones Labin, que usted, junto con el señor Duván Gómez, cotizaron el mantenimiento de los equipos de la institución de forma personal. -Mediante mensaje electrónico del 18 de marzo de 2015, usted le remite a Duván Gómez la solicitud de mantenimiento de equipo a ADILAB IPS S.A.S. Al revisar los reportes de mantenimiento realizados y la contabilidad de Representaciones Labin, se evidencia que este servicio no fue prestado por la Empresa. -Mediante mensaje electrónico del 1 de julio de 2015 dirigido a la dirección de correo electrónico laboratorio@hospitalhispania.gov.co, usted le informó a la señora Janet Salazar de Hospital Hispania, que debía contactar directamente a Duván Gómez para la contratación del servicio de mantenimiento preventivo del equipo C19. 4. Durante la investigación se encontró un mensaje dirigido al cliente HUMMALAB, en donde usted recomienda la práctica de acciones desleales a fin de obtener productos gratuitos por parte de la Empresa, lo que evidencia un claro incumplimiento de su deber de fidelidad y lealtad. Mediante correo electrónico del 5 de mayo de 2015 usted le informa a María Consuelo que debía simular que el empaque del producto VDRL había llegado dañado, mojado y aplastado, a fin de que Representaciones Labin repusiera el equipo a título gratuito. 5. Por último, la Empresa tuvo conocimiento que usted reveló información sensible y confidencial al cliente HUMMALAB, al remitir comunicaciones internas de Representaciones Labin al correo personal del Gerente de HUMMALAB (silvel44@hotmail.com), el día 13 de mayo de 2015. Las faltas en las que usted incurrió han sido debidamente investigadas y comprobadas por la Empresa, confirmadas con base en la información y documentos obtenidos durante el proceso de investigación y relacionados con lo anteriormente descrito. Los hechos narrados son graves e inadmisibles, constituyen una justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo de acuerdo con lo previsto en el texto del contrato mismo sobre terminación unilateral del contrato de trabajo, en el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa en el Artículo 43 numerales 1 y 4, Artículo y en artículo 62, literal a) del Código Sustantivo del Trabajo, en sus numerales 5 y 6. Los hechos relatados en esta comunicación están tipificados en los apartes de las normas legales referidas anteriormente como justa causa para terminación del vínculo laboral, porque indiscutiblemente constituyen (i) una violación grave de las obligaciones y prohibiciones que usted debía observar de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 58, numerales 1, 2 y 4 del Código Sustantivo del Trabajo; (ii) una falta grave calificada como tal en el contrato de trabajo suscrito entre usted y la Empresa, en la Cláusula sexta numerales 1) y 2) al faltar las obligaciones establecidas en su contrato de trabajo en la Cláusula primera numerales 1), 3) 4) y 6) y (iii) una falta grave calificada como tal en el Artículo 50 Literales c) y e) del Reglamento de Trabajo de la Empresa al violar las prohibiciones expresas en el mismo en el Artículo 47, todo en concordancia con lo establecido en el artículo 51 del Reglamento de Trabajo de la Empresa. El Reglamento de Trabajo de la Empresa, y su contrato de trabajo, son claros al establecer la gravedad de incumplir las obligaciones y violar las prohibiciones que de manera particular ha establecido la Empresa. La falta de las obligaciones y prohibiciones especiales citadas, además de la ejecución del contrato de trabajo de mala fe y faltando a la verdad con la Empresa, son justas causas de terminación de su contrato de trabajo. Los hechos narrados son graves e inadmisibles, pueden conllevar a poner en riesgo la operación y la reputación de la Empresa, constituyen actos graves de disciplina, un incumplimiento de sus obligaciones legales y conductas prohibidas y son, por lo tanto justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo, en concordancia con lo preceptuado en su contrato de trabajo, los preceptos citados del Reglamento de Trabajo de la Empresa, los procedimientos aplicables en las políticas laborales de la Empresa..."

Como puede observarse, se demostró la terminación unilateral del contrato de trabajo la que se motivó en los numerales 1, 2, y 4 del artículo 58 del CST; los numerales 5 y 6 del literal a) del artículo 62 del CST, así como los artículos 43, 47, 50 y 52 del Reglamento Interno de Trabajo y las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo, con base en los hechos relacionados.

De acuerdo con lo anterior corresponde a la Sala analizar si la parte demandada demostró las justas causas invocadas en la comunicación de terminación del contrato de trabajo.

Revisada la documental allegada con la demanda y la contestación, se advierte que el día 7 de octubre de 2015, el demandante fue citado a descargos para el mismo día, con el fin de rendir explicaciones por: (i) violar las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo y en reglamento interno, (ii) comercializar productos y servicios técnicos de manera independiente a terceros y clientes de la empresa sin autorización, (iii) incurrir en conflicto de interés entre los negocios personales y las funciones que desempeña en la empresa y (iv) revelación de información confidencial de la empresa (fl. 6 y 140).

El día 7 de octubre de 2015, se llevó a cabo diligencia de descargos en la cual el demandante, respecto del primer punto indicado en la citación, esto es violar las obligaciones del contrato de trabajo y del reglamento interno, sobre la cláusula de exclusividad dijo que era consciente de la existencia de la cláusula, pero no aceptó haber violado la obligación, al respecto contestó: *“hacer lo que estoy haciendo con la empresa vender, cumplir, traer clientes, y lo estoy cumpliendo con Wiener. Esa es mi exclusividad, yo con Wiener tengo un horario de trabajo y puedo hacer lo que yo quiera después de ese horario.”* Tampoco admitió haber desatendido la obligación de guardar reserva sobre la información confidencial de la empresa y realizar ocupaciones distintas a sus funciones en el horario de trabajo, no aceptó que en el contrato de trabajo se encuentren establecidas como justas causas para la terminación del vínculo, la falta de honradez, violación de las obligaciones legales contractuales o reglamentarias y la ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros y que por lo tanto el empleador perdió la confianza en él depositada. Respecto de los puntos segundo y terceros de la citación, esto es la comercialización de productos y servicios técnicos de manera independiente a terceros y clientes de la empresa sin autorización, así como incurrir en conflicto de interés entre los negocios personales y las funciones que desempeñaba en la empresa, dijo sobre el contrato con el laboratorio PROMEDAN por valor de \$1.500.000 mensuales, que él pasó una propuesta para asesorar en compras al laboratorio y que el propósito era ganar ese cliente para la demandada.

Aceptó haber realizado el INFORME PRELIMINAR DE DIAGNOSTICO CLINICO PROMEDAN del 14 de mayo de 2015, pero lo hizo en su tiempo libre. Admitió que, si bien había planeado la constitución de una empresa del sector salud con Fabio Ajiaco antiguo gerente comercial de la accionada, era porque tenía ganas de iniciar sus propios negocios, pero las condiciones no se dieron porque no se quería desvincular de la entidad. También aceptó que remitió una oferta de Guillermo Camacho para la compra de un densitómetro por parte de la sociedad HUMANITAS, que él los puso en contacto. Sobre los correos cruzados con IPS SALUD ANTIOQUIA sobre productos para citologías, pruebas de sangre oculta y drogas de abuso, manifestó que lo hizo por la inversión que hizo en esa entidad en el año 2005, lo hizo a manera de seguimiento en la empresa donde tenía inversión, pero a título personal. Si bien pasó cuentas de cobro a IPS SALUD ANTIOQUIA pero fue a título personal y para recuperar el dinero que entregó, pero la entidad le solicitó que para hacer ese reembolso necesitaba las cuentas de cobro y que los pagos que hace IPS SALUD ANTIOQUIA es un tema personal. Sobre el correo electrónico remitido a HUMMALAB para la entrega de un VDRL regalado en el que indico que debían enviar foto para que el producto aparezca dañado, mojado o aplastado, respondió que el producto llegó dañado y que no podía reemplazarse si no se tenía la constancia que había llegado en mal estado, que indicar que el producto era regalado fue un error de redacción en el correo y solo era para autorizar el cambio del producto que llegó dañado. No aceptó haber prestado servicios técnicos a diferentes clientes de la empresa, pues la comercialización de productos la realizó con autorización de los gerentes comerciales de la empresa y sobre las acciones del ingeniero Duván Sánchez un servicio de mantenimiento solicitado por la empresa ADILAB S.A.S., aclarando que a esa empresa nunca le vendió equipos sino reactivos. Negó que tuviera participación en los negocios que realizaba Duván Sánchez a título personal. Sobre la cuenta de cobro que envió a ADILAB S.A.S. a nombre de Duván Sánchez sobre un kit de KONELAB, manifestó que la compra de esas cubetas estaba autorizada por la empresa, que si bien tenían disponibilidad de cubetas en el laboratorio, el cliente tenía la cartera bloqueada. Respecto del cuarto punto de la citación a descargos, sobre la revelación de información comercial de la empresa, al solicitársele explicación del por qué reenvió correos internos de la empresa que contenían información confidencial a Hummalab, manifestó: *“Si, de eso hubo muchas discusiones. Sobre este correo lo hice por desespero y presión, porque estaba en la mitad*

de un lío con Ajiaco. Yo a este correo no le ví ningún problema y no me parece que sea información confidencial porque se trataba de un cliente y sobre un problema que debíamos solucionar. Yo no veo que sea grave.” (fls. 129 – 137).

La parte demandada allegó como medio de prueba correos electrónicos remitidos por el demandante desde la cuenta institucional que le fue asignada por la empresa, entre los cuales se pueden destacar los siguientes: (i) mensaje del 11 de marzo de 2014 dirigido al correo samisaussm@hotmail.com, en el cual indica: “*Samira buenos días, No me han consignado el saldo de la cuenta de cobro y ya se le cancelo de mi parte hace rato a cubis por ese reactivo*”. En respuesta a ese mensaje el día 17 de mayo de 2014 se indicó: “*Hola Alonso buenas noches, para informarle que desde el miércoles 12 se le consignó lo correspondiente a la cuenta de cobro que teníamos pendiente con usted. Muchas gracias disculpe por la demora*”; (ii) correo electrónico enviado por el demandante el 5 de mayo de 2015 a Hummalab, en el cual manifiesta: “*María Consuelo. Buenas tardes para enviarte el VDRL regalado. Ayúdame con un correo y una foto de una caja de VDRL. Que este dañada mojada o aplastada. Como si llegara así. Para soportar el envío del nuevo. Gracias*”; (iii) El 12 de mayo de 2015 remitió nuevamente correo electrónico a Hummalab, en el que comunica: “*María Consuelo. Buenas tardes. Te recuerdo que este mes debes hacer pedido Neovid. Somedin. Andes. Ya que están en evaluación su promedio de compra. Para poder dejarlos instalados*.” (iv) El 2 de julio de 2015 en respuesta a la solicitud de mantenimiento realizada por el Hospital Hispania, manifestó: “*Janeth buenos días recuerda que el equipo tenía un año de garantía y 2 visitas de preventivo. Si ya se realizaron. Toca contactar al ingeniero Duvan Gomez y contactar con él las visitas de mantenimiento preventivo. Celular 3133873058*”. (v) Mensaje del 3 de julio de 2015 por medio del cual reenvía al correo luzme@gmail.com oferta de densitómetro realizada por Labotek Colombia SAS y firmada por Guillermo Camacho; (vi) El 27 de julio de 2015 en respuesta a Laboratorio IPS Salud Antioquia sobre productos que se estaban agotando, manifestó: “*Buenos días. Sangre oculta lleve de biomereoux caja donada por Copacabana. Drogas de abuso ya pedí. Comprar de caja menor 1 soluplastin a Humalab*.”; (vii) El 4 de septiembre de 2015 remitió mensaje electrónico a HUMMALAB, en el que manifiesta: “*Del pedido de IPS SALUD ANTIOQUIA, quedo faltando 3 paquetes de espátulas de aire. QUISIERA ME CONFIRMEN SI LAS VAN A DESPACHAR O SI TOCA BUSCAR POR OTRO MEDIO*.” (fls. 190 – 209).

En el interrogatorio de parte absuelto por el demandante, aceptó que suscribió cláusula de exclusividad en el contrato de trabajo, pero que esa prohibición era para

asuntos no inherentes al cargo que estaba desempeñando. Admitió que remitió al ingeniero Duván Sánchez a otras entidades, pero era con el propósito de capturar clientes. Sobre el correo enviado en mayo de 2015 en el que se refiere a regalar un producto relató: *“ese fue un caso puntual de un cliente de Montelibano que nos compraba bastante, era una zona bastante alejada y el VDRL mandaron una reclamación por producto, un cliente bastante importante nos había comprado unos equipos habíamos hecho una venta de casi 300 millones allá y llegó un VDRL que es un producto que costaba casi \$38.000, en ese momento, mandaron la solicitud de cambio, María Consuelo me solicitó que se lo repusiera, consulté a la compañía para solicitar ese cambio, me dicen que valía más el envío del producto que reponerlo, entonces que para reponerlo que si tenía alguna caja en ese momento o alguna evidencia de que la caja estaba mala para que se les hiciera el cambio para que quedara un soporte consecutivo de la compañía, me lo pidió la persona de almacén y le pedí a María Consuelo que lo hiciera de esa manera para enviarlo y que le repusieran ese producto”*. En relación con la entrega de insumos a clientes que estaban bloqueados por cartera, dijo: *“algo muy sencillo era una relación de negociación y de sostener clientes bloqueados que eran muy importantes y no podíamos dejarlos sin trabajar porque nos sometíamos en muchos de los contratos a demandas porque eran contratos con cláusulas, entonces lo que se hacía era un trámite, solicitar una autorización a la gerencia comercial y hablar con el cliente para que hiciera abonos a la cartera y sobre eso poderles hacer despachos y sobre eso la gerencia comercial nos decía si se podía autorizar el despacho”*. Y sobre el informe enviado al laboratorio PROMEDAN el día 14 de mayo de 2015 manifestó: *“si le pasé un reporte de lo que mencioné en las primeras preguntas de como podría hacer para que el laboratorio fuera más efectivo en la gestión de costos y para fortalecer lo que yo estaba buscando que era montar unos negocios con esta compañía”*

Se practicó interrogatorio de parte al representante legal de la demandada, en el cual manifestó sobre las faltas cometidas por el demandante: *“yo fui contratado en febrero de 2015 por representaciones Labin Ve S.A. al llegar la empresa dentro de las funciones que uno desarrolla como gerente financiero es dar una revisión general a toda la parte legal, económica, administrativa de la organización, esta empresa tenía ya dos años con unas pérdidas bastante importantes entonces mi trabajo inicial fue entrar a determinar las causas de pérdidas que tenía la empresa, la primera razón por ser una empresa importadora y comercializadora fue el tema de evaluación que impacto de manera grande a la organización generándole pérdidas que incluso terminaron en un saldo a favor en el impuesto de renta, luego de mirar la parte financiera revisé toda la parte de control interno y dentro del control interno comienzo a encontrar muchas cosas dentro de la parte de servicio técnico, la empresa vende equipos o coloca los equipos en arriendo o en comodato y resulta que por ejemplo cuando se iba a revisar un equipo nuevo se encuentra que al equipo nuevo le han sacado partes, es decir un equipo que yo podría haber vendido no lo puedo vender porque resulta que le sacaron algunos repuestos, comienza de ahí una revisión porque se tenía esta práctica en algunos casos había una autorización expresa pero siempre y cuando fuera para hacer una corrección de otro equipo y se tuviera en camino otro equipo de las mismas características para poderlo reemplazar, entonces cuando yo estoy haciendo la revisión de toda la parte de costos de la organización encuentro algunos elementos que han sido sacados y que no corresponden a reparaciones que hubiera hecho la compañía y ese trabajo coincide con una llamada que yo recibo de uno de los clientes donde me dicen que la persona comercial de Medellín más la persona que hacía el servicio técnico en la ciudad de Medellín están ofreciendo prestar el mismo servicio que había cotizado la*

organización y lo ofrecen hacer por un valor mucho más barato, la persona que me llama de allá me dice, primero le pido total confidencialidad para que mi nombre no sea expuesto, pero me parece muy mal hecho que a ustedes los estén defraudando de esa manera, obviamente pues yo tomo los datos incluso la persona me manda a mí un correo electrónico y yo lo que hago es comenzar a validar ese tipo de información versus lo que yo estaba haciendo como gerente financiero, entonces a raíz de las revisiones que se hacen encontramos que existe una alta probabilidad de que en la empresa se esté presentando situación de robo de repuestos y que estos se le coloquen a equipos ya sea de la compañía o sea de propiedad de los clientes donde se pudiera establecer algún delito que se estuviera cometiendo y afectando a la organización” (...) “entonces por los indicios nosotros lo que hacemos es citar primero al señor Duván Gómez que es el que estaba prestando los servicios técnicos en esa regional y a él se le cita a descargos, lo hacemos mediante una oficina de abogados que es Baker McKenzie en Bogotá, los descargos se llevan a cabo con él y en esos descargos él reconoce que si están haciendo ese tipo de actividades que lo han hecho con varios clientes, nosotros cuando él llega, porque pues él usaba un portátil de la compañía, lo que hacemos es solicitar el portátil para hacerle la revisión correspondiente y en ese portátil se encuentran todas las facturas que él señor elaboraba a título personal cobrando a clientes de la organización, él reconoce y acepta y al reconocer y aceptar su responsabilidad en esos actos dentro de la diligencia de descargos que se hace, él dice si nosotros cuantificamos unas cosas no todas y obviamente él acepta que no se le entregue liquidación y firma un pagaré para cumplir con los otros valores que nosotros determinamos en ese momento que él estaba debiendo a la organización, en esa diligencia de descargos también reconoce que estaba involucrado el señor Saul Alonso Sánchez y entonces digamos que terminamos esa primera parte y obviamente pues por lógica consecuencia nosotros luego citamos al señor Saul Alonso Sánchez a diligencia de descargos en las mismas oficinas de Baker McKenzie donde exactamente se le hace el mismo procedimiento, se le colocan todas las pruebas que ya tenemos, se le colocan los diferentes correos donde hay situaciones que demuestran que él estaba primero violando la cláusula de exclusividad del contrato de trabajo porque estaba prestando otra serie de servicios a otras compañías dentro de los correos que están dentro del expediente pues están por ejemplo situaciones donde el principal distribuidor él le manda un correo donde le dice: mire ese producto que llegó bien espíchelo, mójelo, diga que el producto llegó así, con eso la empresa se lo vuelve a reponer, entonces obviamente eso es un caso clarísimo donde está afectando económicamente a la compañía, se encuentran también correos donde él recibe ofertas, donde recibe solicitud de cuentas de cobro, por trabajos diferentes a la actividad que él realiza con representaciones Labin, dentro de la diligencia de descargos se le demuestra que él incluso hace trabajos para el principal distribuidor, donde le ayuda a cobrar cartera al principal distribuidor, él es socio de una empresa que se llama IPS Salud Antioquia y obviamente la compañía le venía a esta compañía y esta compañía a su vez le vendía a otras, hay un correo donde se demuestra que él le presta un servicio a Laboratorios Promedan donde manera personal también ofrece servicios, en su momento dice que es en su tiempo libre, pero se le demuestra que el correo se manda en horario laboral, por ejemplo independientemente de que tenga la cláusula de exclusividad, que la cláusula de exclusividad no tiene ninguna asignación de horario, sino que la exclusividad debe ser permanente y así se encuentran muchas otras situaciones que cuando obviamente se analizan en conjunto con toda la situación anterior pues llevan a que la empresa con todo el acervo probatorio que hay en el expediente pues se llegue a la conclusión y obviamente también por el testimonio inicial del señor Duván Gómez de que ellos manejaban este tipo de actividades y obviamente para la empresa esas son conductas que son muy reprochables.”

El demandante, solicitó la declaración de BERNARDO FABIO AJIACO CASALLAS, quien manifestó conocer al actor desde el año 2011 cuando él tomó la dirección comercial de la compañía en Colombia y el actor era asesor comercial, no tiene conocimiento si éste suscribió cláusula de exclusividad porque cuando llegó el demandante ya llevaba varios años en la empresa, que las funciones que desarrollaba el demandante como asesor comercial era la promoción de productos y asesoramiento a clientes. Como director comercial no autorizaba a los asesores comerciales para que adquirieran suministros o repuestos a otras compañías para suministrárselas a clientes de la demandada, pero

que en el caso de clientes bloqueados por cartera autorizó para realizar el suministro. Sobre el procedimiento realizado cuando los clientes requerían repuestos o reparación de un equipo vendido dijo: *“el ingeniero de la compañía debía desplazarse hasta las instalaciones físicas del laboratorio diagnosticar el problema, sobre la base recomendar si tenía que comprar arreglar, si el equipo estaba en comodato entonces era responsabilidad de la compañía arreglarlo, si el equipo era del cliente entonces se diagnosticaba y si había que comprar algún repuesto ellos debían emitir orden de compra a la compañía para comprar el repuesto y arreglarlo, más sin embargo las máquinas que vendíamos no eran exclusivas de la compañía, habían varios proveedores en el país, así que podían comprar los repuestos con otras compañías”*. Agregó que la empresa no tenía prohibido comprar repuestos en otras empresas cuando ésta no tenía la capacidad de suministrarlos. Sobre el uso del correo electrónico asignado por la empresa dijo que no prohibía el uso de éste para asuntos personales y que sabe que el demandante lo usaba como correo personal, ahí recibía todas las comunicaciones personales y laborales.

JUAN GUILLERMO CAMACHO, quien fue llamado como testigo por el actor, indicó que lo conoció aproximadamente hace 15 o 20 años cuando trabajaba para otra compañía y el demandante era jefe del servicio de salud en Arauca, tuvieron una relación comercial, pues la empresa en la cual trabajaba el declarante le vendía productos. Luego trabajaron en la empresa demandada donde él fue gerente comercial hasta el año 2011 y el actor era asesor comercial con funciones como ventas y asesoría técnica. Que el actor tenía cláusula de exclusividad, es una normativa empresarial por la cual el trabajador debía dedicar todos sus esfuerzos y ser concreto en todas las actividades propias en el desarrollo de la actividad que le fue encomendada. Al preguntársele sobre el procedimiento cuando una pieza o repuesto salía defectuoso, *relató: “la compañía tenía un stock de repuestos como tal y por los múltiples repuestos que se encontraban allí, si había que cambiar algún repuesto, el ingeniero va, solicita, hace la visita, hace el análisis del equipo, los mismos ingenieros llevan una base propia de repuestos en caso de que in situ se pueda arreglar de una vez si es una aguja de un equipo o de química o cualquier cosa que sea rápida, si ya es de mayor complejidad, pues directamente se va al stock de repuestos y en ese orden de ideas si lo hay inmediatamente se envía, si no lo hay se consigue a través de terceros, pudiese ser, se llamaba directamente a Argentina hay una necesidad imperativa de un repuesto para reparar un equipo, si no llegaba ya o ya, porque salud es salud, es una prioridad 1-A para obviamente para salvaguardar vidas en un diagnóstico clínico, obvio si no lo había en ese momento, pues recurriamos al mercado normal, hay que conseguir esta pieza, o desarmemos un equipo y coloquémosle la pieza, o sea es buscar alternativas,*

eso es netamente comercial.” Que en el caso de un cliente con cartera bloqueada, eran casos muy fortuitos y que en ese caso debía contarse con la aprobación de la empresa en Argentina.

Por su parte la entidad demandada, solicitó la declaración de LUIS HUGO GALINDO SEGURA, quien manifestó trabajar para la entidad, conoció al demandante hace 14 años. Que los dos pertenecían al área comercial, el demandante era vendedor de la zona Antioquia y él daba soporte técnico y hacía capacitaciones. Sobre el procedimiento para reemplazo de repuestos o reparación dijo que si una máquina requería reparación el ingeniero iba y diagnosticaba y él autorizaba la reposición. De la sociedad HUMMALAB manifestó que era uno de los distribuidores más grandes de los productos de la demandada. Que Duván Sánchez fue un ingeniero contratado para la zona de Antioquia y que fue despedido porque estaba tercerizando servicios de mantenimiento, si un cliente pedía mantenimiento, pasaba la cotización por un servicio más barato y facturaba a nombre propio y que el mismo Duván le dijo que el demandante sabía lo que hacía y le mandaba clientes. Sobre la venta de insumos a clientes con cartera bloqueada dijo que no es una política de la compañía, que son casos especiales y deben estar autorizados por la casa matriz en Argentina. Respecto de la cláusula de exclusividad de los trabajadores de la empresa manifestó que es conocida por todo el personal y que el demandante fue despedido porque estaba prestando servicios a nombre de la compañía pero estaban siendo cobrados por él y agregó: *“tengo entendido que también tenía un negocio aparte, de un negocio que a mí me sorprende porque en alguna visita que voy a Medellín para prestar un apoyo a un cliente vamos a visitar a un cliente que se llama Unilab que lo habíamos perdido y la mayoría de la visita se centró en cómo se montaba un negocio de muestra de tomas de citología y él me explica cuando sale, es que es para mi empresa, yo no hago comentarios y básicamente esas fueron las acciones anómalas”*. Lo relatado le consta porque se enteró porque es representante legal suplente de la empresa y leyó el expediente.

Ahora bien, se observa que en el contrato de trabajo se pactó en la cláusula primera: *“EL TRABAJADOR además de las obligaciones establecidas en las disposiciones legales, se obliga con EL EMPLEADOR a los siguiente: 1º) A prestarle, con exclusividad y por sí mismo, toda su capacidad normal de trabajo y sus conocimientos en el desempeño de las funciones relacionadas con el cargo de ASESOR COMERCIAL de acuerdo con las órdenes e instrucciones que le indique EL EMPLEADOR,*

observando en el desempeño de su cargo y actividades ordinarias, anexas y complementarias al mismo, todo el cuidado dedicación y diligencia necesarios para el logro de los objetivos a él encomendados” (...) “3º) *A guardar estricta reserva de todo lo que llegue a su conocimiento por razón de su oficio, que sea de naturaleza reservada, o cuya divulgación pueda causar perjuicio al EMPLEADOR” (...)* “6º) *A no atender durante las horas de trabajo, asuntos y ocupaciones distintas de las que EL EMPLEADOR le encomiende...”* (fls. 8-14 y 21 – 22)

Sobre las normas contenidas en el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, y que a juicio del empleador fueron desatendidas por el trabajador demandante, se observa que el artículo 43 se establecieron como obligaciones especiales del trabajador en el numeral 1º *“Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico.”* Y en el numeral 4º *“Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros”*. En el artículo 47 al regular las prohibiciones especiales al trabajador dispuso el reglamento: *“SUSTRAER Y/O UTILIZAR INDEBIDAMENTE LOS RECURSOS Y ELEMENTOS DE PROPIEDAD DE LA COMPAÑÍA” (...)* *“VIOLAR LA RESERVA DE TODO LO QUE LLEGUE A SU CONOCIMIENTO POR RAZON DEL OFICIO Y QUE SEA DE NATURALEZA RESERVADA Y QUE PUEDA CAUSAR PERJUICIO A LA COMPAÑÍA” (...)* *“ATENDER DUARNT E LAS HORAS DE TRABAJO ASUNTOS Y OCUPACIONES DISTINTAS DE LAS QUE LA COMPAÑÍA LES HA ENCOMENDADO”*. En el artículo 50 sobre las faltas graves, estableció en el literal c) *“Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias”* y en el literal e) *“Que, por negligencia, omisión, irresponsabilidad, incumplimiento de la normatividad afecte parcial o totalmente el proceso de comercialización y distribución y que por ello se ponga en peligro la salud de los usuarios de los productos comercializados”*.

Al analizar los medios de prueba anteriormente relacionados en conjunto y atendiendo la libre formación del convencimiento y la sana crítica (Art. 61 del CPTSS), la Sala puede concluir que el contrato de trabajo del demandante fue terminado con justa causa, pues la accionada logró demostrar que incurrió en faltas invocadas para la terminación del contrato, así:

Respecto de la primera falta que se invoca en la comunicación de despido y que se relaciona con la asesoría a la IPS PROMEDAN, en la diligencia de descargos al indagársele sobre el contrato con ese laboratorio por valor de \$1.500.000 mensuales, por medio del cual asesoraba y hacía seguimiento a los trabajos realizados en el

laboratorio, contestó: *“si yo le pasé una propuesta para asesorar en compras al laboratorio. El propósito de eso era ganarnos ese cliente para Representaciones Labin. Yo pasé la propuesta, pero el trabajo no se hizo, y esto yo se lo comenté a Hernán el mes pasado.”* Aceptó además que el día 14 de mayo de 2015, remitió a ese laboratorio el informe preliminar de diagnóstico de laboratorio clínico Promedán, pero que lo hizo en su tiempo libre, sin embargo, se pudo establecer que la fecha indicada correspondió a un día laboral, pues fue un jueves. Lo anterior fue ratificado por el actor en el interrogatorio de parte absuelto, en el cual aclaró que lo hizo como una estrategia para ganar ese cliente para la empresa. Como puede observarse, se pudo demostrar que el demandante realizó actividades relacionadas con las labores que desempeñaba en Representaciones Labin Ve, pues de acuerdo con la respuesta emitida en los descargos prestó servicios y presentó un informe para asesoría en compras a ese laboratorio, actividad similar a la de la demandada que de acuerdo con el objeto social registrado en el certificado de existencia y representación legal es la comercialización de especialidades para laboratorios clínicos.

Sobre la segunda causal invocada para el despido, esto es, la relación que tuvo con la entidad IPS SALUD DE ANTIOQUIA, el actor admitió en los descargos que fundó esa entidad en el año 2005, se retiró y que en el año 2014 le habían devuelto las acciones, lo que quiere decir que mientras estuvo vigente la relación laboral tuvo la calidad de socio de esa entidad. Además, se encuentran los correos electrónicos entre el demandante y el laboratorio de esa IPS de fechas 17 de septiembre de 2014 en el que informa a esta entidad que tramitó pedido de hematología, del 27 de julio de 2015 en el que informa sobre compra de pruebas de sangre oculta, drogas de abuso, del 26 de agosto de 2015 en el que consulta a esa entidad sobre el pago de facturas y del 4 de septiembre de 2015 en el que reclama al laboratorio HUMMALAB sobre un pedido no enviado a la IPS; con estos mensajes se demuestra que intervenía en asuntos de la sociedad como la compra de productos de laboratorio para dicha entidad y que en su tiempo de trabajo para Representaciones Labin Ve S.A., el actor realizaba actividades para la IPS SALUD DE ANTIOQUIA diferentes a las de su calidad de socio, sino que se relacionaban con la compra de productos para el laboratorio clínico de esa entidad.

Sobre la participación del demandante como socio en la IPS SALUD DE ANTIOQUIA, debe recordarse que la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha indicado que la sola participación del trabajador en la conformación de una sociedad que tenga similar actividad a la del empleador, no configura violación a la cláusula de exclusividad, pues para que esta ocurra, además de pactarse la exclusividad en el contrato, debe demostrarse que el trabajador prestó servicios de la misma especie a otro empleador y que la falta se hubiere calificado como grave.

En sentencia SL1287-2021, dijo la Corte:

“Así que, de acuerdo con la doctrina de la Sala, para que la violación de la cláusula de exclusividad pueda constituir justa causa de despido, deben concurrir al menos tres circunstancias de hecho: (i) que las partes la hubieren consagrado en el contrato, (ii) que pese al pacto, el trabajador hubiese prestados servicios «de la misma especie de los que ejecuta a aquél con quien convino la exclusividad» a otro empleador y (iii) que ese incumplimiento contractual se encuentre catalogado como grave.

En este asunto, como ya se dijo, no existe duda de que las partes pactaron una cláusula de exclusividad que, mirada en su tenor literal, indica que estaba circunscrita o limitada a: «no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato».

En ese orden, como el texto de la cláusula trascrita no fue objeto de discusión, para determinar si el trabajador violó el acuerdo era menester establecer, si prestó servicios laborales de manera directa o indirecta para Blue Smart Inmobiliaria SAS, o si trabajó por cuenta propia en el mismo oficio durante la vigencia de su contrato al servicio de RV Inmobiliaria SA.

(...)

En otras palabras, lo que confirma esta Corte es que erró ostensiblemente el ad quem al deducir de las pruebas cuya valoración se censura, que como el demandante participó en la constitución de la sociedad Blue Smart Inmobiliaria SAS, incumplió la cláusula contractual de exclusividad, máxime que, a renglón seguido aceptó que no prestó servicios directamente para la empresa constituida para luego asumir, que por el hecho de constituir una sociedad con similar objeto social al de la demandada, si trabajo indirectamente en el mismo oficio, además que recibió dividendos cuando no hay prueba dentro del proceso que acredite tal afirmación.

De lo que viene de analizarse, contrario a lo concluido por el Tribunal, no encuentra la Sala acreditado un incumplimiento grave de las obligaciones legales del trabajador, tampoco se acreditó un alcance o contenido distinto del acuerdo contractual pues, la obligación pactada se circunscribió a lo previsto en el artículo 26 del CST, bajo el entendimiento asignado por la jurisprudencia, esto es, a la prohibición al trabajador de prestar servicios del mismo género y variedad a los que ejecuta en favor del empleador con quien convino la exclusividad.”

De acuerdo con lo anterior, debe tenerse en cuenta que, si bien la participación del demandante como socio de IPS SALUD DE ANTIOQUIA no generó conflicto de intereses con la actividad de la empresa, si incurrió en este conflicto al realizar actividades similares a la del empleador como la autorización de compra de insumos para laboratorios para esa entidad.

Respecto de la tercera causal invocada para la finalización del contrato, que se relaciona con el conocimiento que tenía el demandante sobre los servicios de mantenimiento que realizaba a título personal, se demostró esta causal con el correo electrónico del 2 de julio de 2015 en el que en respuesta al Hospital Hispania sobre mantenimiento, los remitió a los servicios al mencionado ingeniero y les suministró el número de contacto telefónico, lo que a juicio de la Sala hizo a título personal, pues de haber ofrecido el servicio de mantenimiento que prestaba la demandada, debió utilizar el conducto regular, informando sobre el costo del servicio o remitiendo cotización, pero no recomendando contactar al ingeniero directamente. Lo anterior se ratifica con el interrogatorio de parte absuelto por el actor, en el cual admitió que remitió a Duván Sánchez a otras entidades con el fin de capturar clientes, aspecto que no demostró en el proceso y con el testimonio de Luis Hugo Galindo Segura quien afirmó que tuvo conocimiento de que el demandante conocía que Duván prestaba servicios de mantenimiento a menor precio y que además le enviaba clientes, de lo que tuvo conocimiento porque en su condición de representante legal suplente conoció los detalles de la investigación adelantada al trabajador Duván Gómez, en la cual se reveló que Saúl Sánchez tenía conocimiento de las acciones indebidas que aquél realizaba. Así se demuestra que el actor tenía conocimiento de los servicios personales que prestaba el ingeniero y que además éste lo recomendaba a título personal a clientes, lo que constituye violación a los deberes de lealtad y de ejecutar el contrato de trabajo de buena fe.

Sobre la cuarta falta invocada para la finalización del contrato, es decir la falta de lealtad al enviar un correo electrónico en el que sugería la simulación del daño de un producto, la parte demandada incorporó el mensaje del 5 de mayo de 2015, en el cual el demandante indicó a HUMMALAB: *“María Consuelo. Buenas tardes para enviarte el VDRL regalado. Ayúdame con un correo y una foto de una caja de VDRL. Que este dañada mojada o aplastada. Como si llegara así. Para soportar el envío del nuevo. Gracias”*. Con esta comunicación se demuestra que al sugerir que enviara la imagen de una caja dañada para la reposición de productos, también faltó al deber de lealtad, pues del contenido del correo no se extrae que se tratara realmente de otorgar una garantía, ya que al indicar *“como si llegara así”* es evidente que solicitó que se fingiera el daño del elemento

para entregar otro como regalo y no para realizar el reemplazo por entrega defectuosa del producto.

Finalmente, con el correo electrónico del 12 de mayo de 2015, remitido a Hummalab se demuestra la quinta causal invocada para el despido, pues reveló a esa sociedad que el laboratorio estaba realizando evaluación del promedio de compras, por lo que debía hacer pedidos de productos, con lo cual se evidencia que puso en conocimiento de terceros información confidencial de la empresa, pues además aceptó en la diligencia de descargos que también reenvió a ese cliente correos electrónicos que contenían la información de la empresa sobre el proceso de evaluación de compras, sin que se considere válido que haya utilizado esa información para obtener un aumento de ventas para la compañía, lo que podría haber realizado por los canales normales de oferta de productos.

Analizados los anteriores medios de prueba, considera la Sala que las faltas invocadas en la comunicación del despido fueron demostradas por la parte demandada y si bien no se demostró que el demandante hubiese celebrado contratos de trabajo con otros empleadores y que se encontrara prohibido la participación del trabajador en sociedades para que se configurara la violación a la cláusula de exclusividad en los términos indicados por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, lo cierto es que sí ejerció a título personal y en el tiempo de trabajo para la demandada, actividades similares a las que realizaba en el ejercicio de las funciones asignadas en la empresa demandada. Con las acciones realizadas contravino en primer lugar la obligación contenida en el numeral 3° de la cláusula primera del contrato de trabajo, pues no guardó la reserva sobre el proceso de evaluación de compras de clientes, así como la contenida en el numeral 6° relacionada con no atender en horarios de trabajo, asuntos y ocupaciones distintas a las encomendadas por el empleador, pues se demostró que en el horario de trabajo y a través del correo electrónico institucional envió un informe de asesoría a la IPS PROMEDÁN, participaba en los procesos de compra de insumos de laboratorio para IPS SALUD DE ANTIOQUIA. De igual manera, al prestar servicios a terceros a nombre propio y dentro de su horario de trabajo, incumplió las normas contenidas en los artículos 43, 47 y 50 del Reglamento Interno de Trabajo pues desatendió las obligaciones de realizar

personalmente el trabajo en los términos estipulados, observando los preceptos del reglamento, así como acatar y cumplir las órdenes impartidas, desatendió además la prohibición de utilizar indebidamente los recursos y elementos de propiedad de la empresa, pues las ventas de productos y servicios a título personal las realizó a través del correo electrónico corporativo, así como la prohibición de violar la reserva de información de la compañía y de atender en el horario de trabajo asuntos diferentes a los que le encomendaba el empleador, de pasó afectó el proceso de comercialización y distribución de la compañía, pues se demostró que incurría en prácticas desleales como recomendar a clientes que realizaran reclamos como si los productos se entregaran defectuosos y de esta manera entregar nuevos productos a manera de regalo, lo que se encuentra calificado como falta grave en el artículo 50 del reglamento. De igual manera las faltas cometidas por el demandante constituyen una violación a la obligación de atender personalmente la labor en los términos estipulados, así como la de no comunicar con terceros informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación y guardar la moral en las relaciones con sus superiores, reguladas en los numerales 1, 2 y 4 del artículo 58 del CST y encuadran en el numeral 5º del literal a) del artículo 62 del CST que contempla como justa causa todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el lugar de trabajo y en la violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo al numeral 6º del mismo precepto. Además, con el actuar desleal y contrario a la buena fe, quebrantó la confianza que la empresa le otorgó, pues al ocupar su tiempo laboral en actividades ajenas a las funciones de su cargo en su beneficio o de terceros, causó perjuicios al empleador. Al respecto debe recordarse que conforme lo previsto en el artículo 55 del CST *“...El contrato de trabajo, como todos los contratos, debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no solo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella.”*

Así las cosas, concluye la Sala que la parte demandada demostró las justas causas invocadas para la terminación del contrato de trabajo.

Respecto de la violación al derecho al debido proceso en la diligencia de descargos, el cual considera la parte demandante que se vulneró porque no indicó en la citación

los motivos por los cuales sería indagado y porque además porque ésta se hizo el mismo día en que se realizó la diligencia, debe tenerse en cuenta en que en la citación se indicaron las razones por las cuales se realizaría la diligencia. Además, debe recordarse que, de acuerdo con reiterada jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el despido no es una sanción disciplinaria y para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la imposición de sanciones disciplinarias, salvo que las partes lo hayan convenido expresamente. En sentencia SL1077-2018, dijo la Corte:

“Pues bien, frente al tema sobre el cual la censura desplegó su ataque, esto es, si el despido es o no una sanción, esta Corporación reiteradamente ha señalado que en principio no lo es, a menos que extralegalmente así se haya pactado, así se indicó, entre otras, en las sentencias CSJ SL, 12 de julio de 2017 radicado 50211, CSJ SL, 11 febrero 2015 radicado 45166, en la CSJ SL, 15 febrero 2011 radicado 39394 y CSJ SL, 5 noviembre 2014 radicado 45148; pues el despido lleva implícita la finalización del vínculo, por lo que el empleador en ejercicio de la potestad discrecional que lo caracteriza, prescinde de los servicios del empleado debido a que no quiere seguir atado jurídica ni contractualmente a él, en tanto la sanción presupone la vigencia de la relación laboral y la continuidad de ésta; de allí que no puedan fundirse bajo el mismo concepto (CSJ SL3691-2016).

Revisado el reglamento interno de trabajo (folios 192 a 200), frente al cual el recurrente afirma que no fue valorado en debida forma, se evidencia que en dicho documento no se establece el despido como una sanción disciplinaria; por el contrario, en el artículo 54 se ocupa de las faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato, en tanto, el artículo 53 se ocupa de las «fallas leves y sus sanciones disciplinarias», de modo que no era exigible al empleador procedimiento previo alguno para la configuración del despido con justa causa.

En efecto, la postura de esta Corporación reseñada con anterioridad, de suyo implica que, si de forma extralegal el despido no era una sanción, no requería su ejecución trámite o procedimiento previo alguno, aun cuando en el caso examinado el empleador sí lo llevó a cabo.” (RAD. 49742. M.P. Dra. Ana María Muñoz Segura)

De acuerdo con lo todo lo anterior, no era procedente que el empleador adelantara el trámite establecido para la imposición de sanciones establecido en el artículo 51 del Reglamento Interno de Trabajo o en el artículo 115 del CST.

No obstante, debe señalarse que de todas maneras al demandante se le garantizó el derecho de defensa, pues en la diligencias de descargos, tuvo la oportunidad de responder las imputaciones que se le efectuaron, se dejó constancia que en la empresa no existe sindicato y que podía estar acompañado de dos compañeros de trabajo si así lo decidía, que se trataba de una declaración libre y espontánea, se le hizo saber del derecho a exponer las razones o justificaciones objeto de las preguntas, solicitar que se repitieran o explicaran las preguntas, sin límite de tiempo y podía allegar las evidencias que considerara pertinentes. De otra parte, la

circunstancia de haberse realizado la citación y la diligencia el mismo día, por si misma no puede considerarse como un quebranto del derecho de defensa, ya que se le puso en conocimientos los hechos y pudo referirse a los mismos. Además, en el artículo 51 del Reglamento Interno de Trabajo al regularse el procedimiento para el llamado a descargos, no se estableció que la citación deba realizarse con algún tiempo de antelación que esta deba realizarse con algunas reglas especiales.

Respecto de la falta de inmediatez entre la ocurrencia de los hechos y el despido que indica la parte demandante pues las faltas endilgadas al demandante ocurrieron en 2013, 2014 y 2015, considera la Sala que si bien en la diligencia de descargos se hace alusión a una cuenta de cobro emitida por el actor el 12 de diciembre de 2013 y una cotización del 13 de marzo de 2014, lo cierto es que la mayoría de situaciones que dieron origen a la citación a descargos y al despido ocurrieron en el año 2015, además fueron puestas en conocimiento del empleador luego de haberse evidenciado que el trabajador Duván Gómez prestaba servicios a título personal, por el cual se adelantó investigación por parte de la empresa que culminó con su despido el día 30 de septiembre de 2015 y en reveló que el demandante tenía conocimiento de esa situación, así lo afirmó el representante legal de la accionada al absolver interrogatorio y el testigo Luis Hugo Galindo Segura, quienes afirmaron que en la investigación adelantada a Duván Gómez, este manifestó que Saúl Alonso Sánchez estaba enterado de esa situación, razón por la cual fue llamado a descargos el día 7 de octubre de 2015.

Por lo tanto, no es posible concluir que no existió inmediatez entre el momento en que el empleador conoció las acciones que había realizado el demandante y el despido, sobre este punto debe recordarse que la Sala de Casación Laboral en Corte Suprema de Justicia, ha dicho que debe existir un tiempo razonable entre la causal alegada y la terminación, que se cuenta desde que el empleador tuvo conocimiento de las faltas cometidas por el trabajador. En sentencia SL5264-2018, dijo la Corte:

“Y es que la razón por la cual se ha exigido el cumplimiento de la inmediatez está originada en que el tiempo transcurrido en exceso entre la ocurrencia de la causal y la decisión de finiquitar el vínculo laboral, rompe el nexo causal que debe existir entre el motivo alegado por el empleador y la terminación unilateral del vínculo, de allí que entre el momento de ocurrencia de la falta y el de la decisión de finiquitar el vínculo laboral debe transcurrir un

tiempo razonable, que principia desde el momento en que el empleador conoce los hechos que determinan esa drástica medida, pues de no ser así, muy a pesar de la gravedad de la falta imputada al trabajador, el despido deviene en ilegal...”

Y sobre la violación al derecho a la intimidad o violación de la correspondencia que expone el apoderado del actor en los alegatos de conclusión, por haberse intervenido el correo electrónico del demandante, debe tenerse en cuenta en primer lugar que dicho reproche resulta extemporáneo pues, en la primera instancia nunca se propuso, ya que la petición de indemnización por despido se fundamentó en irregularidades en la citación y diligencia de descargos y que el actor no cometió las faltas que se le imputaron, pero no aludió o expresó que los mensajes de correo electrónicos se obtuvieran de manera ilegal por haberse extraído de la cuenta de correo electrónico del actor sin su autorización o sin que mediara orden judicial. En segundo lugar debe tenerse en cuenta que el correo electrónico del cual se obtuvieron los mensajes a través de los cuales el demandante ofrecía los servicios y productos a terceros, fue la cuenta institucional otorgada por la empresa como un instrumento de trabajo para la realización de las funciones asignadas al cargo que desempeñaba y así se dejó establecido en el contrato de trabajo que fue allegado con la demanda, en el cual se indicó en el párrafo primero de la cláusula primera: *“...se entiende que la cuenta de correo electrónico asignada al TRABAJADOR es una herramienta de trabajo que debe usarse, exclusivamente, para propósitos laborales y, por lo tanto, la información que circule por este medio será material clasificado de propiedad de la Empresa. El TRABAJADOR expresamente acepta que la Empresa revise su cuenta de correo electrónico de manera periódica.”* (fl. 9). Tampoco existe evidencia que con la exhibición de esos mensajes se hubiesen expuesto asuntos relacionados con información personal, o de la vida privada del demandante. Al respecto debe recordarse que el artículo 15 de la Constitución Política protege el derecho a la intimidad personal, familiar y al buen nombre de las personas y en el inciso tercero dispone: *“La correspondencia y demás formas de comunicación privada son inviolables. Solo pueden ser interceptadas o registradas mediante orden judicial, en los casos y con las formalidades que establece la ley.”* Como puede observarse, la protección de este derecho fundamental se relaciona con aspectos familiares e íntimos de una persona y en este caso los mensajes obtenidos de la cuenta de correo electrónico institucional no revelaron situaciones del actor con estas características, sólo se refieren a negociaciones realizadas éste, que no se relacionaban con las funciones asignadas a su cargo y que estaban ocasionando un perjuicio a la demandada. Además, debe

indicarse que las sentencias citadas por el demandante en los alegatos (T-916/08 y T-574/17), no corresponden a los supuestos facticos aquí controvertidos, pues estos pronunciamientos se refieren a la protección de información de naturaleza íntima, reservada, datos sensibles o que se refieran a hábitos personales y en el caso bajo examen la información obtenida del correo electrónico no tiene estas connotaciones, pues en estos mensajes no se encuentran datos personales o íntimos del ex trabajador. Así mismo debe tenerse en cuenta que la Corte Constitucional al referirse al derecho a la intimidad la clasificado la información en pública, semi-privada, privada y reservada en los siguientes términos: *“La información pública es aquella que se puede obtener y es entregada sin ningún tipo de restricción o cumplimiento de requisitos. La semi-privada tiende a ser personal o impersonal y para acceder a ella existen grados de limitación, es decir que para obtenerla se necesita de una autoridad administrativa que esté en ejercicio de sus funciones. La privada hace referencia a datos que corresponden al ámbito privado de la persona y sólo puede ser obtenida a través de autoridad judicial en cumplimiento de sus funciones. Finalmente la reservada se encuentra constituida por información personal que atañe directamente a los derechos fundamentales del titular, como la intimidad, libertad, dignidad y habeas data y que no puede ser obtenida ni siquiera por autoridad judicial en el ejercicio de sus funciones.”* (T-574 de 2017). Con fundamento en este pronunciamiento y como quiera que la información contenida en los mensajes no era de carácter privada, por lo que no era necesario que el empleador tuviera autorización judicial para obtenerla o que definitivamente no pudiera divulgarse por ser reservada. Tampoco puede pasarse por alto lo establecido en el contrato de trabajo sobre el uso y la circulación de la información en la cuenta asignada, y también debe reiterarse que en la diligencia de descargos no presentó queja o reparo alguno con relación al origen de los correos electrónicos sobre los cuales se le indagó, en la cual aceptó la ocurrencia de varias circunstancias que se le atribuyen. Además, debe señalarse sobre la eventual manipulación o adulteración de los mismos, que el demandante en su oportunidad no tachó ni desconoció los documentos que el demandado presentó con la contestación de la demanda, como lo establece los artículos 269 y 272 del CGP.

De acuerdo con todo lo anterior y al encontrarse que el despido del demandante fue con justa causa, se confirmará la decisión de primera instancia que absolvió a las sociedades accionadas de todas las peticiones formuladas.

Sin costas en esta instancia por tratarse del grado jurisdiccional de consulta.

Por lo expuesto la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

1. **CONFIRMAR** la sentencia proferida el 10 de marzo de 2020, por el Juzgado Civil del Circuito de Funza, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **SAUL ALONSO SANCHEZ GOMEZ** contra **REPRESENTACIONES LABIN VE S.A.** y **REPRESENTACIONES LABIN COLOMBIA S.A.S.**, de conformidad con lo indicado en la parte motiva de esta sentencia.
2. **SIN COSTAS** en la consulta.



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITAN
Magistrada



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado



SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA
SECRETARIA