

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR EVANGELISTA ESCOBAR CASTRO CONTRA ADMINISTRACIÓN DE REDES Y PROYECTOS S.A.S Radicación No. 25899-31-05-001-**2020-00241**-01.

Bogotá D. C. primero (1º) de diciembre de dos mil veintiuno (2021).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se decide el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandante contra la sentencia de fecha 23 de septiembre de 2021 proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca.

Prevía deliberación de los magistrados que integran la Sala y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

- 1.** El demandante, el 2 de septiembre de 2020, instauró demanda ordinaria laboral contra la empresa Administración de Redes y Proyectos S.A.S. para que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo vigente del 11 de marzo de 2014 al 10 de junio de 2020; que el último cargo ejercido fue el de asesor integral, devengando como salario la suma mensual de \$1.097.000; que dicha relación terminó de manera unilateral por parte de la demandada, sin justa causa, vulnerando el derecho al debido proceso en el proceso disciplinario llevado a cabo el 8 de junio de 2020, y el derecho a la defensa del actor; como consecuencia, solicita se condene al pago de la indemnización por despido sin justa causa; de los perjuicios morales, perjuicios por reparación integral, conforme al artículo 16 de la ley 446 de 1998, la indexación, lo que resulte probado *ultra y extra petita* y las costas procesales.

2. Como sustento de sus pretensiones manifiesta el demandante que entre las partes existió, en principio, un contrato de trabajo a término fijo, y mediante otrosí No. 1 del 1 de noviembre de 2015 se realizó una modificación de la modalidad de contrato, a término indefinido; que el cargo desempeñado al inicio del contrato fue el de técnico de mantenimiento, ejercido durante 8 meses; que siguiendo las recomendaciones enviadas por la EPS FAMISANAR, se le asignó el cargo de asesor de fidelización, a partir del 20 de diciembre de 2014; el 1 de marzo de 2016, la empresa lo promovió al cargo de técnico C, devengando un salario mensual de \$992.000; agrega que el 1 de febrero de 2018, fue promovido al cargo de asesor B CGV, correspondiéndole un salario mensual de \$1.000.000; el 1 de marzo de 2019 al cargo de asesor CGV salario \$1.045.000; 1 de mayo de 2019 cargo asesor integral B; y el 27 de febrero de 2020 lo promovieron al cargo de asesor integral devengando la suma mensual de \$1.097.000; señala que durante la vigencia del contrato de trabajo dio cumplimiento a sus deberes y obligaciones allí estipuladas y en el Reglamento Interno de Trabajo. Narra que el 5 de junio de 2020, la demandada le informó del inicio de un presunto proceso disciplinario y una *"precipitada diligencia de descargos para el 8 de junio de 2020"*, aduciendo que habría brindado información personal a terceros sobre el trabajador Ányelo Vanegas; señala que en *"comunicación del 5 de junio de 2020, la accionada adujo que mi poderdante tenía conocimiento de un servicio ilegal instalado, lo cual justificó bajo presunciones y manifestaciones no corroboradas de personas externas, de las cuales no tuvo la posibilidad de reconocer mi representado, ni el nombre, su dicho o las afirmaciones presuntamente realizadas. Por tanto, no pudo realizar ningún acto de contradicción que permitiera desmentir las presuntas manifestaciones usadas en su contra"*. Indica que la demandada omitió el término para que formulara los descargos y controvirtiera las pruebas, *"no le fue informado al trabajador cuales fueron las omisiones de las obligaciones o prohibiciones especiales que le incumbían en su condición de trabajador para efectos de afectar su estabilidad en el empleo, mediante la terminación del contrato de trabajo"*; firmó el acta de diligencia de descargos, sin la comprensión ni la posibilidad de rebatir lo que había sido redactado en ella; el 10 de junio de 2020 la demandada le notificó la terminación del contrato de trabajo con justa causa, sin que le fuera expuesta ninguna de las circunstancias en las que supuestamente reveló secretos técnicos, comerciales o asuntos de carácter reservado a terceros. Indicó que además de perder el empleo, se ha visto gravemente afectado moral y psicológicamente, ya que su buen nombre se vio enlodado al no contar con posibilidades de vincularse a otra empresa; anota que *"por su edad, la forma*

como fue despedido, la situación de empleo y empleabilidad derivados de la pandemia del COVID-19, le causó según su manifestación un alto grado de preocupación, pérdida de sueño, temor que lo llevó a consultar en la EPS a la especialidad de psicología”. Aduce que, a causa del despido injustificado por parte de la pasiva, fue diagnosticado con apnea del sueño, lo cual lo obligó a realizar cotizaciones al sistema de salud, con el fin de recibir el tratamiento adecuado, “tal es el daño ocasionado por la pasiva a mi poderdante que en la actualidad se encuentra desafiliado en el fondo de pensiones”.

3. El Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca, mediante auto de fecha 19 de noviembre de 2020, inadmitió la demanda (pág. 1 PDF 4); luego de subsanada, la admitió mediante auto del 4 de febrero de 2021, y ordenó notificar a la demandada (pág. 1 PDF 7), diligencia que se cumplió el día 19 de febrero de ese mismo año (pág. 1 PDF 9).
4. La demandada por intermedio de apoderado judicial contestó el 2 de marzo de 2021 (pág. 1-84 PDF 10). En dicha contestación, la entidad se opuso a las pretensiones condenatorias, aceptó que entre las partes existió un contrato de trabajo desde el 11 de marzo de 2014 al 10 de junio de 2020 y el último cargo y salario del demandante; manifestó que se inició el proceso disciplinario teniendo plena observancia de lo dispuesto en el artículo 32 del Reglamento Interno de Trabajo, garantizándole en todo momento al trabajador el debido proceso, “tal y como consta en el acta de diligencia de descargos llevada a cabo el 8 de junio del año 2020, mediante la cual se enunciaron y practicaron las pruebas que soportaban el proceso disciplinario en su contra, dándole la oportunidad de controvertir las mismas y responder cada una de las preguntas realizadas de manera libre, espontánea e indicándole al final de dicho interrogatorio si tenía algo más que agregar; de la misma manera, es importante señalar que una vez finalizada la diligencia de descargos se puso en conocimiento del demandante el contenido del acta con la finalidad que en caso de no estar de acuerdo con su contenido realizara las observaciones pertinentes, hecho que no sucedió y procedió a firmarla sin novedad alguna, adicionalmente la compañía respetando en todo momento el derecho al debido proceso del demandante, tiene contemplado en el parágrafo segundo del artículo 32 del reglamento interno de trabajo lo siguiente: “En caso de que el trabajador no esté de acuerdo con la sanción impuesta podrá interponer recurso de apelación ante el superior jerárquico de quien impuso la misma, siguiendo este procedimiento: 1. El trabajador contará con 3 días hábiles a partir de la imposición de la sanción para interponer el recurso de apelación. 2. El recurso deberá ser presentado ante el superior jerárquico de quien impuso la sanción. 3. El funcionario contará con 5 días hábiles a partir de la interposición del recurso para resolverlo. 4. En caso de que quien imponga la sanción sea el Director de Talento Humano, el recurso deberá presentarse ante el Representante Legal de la Compañía, dentro del

mismo término. 5. El Representante Legal deberá designar un comité integrado por un número impar de directivos quienes resolverán el recurso. Para tal efecto contará con 5 días hábiles a partir de la interposición del recurso. 6. Una vez conformado el comité, deberá reunirse y resolver el recurso para lo cual contará con un término de 5 días hábiles. Trámite del cual aún teniendo pleno conocimiento el señor Evangelista Escobar, tal y como lo refirió en la diligencia de descargos manifestando que conocía el reglamento interno de la compañía, no fue adelantado en ningún momento”; señaló que en virtud de diligencia a descargos del 8 de junio de 2020, la empresa determinó las causales objetivas en las que incurrió el demandante señaladas en los numerales 6 y 8 del artículo 62 de CST, las faltas denominadas como graves en los literales a) y c) de la cláusula primera del contrato suscrito entre las partes, el incumplimiento de las obligaciones enmarcadas en los numerales 5, 11, 13, 33 y 40 del artículo 25 del Reglamento Interno de Trabajo, las prohibiciones indicadas en los numerales 1 y 12 del artículo 27 y el incumplimiento de las obligaciones señaladas en los numerales 2 y 5 del artículo 58 del CST, correspondiente a omitir información de la señal ubicada en la carrera 7 E No. 10 A-00 del Municipio de Cajicá, teniendo conocimiento de ella “bajo el argumento que se le había olvidado reportarla, de la misma manera proporcionó a personal externo de la compañía los señores German Rozo y Oscar Rozo datos confidenciales y personales de un compañero de trabajo, identificado con el nombre de Ányelo Vanegas sin tener autorización para hacerlo. Propuso las excepciones de mérito de ilegalidad de la terminación contractual, acaecimiento de las justas causas de terminación contractual, observancia estricta al debido proceso, ausencia de prueba de perjuicios morales y materiales ocasionados al trabajador por la ruptura contractual, temeridad del trabajador, pago de la obligación, mala fe por parte del demandante y buena fe contractual. (pág. 1-84 PDF 10)

5. Con auto del 12 de abril de 2021, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá avocó el conocimiento del proceso, en cumplimiento de lo previsto en los Acuerdos PCSJA20-11686 de 2020 y CSJCUA21-18 de 2021, expedidos por el Consejo Superior de la Judicatura y su Seccional Cundinamarca, respectivamente (pág. 1 PDF 12).
6. Con auto del 17 de junio de 2021 se tuvo por contestada la demanda, y se señaló como fecha y hora para audiencia de que trata los artículos 77 y 80 del CPTSS, el 23 de septiembre de ese mismo año (pág. 1 PDF 13); auto contra el cual, la parte actora interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación, solicitando dar por no contestada la demanda (pág. 1 DPF 14) y

mediante auto del 16 de julio de 2021, el Juzgado rechazó los recursos de reposición y apelación (pág. 1 PDF 18).

7. El Juez Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, en sentencia proferida el 23 de septiembre de 2021, absolvió a la demandada de todas y cada una de las súplicas de esta demanda, y condenó en costas al demandante, señalando las agencias en derecho en la suma de \$454.263 (PDF 28 y 29).
8. Frente a la anterior decisión, el apoderado de la parte demandante interpuso recurso de apelación, en el que manifestó: *“...la decisión tomada en la diligencia de descargos es totalmente desproporcionada con las conductas del señor Evangelista, pues dentro de la misma diligencia de descargos no se probó nada, con respecto a lo manifestado por la demandada en los alegatos de conclusión donde manifiesta que se puede detectar a simple vista las conexiones fraudulentas, vale la pena recordar lo dicho por el testigo Ányelo Vanegas en el interrogatorio, donde se le pregunta de manera precisa cuál es el procedimiento para detectar una conexión ilegal y él responde que se observa el precinto que está en el poste, llama la atención al despacho que en sus alegatos la contraparte haya manifestado que se tiene conocimiento con sencillez para detectar que una conexión es ilegal, cuando quedó demostrado que es necesario contratar una persona con conocimientos y especializada para detectar estas conexiones y que se requiere una serie de equipos y herramientas para llegar al punto y verificar. Ahora bien, traigo nuevamente a colación el interrogatorio realizado al representante legal de la compañía, donde afirma que la señora Sandra Álvarez fue quien realizó la diligencia de descargos y ella en su interrogatorio, cuando se le indagó, dice que fue testigo de la diligencia, adicional a eso la señora Catherine Mosquera, quien aparece como entrevistadora en la diligencia de descargos, desconoce quién asiste y qué pruebas fueron las que se usaron para el trámite, no hay algo extraño ahí en esos hechos?, la demandada en los alegatos adujo que el trabajador había ocupado el cargo de fidelizado, tenía el deber de reportar la conexión ilegal, cuando ese cargo lo ocupó hace 5 años, y que adicional no se encuentra dentro de las funciones de ese cargo, el cual se expuso en el hecho 6 de la demanda, y el cual fue aceptado por la demanda, al igual se pone en conocimiento que al momento de la ocurrencia de los hechos objeto de la diligencia de los descargos, ocupaba el cargo de asesor integral, cargo que corresponde al área administrativa. Con relación a los perjuicios morales, es de precisar que a pesar de que el trabajador sufre una profunda tristeza que es una actitud normal de las personas cuándo los despiden, fue la manera como fue despedido de la compañía, vulnerando los derechos fundamentales y su derecho a ejercer la defensa, y al no comunicarle que podía recurrir la decisión, pues en la carta terminación del contrato, se refleja que puede recurrir dicha decisión y que se encuentra en un reglamento interno de trabajo, que ni se evidencia que se haya socializado al trabajador Evangelista, incluso tampoco se evidencia que se haya firmado por el representante legal o el gerente de la compañía; adicional a eso, la prueba de los perjuicios morales no se evidencia de manera física sino en su integridad, la decisión desmedida*

y arbitraria que tuvo la demandada en el trámite disciplinario, investida de eventual temeridad, afecta la persona en sí, y más que sea con la intención de dañar el buen nombre y afectarlo en su integridad al señor Evangelista, de acuerdo con lo anterior, se solicita al H. Tribunal que se revoque la sentencia del presente proceso. “

9. Recibido el expediente digital, se admitió el recurso de apelación mediante auto del 4 de octubre de 2021, luego, con auto del 11 del mismo mes y año, se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión, dentro del cual ambas los allegaron.

10. El apoderado del demandante reiteró los argumentos expuestos en su recurso de apelación; manifestó que “no se compartió la argumentación, en cuanto no se tuvo en cuenta el conjunto probatorio, se tuvo por probada sin estar una causal asumiendo que algunos documentos los cuales no permiten establecer su origen o que correspondan a los vigentes para la época del despido permiten vislumbrar que hubo incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador, que justificaran el despido”, señaló que el trabajador no conocía sobre la conexión ilegal por la cual se le indaga en la diligencia de descargos, porque si bien en la pregunta 10, la demandada cuestiona “¿ Si usted ha sido técnico de fidelización por qué motivo no había reportado nunca esta señal fraudulenta, aun cuando en oportunidades anteriores pasó por el predio? a lo que aparece como respuesta: “el colaborador responde que se le había pasado desde hace mes y medio, y no lo reportó a nadie para que verificaran, el golpeó en las dos casas para verificar la entrega de la facturación, pero no le abrieron y él estaba más afanado por la entrega de la facturación”; con respecto a lo anterior, es necesario precisar varios puntos que no fueron valorados en primera instancia. A) El trabajador en ningún momento de la diligencia de descargos aceptó que conocía la situación, pues en la respuesta de la pregunta 10, precisó que se le había olvidado reportar para “**verificar**” si existía una conexión ilegal o no, esto producto de que no había podido comunicarse con las dos casas. b) En la diligencia de descargos, cuando se le indagó la pregunta 8 ¿Tenía conocimiento usted de la conexión fraudulenta ubicada en la dirección cra 7 E #10-00 de Cajicá y que se ha cortado con mas de tres ocasiones?, el señor Evangelista Escobar responde de manera clara y precisa que “no”, siendo así es claro que el trabajador no conocía si existía una conexión fraudulenta”; igualmente señaló que en ningún momento el demandante reveló información confidencial de un compañero de trabajo, ya que la misma, era información de acceso al público; finalmente concluyó “que la decisión tomada por la demandada con base a la diligencia de descargos, fue totalmente desproporcionada a los hechos objeto de investigación, pues en el mismo no se probó que haya violado alguna de las obligaciones como trabajador establecidas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, pues las pruebas y la diligencia de descargos, no logra probar alguna falta imputable para dar por terminado el contrato de trabajo. Adicional a lo anterior, se probó durante el trámite de primera instancia y

con las pruebas aportadas por la demandada que hubo una vulneración al debido proceso, pues el objeto de la compañía con la diligencia de los descargos no era sancionar al trabajador, sino despedirlo a toda costa sin importar que sus derechos se hayan afectado con la decisión, pues como se puede corroborar en los folios (24 al 28) del escrito de la demanda, el señor Evangelista Escobar siempre fue un trabajador que cumplió... todas sus obligaciones y por el cual durante todo el tiempo que duró la relación laboral fue promovido, felicitado e incluso obtuvo un aumento de salario”.

- 11.** A su turno, la demandada insiste que el contrato del actor se terminó con base en unas justas causas y cumpliendo con el trámite establecido en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa; que “ *en virtud de la diligencia a descargos llevada a cabo el 8 de junio del año 2020 y las pruebas mediante las cuales se soportaba el inicio del procedimiento disciplinario contemplado en el artículo 32 del reglamento interno del trabajo, ADMINISTRACION DE REDES Y PROYECTOS S.A.S. determinó las causales en las que incurrió el demandante señalados en los numerales 6 y 8 del artículo 62 del CST, las faltas denominadas como faltas graves en los numerales a y c de la cláusula primera del contrato suscrito entre ADMINISTRACIÓN DE REDES Y PROYECTOS S.A.S. y el señor Evangelista Escobar el 11 de marzo del año 2014, el incumplimiento de las obligaciones enmarcadas en los numerales 5, 11, 16, 33 y 40 del artículo 25 del reglamento interno del trabajo, las prohibiciones enmarcadas en los numerales 1 y 12 del artículo 27 del mismo y el incumplimiento de las obligaciones señaladas en los numerales 2 y 5 del artículo 58 del CST, correspondiente a omitir información de la señal ilegal ubicada en la carrera 7E No. 10 a -00 del Municipio de Cajicá, teniendo conocimiento de ella, bajo el argumento que se le había olvidado reportarla, de la misma manera proporcionó a personal externo de la compañía los señores German Rozo y Oscar Rozo, datos confidenciales y personales de un compañero de trabajo identificado con el nombre de Ányelo Vanegas sin tener autorización para hacerlo; hechos que el mismo señor Evangelista corrobora en el dictamen emitido por parte de la EPS FAMISANAR con fecha 11 de junio del año 2020, mediante el cual se pretende probar el presunto daño moral ocasionado y el cual es aportado como prueba (...)” y en ese orden, solicita se confirme la sentencia.*

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por los recurrentes en el momento de interponer y sustentar el recurso ante el juez de primera instancia, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le sea permitido al Tribunal abordar temas distintos de estos.

Así las cosas, se tiene que los principales problemas jurídicos por resolver son, i) Analizar si la demandada cumplió o no con el debido proceso en el trámite del proceso disciplinario adelantado previo a dar por terminado el contrato de trabajo al demandante, y si esa omisión puede generar que ese despido sea ineficaz; y ii) Estudiar si en este caso se demostraron las justas causas invocadas por la demandada para terminar el contrato de trabajo del actor.

Sea preciso advertir que se encuentra probado dentro del expediente la existencia de un contrato de trabajo entre las partes intervinientes, sus extremos temporales del 11 de marzo de 2014 al 10 de junio de 2020, el último cargo ejercido por el actor de asesor integral, que el salario devengado al momento del despido fue la suma de \$1.097.000 y la terminación del contrato de trabajo por decisión unilateral de la entidad demandada, pues tales aspectos fueron aceptados por las partes, y en general se encuentran debidamente soportados con las documentales aportadas (pág. 18-22, 28-30, 33-34 del PDF 01).

Frente al primer problema jurídico planteado, relativo al debido proceso, se debe empezar por recordar que el artículo 115 del CST, señala que antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador debe dar oportunidad de *“ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca”*, y que no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo ese trámite. Ahora, dicho artículo fue declarado exequible por la Corte Constitucional en sentencia C-593 de 2014, aclarando que la interpretación acorde con los postulados constitucionales, *“es aquella que impone al empleador que, en forma previa a la imposición de cualquier sanción contenida en el Reglamento del Trabajo, debe garantizarse el respeto de las garantías propias del debido proceso”*, y señaló que los Reglamentos Internos de Trabajo deben contener unos parámetros mínimos que garanticen los derechos al debido proceso y a la defensa de los trabajadores, permitiéndoles *“conocer tanto las conductas que dan origen al castigo como su sanción, así como el procedimiento que se adelantará para la determinación de la responsabilidad”*; a su vez, dicha facultad sancionatoria del empleador *“debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y, estar plenamente probados los hechos que se imputan”*.

Ahora, en cuanto al cumplimiento del proceso disciplinario, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL2351-2020, radicación 53676 del 8 de julio de 2020, indicó que el respeto al debido proceso *“es exigible cuando*

existe un proceso disciplinario previamente pactado dentro de la empresa para que el empleador haga uso de las justas causas del art. 62 del CST, y se cumple siguiendo dicho procedimiento", y en ese sentido fijó su nuevo criterio según el cual "la obligación de escuchar al trabajador previamente a ser despedido con justa causa como garantía del derecho de defensa es claramente exigible de cara a la causal 3) literal A del artículo 62 del CST, en concordancia con la sentencia de exequibilidad condicionada CC C-299-98. De igual manera, frente a las causales contenidas en los numerales 9° al 15° del art. 62 del CST, en concordancia con el inciso de dicha norma que exige al empleador dar aviso al trabajador con no menos de 15 días de anticipación. Respecto de las demás causales del citado precepto, será exigible según las circunstancias fácticas que configuran la causal invocada por el empleador. En todo caso, la referida obligación de escuchar al trabajador se puede cumplir de cualquier forma, **salvo que en la empresa sea obligatorio seguir un procedimiento previamente establecido** y cumplir con el preaviso con 15 días de anticipación frente a las causales de los numerales 9° al 15°" -Resalta la Sala-. Y precisó que la terminación unilateral del contrato de trabajo por el empleador con base en una justa causa no tiene naturaleza disciplinaria, ni constituye una sanción, por regla general; por tanto, el empleador "no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, **salvo convenio en contrario**, y que, en los casos de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa" -Resalta la Sala-.

Con base en los anteriores criterios, resulta evidente que el empleador está obligado a oír al trabajador y seguir un debido proceso disciplinario cuando pretenda imponerle una sanción la cual a su vez debe estar debidamente contemplada en el Reglamento Interno de Trabajo; sin embargo, cuando el empleador requiera terminar un contrato de trabajo con base en una justa causa, al no corresponder a una decisión de carácter disciplinario, desaparece esa obligación, con excepción de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST, pues en este caso deberá oírlo previamente para garantizarle su derecho a la defensa, o cuando haya un procedimiento para la terminación del contrato con justa causa, que deberá cumplirse estrictamente.

Aclarado lo anterior, pasa la Sala a resolver el primer problema jurídico, para lo cual, obra dentro del plenario la siguiente prueba documental:

Reglamento Interno de Trabajo, en el que se consagra, dentro de las sanciones, la terminación el contrato de trabajo (art. 31 numeral 6, pág 45 PDF 10), y en el artículo 32 establece el procedimiento disciplinario que debe surtir para asegurar el debido proceso, el cual se realizará a partir del momento en el que se presenta reporte ante el superior jerárquico del trabajador inculcado y/o

dirección de Talento Humano o su representante de aquellas actuaciones que considere contrarias al Reglamento de Trabajo; recibido el informe, se cita al trabajador para oírlo en descargos, oportunidad en la cual, el trabajador tiene derecho a aportar pruebas, controvertir las que se presenten en su contra, guardar silencio y apelar la decisión, podrá hacerse acompañar de dos testigos; los descargos se harán constar en acta, se procurará obtener las pruebas conducentes para una mejor calificación y esclarecimiento de los hechos y se procederá a aplicar la sanción a que haya lugar; la decisión se deberá notificar al trabajador. En el párrafo segundo de ese mismo artículo, señala que en caso que el trabajador no esté de acuerdo con la sanción impuesta, podrá interponer recurso de apelación, así: "1. El trabajador contará con 3 días hábiles a partir de la imposición de la sanción para interponer el recurso de apelación. 2. El recurso deberá ser presentado ante el superior jerárquico de quien impuso la sanción. 3. El funcionario contará con 5 días hábiles a partir de la interposición del recurso para resolverlo. 4. En caso de que quien imponga la sanción sea el Director de Talento Humano, el recurso deberá presentarse ante el Representante Legal de la Compañía, dentro del mismo término. 5. El representante legal deberá designar un comité integrado por un número impar de directivos quienes resolverán el recurso, para tal efecto contará con 5 días hábiles a partir de la interposición del recurso. 6. Una vez conformado el comité, deberá reunirse y resolver el recurso para lo cual contará con un término de 5 días hábiles. (pág. 45-55 PDF 10).

Comunicación de fecha 5 de junio de 2020 mediante la cual la especialista de Talento Humano de la empresa demandada, le informa al actor la apertura del proceso disciplinario y citación a diligencia de descargos de acuerdo al artículo 32 del Reglamento Interno de Trabajo, por haberle proporcionado datos personales a un tercero de un compañero de trabajo sin su autorización, y porque al parecer tenía conocimiento de una señal ilegal; y lo citan a descargos el 8 de junio siguiente a las 9:00 am, relacionando las pruebas en que se encuentran soportados los hechos (pág. 31-32 PDF 1).

Informe de auditoría presentado por el señor Luis Guillermo Cortés, supervisor técnico de la compañía en la zona de Cajicá respecto de los hechos ocurridos el 2 de junio de 2020, correspondientes a la labor de normalización realizada por parte del técnico Ányelo Vanegas Ramos, donde se concluye "Una vez terminada la auditoria, se puede determinar que el predio referido anteriormente corresponde a la zona asignada al señor Evangelista Castro Escobar en su labor de entrega y distribución de factura y nunca advirtió a la compañía de la conexión ilegal, la cual era fácil de ver, y que el señor Evangelista conoce desde hace mucho tiempo a los señores German y Oscar Roza hijos de la residente del predio el cual se realizó el corte del servicio CR 7E # 10ª -00 Puente Vargas entrada a la grúa (Cajicá), a quienes les indicó los nombres, apellidos, sitio de trabajo y horario laboral del señor Ányelo Vanegas (pág. 56-

57 PDF 10). Igualmente, adjuntaron una grabación en video aportada por el señor Ányelo Vanegas, técnico de la compañía de Cajicá.

Acta de descargos del 08 de junio de 2020, en la que se consignan las pruebas recaudadas, las respuestas dadas por el trabajador frente a las preguntas realizadas por la empresa, la versión de los hechos, dentro de las cuales aceptó que cometió un error al decirle al señor Rozo que la persona que hacía los cortes en la zona era el señor Ányelo y que si quería ubicarlo podía hacerlo en la bodega en horas de la tarde; asimismo, indicó que se le había pasado hacer el reporte de una señal fraudulenta para que verificaran, entre otras manifestaciones (pág. 61-63 PDF 10).

Finalmente, la parte demandante y demandada allegaron carta de fecha 10 de junio de 2020, en la que la empresa le informa al actor su decisión de terminar unilateralmente el contrato de trabajo con justa causa por haberse acreditado el incumplimiento grave a sus obligaciones contractuales, al haber *“omitido información correspondiente a la señal fraudulenta ubicada en la dirección Cr 7E # 10ª -00 de Cajicá, argumentando que hace mes y medio conociendo esta situación al realizar la labor de entrega de factura, se le olvidó reportar a la compañía. De la misma manera se encontró probado que usted suministró información personal y confidencial de un compañero de trabajo, identificado como Ányelo Vanegas a personal externo de la compañía sin tener autorización expresa para hacerlo”*. Hechos socializados en la diligencia de descargos y que fueron corroborados en informe de auditoría, evidencia documental y registro de la visita de externos a la oficina bodega de Cajicá”; además, al final de dicha comunicación se advierte que se agregó en manuscrito que *“el señor Evangelista tiene conocimiento del contenido y no desea firmar, se deja constancia como testigo”* y firman dos personas, que son los señores *“Yuli Marcela Gómez.”* y *“Robinson García.”* (pág. 67-68 PDF 10).

Vistas así las cosas, la Sala concluye, tal como lo hizo el juez de primera instancia, que la empresa sí garantizó el debido proceso y el derecho de defensa del trabajador pues se cumplió el procedimiento disciplinario señalado en el Reglamento Interno de Trabajo, y no solo lo escuchó en diligencia de descargos, dándole la oportunidad de exponer la versión de sus hechos, sino que además le informó previamente las conductas que se le estaban endilgando, lo citó formalmente a la referida diligencia, le corrió traslado de las pruebas recaudadas por la empresa y le dio la oportunidad para aportar pruebas en su defensa. Y finalmente, el 10 de junio de 2020, le notificó la carta de terminación del contrato de trabajo con base en unas justas causas, la

cual contiene la firma de dos testigos presenciales, quienes consignaron en ese documento que el demandante se negó a recibirla.

Ahora, frente a la manifestación de la parte actora que no se le comunicó al actor que podía recurrir la decisión y que tampoco se evidencia que se haya socializado al trabajador el Reglamento Interno de Trabajo, ni que lo haya firmado el representante legal o el gerente de la compañía, encuentra la Sala que desde que se citó al actor a diligencia de descargos, la empresa le mencionó que el inicio del procedimiento disciplinario era conforme el artículo 32 del Reglamento Interno de Trabajo, y precisamente en el párrafo 2 del mismo se indica de forma detallada el procedimiento para interponer recurso de apelación cuando el trabajador no esté de acuerdo con la sanción impuesta; reglamento que el demandante manifestó conocer al responder la pregunta 2 de los descargos; además, cuando en el interrogatorio de parte se le preguntó *“Presentó usted recurso de apelación en contra de la decisión, tomada luego de surtirse la diligencia de descargos”*, contestó: *“Yo envíe un correo a la doctora Patricia aclarando la situación”*, luego se le cuestiona *“aclarando cuál situación, la pregunta fue cuando usted conoció el despido, cuando se conoció la decisión del despido usted interpuso algún recurso contra esa decisión.”* a lo que manifestó *“No Doctor”*, encontrando la Sala que el trabajador no expresó desconocimiento alguno frente a la posibilidad de recurrir la decisión, pues únicamente manifestó que no lo hizo, concluyendo con ello que fue por su voluntad y no por falta de conocimiento que se abstuvo de recurrir; además, si el demandante desconocía el Reglamento Interno de Trabajo allegado con la contestación de la demanda por no contar el mismo con la firma del representante legal, ha debido proponer el respectivo desconocimiento de documento, en los términos del artículo 272 del CGP, dentro de la oportunidad correspondiente, esto es, al momento de que el juez ordenó tenerlo como prueba (artículo 269 CPG), vale decir, en la audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS de fecha 23 de septiembre de 2021; sin embargo, ello no se hizo, pues el apoderado del demandante guardó silencio al respecto; por tanto, de conformidad con lo dispuesto en el inciso 2º del citado artículo 272 ibídem, no puede tenerse en cuenta el desconocimiento del referido documento presentado por el apoderado *“fuera de la oportunidad prevista”*, máxime si, en el caso de que el Reglamento Interno de Trabajo que adujo conocer el actor fuera otro, debió allegarlo y mencionar las diferencias que encontraba entre los dos, en caso de existir.

Ahora, también se recibió el testimonio de la señora **Catherine Mosquera**

Martínez especialista de talento humano de la empresa demandada, quien fue la persona encargada de realizar la entrevista al demandante en la diligencia de descargos, y al ser cuestionada sobre las condiciones de tiempo, modo y lugar en la que se dio la desvinculación del señor demandante Evangelista Escobar Castro de la compañía Administración de Redes y Proyectos S.A.S. respondió: *“Siguiendo el debido proceso de las etapas del proceso disciplinario, el colaborador pues básicamente se despidió, pues, prácticamente haciendo ... el debido proceso de ello, el 10 de junio aproximadamente del año 2020, básicamente, como lo mencionaba de acuerdo con las etapas que se surtieron con el debido proceso contempladas en el reglamento interno de trabajo, el señor pues se despidió por las razones que ya conocemos.”*, cuando se le cuestiona cuáles son las etapas del Reglamento Interno de Trabajo, manifestó: *“Bueno inicialmente se hace una notificación, en donde se recopila información como tal de las pruebas, los hallazgos, los conceptos de la investigación, todo, pues, aquellas posibles faltas cometidas, posterior a ello se hace una notificación de citación de descargos y se procede con el acta de descargos y finalmente, se toman decisiones de sanción o demás a que haya lugar. Luego, se le pide que indique cómo se realizó cada una de esas etapas con relación al demandante, a lo que contestó: “inicialmente recibimos un informe de auditoría con todas las pruebas que se hicieron llegar, pues referente al caso del señor evangelista, las pruebas, los hechos que se cometieron y, finalmente, pues las revisamos, las estudiamos, cumpliendo con todos los parámetros, posterior a ello, se procedió a hacer una citación a descargos en donde, pues le incluyeron al colaborador, pues los hechos por los cuales, los cargos a los cual es él estaba imputando, y posterior a ello, se le citó a esta diligencia, se realizó la respectiva acta de descargos y finalmente, se llegó a la toma de decisión de la terminación con justa causa.”*

También se escuchó la declaración de la señora **Sandra Álvarez**, quien es analista de control interno de la empresa demandada, y asistió a la diligencia de descargos del demandante en calidad de testigo, y frente a lo sucedido en esa oportunidad, manifestó: *“Yo presencié los descargos, adicional audité el tema del colgado digámoslo así, así lo llamamos nosotros, en la compañía colgado, porque fue una auditoría que me ingresó a mí plataforma, tengo mi deber o mi función es validar las auditorías que me llegan de los supervisores, entonces por ese tema audité, la auditoría mía fue hablar con los señores, los hermanos Rozo, para validar la información sobre los datos que le había dado el señor Baico, que así llamaban al señor Evangelista Escobar, así se conoce y así fue que lo nombró el señor Rozo cuando hable con él sobre la información que él dio sobre el colaborador”*.

Frente al acta de descargos encuentra la Sala que en el interrogatorio de parte realizado al demandante, si bien aceptó que la firmó, señala que no le dieron la oportunidad para realizar alguna observación, claridad o explicación adicional y que se sintió presionado; al cuestionarlo de qué forma contestó: *“la forma en que hicieron los descargos, no me permitían expresar todo, preguntaba, pero presionaban para que no*

podiera responder lo que tenía que responder al momento”; sin embargo, luego el demandante señaló que la empresa no lo amenazó en su integridad física ni con tomar alguna represalia si no firmaba el acta de descargos; de lo cual se colige que la parte actora no acreditó que lo hayan obligado a firmar el acta de descargos, pues adicional a su dicho no allegó prueba alguna que lo demuestre; contrario a ello, tanto Catherine Mosquera como Sandra Álvarez señalaron que el demandante no tuvo ningún reparo ni al recibir la citación, ni realizó manifestación alguna de inconformidad en la diligencia de descargos, encontrando su declaración creíble, pues presenciaron de forma directa dicha diligencia, y además su testimonio no fue tachado por la parte actora; por tanto, se reitera no existió vulneración al debido proceso ni al derecho de defensa en el trámite que realizó la empresa, antes de disponer la terminación del vínculo laboral del demandante.

Resuelto lo anterior, pasa la Sala a resolver si se encuentra demostrada la justa causa invocada por la demandada para terminar el contrato de trabajo del demandante.

Al respecto, el a quo al proferir su decisión, consideró que *“En síntesis, son dos conductas que se reprochan, primero el hecho de ventilar información personal y confidencial de un compañero de trabajo, y segundo el hecho de conocer sobre un servicio fraudulento y no reportarlo a la compañía. Frente al primer aspecto este juzgador considera que está demostrado que el demandante aparentemente suministró el nombre y dirección y datos personales del técnico Ányelo Vanegas, informó que había sido él, quién había realizado el corte de conexión a un predio de una persona que al parecer fue a hacerle un reclamo en una sede de la entidad demandada, en particular con la respuesta de la pregunta 13 de la diligencia de descargos, con lo cual se corrobora que el demandante sí cometió el error y le dijo al señor Rozo, qué colaborador había hecho sus cortes en la zona y que si quería ubicarlo podía hacerlo en la bodega en las horas de la tarde; no existe una aceptación diferente a la de dar el nombre del compañero de trabajo y en donde ubicarlo, con eso sería suficiente para concluir que por lo menos el tema de que el demandante suministró esta información sí ocurrió; con todo la declaración de Jhonandri Nissan Martínez, quién dijo laborar como auxiliar de bodega en HVTV, es relevante porque conoció al demandante desde el año 2019, este testigo refirió que a esta persona lo sacaron porque le contó, porque sabía del presunto ilegal de los Hermanos Rozo, el testigo estaba en la bodega y llegó Rozo preguntando por el técnico, no sabía el nombre, era una persona mono, alto, el testigo le preguntó si sabía el nombre y le dijo que no, el técnico había sido grosero con su mamá dijo el señor Rozo, el testigo le dijo que pusiera la denuncia o que esperara a que llegara el técnico, se le comunicó a Guillermo Cortés, quién era supervisor, el señor alegaba sobre los cortes y que tenía un cable de DIRECTV, le preguntó al testigo y le dijo que entró la bodega y llamó a Baico, el demandante, aquí*

hay un problema con el señor, que el señor Rozo quién está buscando un técnico, y el demandante le dijo que esa zona estaba asignada al técnico Ányelo, pero él no debe estar allá, dígame a los señores que vayan y presenten la queja y le dice el señor que conoce al demandante, pásame el número de Baico y el testigo le dijo que no, llamó a Baico para corroborar el tema de si le podía dar el número de celular y le dio finalmente número de celular, y el testigo mencionó que hasta ahí no pasó nada, y de ahí para allá no sabe cuál fue la información que suministró el demandante al señor Rozo, quién fue el tercero quién indirectamente quedó afectado por el corte presuntamente ilegal. La declaración de Ányelo Vanegas, quien dijo ser técnico de redes y comunicaciones de la entidad demandada hace 5 años y medio y conocer al demandante, es relevante porque aseguró lo siguiente, su función era realizar cortes de servicios y conexiones ilegales y en ese momento tenía una ilegal en la zona, e hizo lo debido, desconectarlo; los hijos de la señora lo empezaron a buscar en la oficina, por todas partes, lo llamaron en todos los lugares, tenga cuidado que vinieron esas personas muy ofuscadas a buscarlo, le decía el personal, porque le quitó la señal, estaba realizando una labor y le volvieron a decir que habían personas buscándolo, estaba en la estación de policía cuando hacía su trabajo llegó el señor Rozo, lo que hizo fue grabar como mecanismo de defensa con su celular, en la grabación lo que dice es que conocía al demandante, que le había dado los datos y que le había dicho que lo buscara en la oficina, en la bodega o en la estación de policía, no recuerda exactamente el nombre, pero sí el apellido, Rozo, cuando cortó el servicio salió la mamá, era un servicio ilegal porque se lo habían quitado más de dos veces; no recuerda las palabras textuales, pero después manifestó que Baico era el que le había dicho al Señor Rozo que él era el técnico que había ido a cortarle su servicios en ese lugar. En lo que concierne al segundo aspecto, basta con decir que sí ocurrieron también y pueden ser endilgados al trabajador, en razón a que la diligencia de descargos a pesar de haber negado sobre la conexión ilegal de un servicio, aceptó a continuación que sí tenía conocimiento sobre este episodio, en particular a la pregunta 10 de por qué motivo no reportó esa señal fraudulenta aun cuando en oportunidades anteriores pasó por el predio, el trabajador contestó que se la había pasado desde hace un mes y medio y no lo reportó a nadie para que verificara, golpeó en las casas para verificar la entrega de facturación y no le abrieron, y él estaba afanado por la entrega de las facturas; la diligencia de descargos se firmó sin ningún tipo de inconformidad, reparo, ni protestó sobre su contenido. Si se analiza la redacción de la diligencia de descargos y que el demandante firmó en señal de aceptación se infiere que cuando se utiliza la expresión se le pasó, puede encuadrarse en el verbo olvidar o dejar pasar; es decir que si el trabajador contestó que se le pasó desde hace más de un mes y medio y no lo reportó a nadie y la pregunta tiene que ver con el servicio irregular de conexión o fraudulento, como se menciona allí, de televisión, aceptó que sí conoció sobre el hecho y admitió no reportarlo; si la redacción hubiera sido diferente por ejemplo que había pasado por el lugar hace mes y medio, muy probablemente la situación hubiera sido diferente, aunque importa destacar que la expresión no lo reportó a nadie, implica tener por deducción que sí conocía sobre el enunciado de la pregunta y en últimas de manera razonable puede ser considerada como una afirmación, que culminó su responsabilidad en los hechos por los cuales había sido llamado a descargos. Las declaraciones de Catherine Mosquera Martínez y Sandra Janet Álvarez, quienes

señalaron ser la especialista de talento humano y analista de control interno, respectivamente, de la entidad demandada, son ilustrativas en cuanto exponen lo sucedido en torno a la aceptación del demandante en su diligencia de descargos en el caso de la primera y en el caso de la segunda, solo el informe de la auditoría que presentó un supervisor de la entidad en cuyo caso afirmó que se había encargado de hablar con los señores Rozo, para validar la información sobre los datos que presuntamente dio el demandante sobre el colaborador Ányelo Vanegas; la jurisprudencia ordinaria laboral ha sostenido que aunque para efectos de la diligencia de descargos no es adecuado que pueda hablarse de una confesión del trabajador en estos escenarios, en la medida en qué tal connotación solo puede extenderse a la confesión judicial o extrajudicial en los términos de la ley instrumental, es razonable que los jueces con fundamento en el artículo 61 del estatuto adjetivo laboral, den peso a cualquier aceptación que haga el trabajador en este tipo de escenarios sin que tenga porque corroborarlo en un proceso judicial, a menos que exista obstáculo para restarle mérito probatorio por causas externas, que aquí no se demostraron, sentencia radicado No. 40192 del año 2011; se dice que no se demostraron porque el demandante expresó que no fue coaccionado, no fue forzado ni fue intimidado para firmar la diligencia de descargos, tampoco dejó anotación sobre el protesto e inconformidad, luego es razonable inferir, que lo que haya consignado, si no existe prueba en contrario, se ajusta a la realidad, el documento de la diligencia de descargos no fue tachado de falso, no fue desconocido en su materialidad intelectualidad y por lo mismo tiene pleno mérito probatorio a la luz de la ley procedimental; el informe auditoría elaborado el 4 de junio del año 2020 por Guillermo Cortes Pinzón en su calidad de supervisor técnico, refuerza lo dicho por la testigo Sandra Álvarez, pero aun así al margen de su valor persuasivo, sirve para tenerlo como un parámetro o referente probatorio en relación con la aceptación que hizo el demandante sobre el servicio regular, página 56 y 58 del archivo 10; sobre el mérito probatorio de este informe conviene precisar que debido a que la parte demandante no solicitó su ratificación por parte de la persona que lo elaboró, su contenido puede apreciarse como un documento declarativo emanado de terceros, que a la luz de las reglas procedimentales puede ser considerado como una prueba para causas judiciales al tenor de lo previsto en el artículo 262 del Código General del Proceso, aplicable en materia laboral; el video allegado como anexo la contestación que dura cerca de 6 minutos con 34 segundos, es suficiente con indicar que las personas que están allí, no pueden ser identificadas, solo se sugiere que sean las personas que intervinieron, pero no hay seguridad sobre la identificación de las personas que realmente corresponden a las que se mencionaron en los documentos internos de la compañía del proceso disciplinario, además de eso, hay que decir que al parecer su contenido fue alterado con la imposición de subtítulos o descripción textual que no pueden ser avalados por este juzgador, so pena de vulnerar los derechos fundamentales de la parte demandante; aun así, está comprobado que los hechos ocurrieron y pueden ser atribuidos al demandante, razón por la cual corresponde resolver si estos constituyeron o no, una justa causa. Respecto de la primera causal, es decir, el tema del suministro de datos del trabajador Ányelo Vanegas, es suficiente con decir que el hecho de que una persona dé el nombre y la ubicación de un trabajador o compañero de trabajo, en principio no constituiría una vulneración al derecho a la intimidad o transgresión de la

información sensible, en razón a que sólo fue su nombre completo y del lugar donde se encontraba prestando sus servicios, en una entidad que se encarga de velar por la prestación de servicios de telecomunicaciones e incluso un aspecto crucial para este tipo de acontecimientos puede ser que se pida el nombre de una persona para realizar un reclamo y se obtenga sin que ello implique una falta grave en el orden interno empresarial, menos cuando así no está calificado, pero si esto fuera poco, habría que decir que los datos suministrados aunque son personales no es información privada, sobre la expresión dato personal la ley 1581 de 2012 es amplia al definirlo como cualquier información vinculada o que pueda asociarse a una o varias personas naturales determinadas o determinables, entre tanto, respecto de los datos sensibles, la jurisprudencia Constitucional ha dicho que son aquellas que afectan la intimidad de su titular o cuyo uso indebido puede generar discriminación, tales como los que se revelan el origen racial o étnico, orientación política convicciones religiosas, filosóficas pensamiento sindicales o antisindicales, organización de Derechos Humanos, así como datos relativos a la salud, vida sexual o datos biométricos, entre los cuales, no se encuentra el nombre completo de una persona como tampoco el lugar donde presta sus servicios, en razón a que cuando se trata de un técnico de mantenimiento como estos, además de identificarse con el nombre de la compañía determinada, cuando realiza cualquier gestión, porta un carné para que las personas verifiquen la entidad, su nombre completo está en los carné, sin que ello implique que se infrinjan garantías fundamentales., en contraste en lo que hace alusión a la aceptación que hizo el trabajador en la diligencia de descargos hay que precisar lo siguiente, del certificado de existencia y representación legal de la entidad demandada se extrae el objeto social, el cual, es el tema del servicio de telecomunicaciones, del manual de cargos funciones y responsabilidades aportados con la contestación se detecta que el cargo del demandante como asesor integral pertenecía cómo se declara probado al área administrativa, cuyo jefe inmediato es el director de zona, y está encargado de cumplir funciones que también se mencionaron al inicio de la sentencia y quedó excluido el debate probatorio. Frente al segundo hecho, en esta oportunidad, se trae una vez más la pregunta número 10 de la diligencia de descargos, dice textualmente si usted ha sido técnico de fidelización por qué motivo no había reportado nunca de esta señal fraudulenta, aun cuando en oportunidades anteriores pasó por el predio, responde que se le había pasado desde hace un mes y medio y no lo reportó a nadie para que verificara, él golpeó en las dos casas para verificar la entrega de facturación pero no le abrieron, él estaba más afanado por la entrega de la facturación, el demandante aceptó que se le había pasado desde hace mes y medio, es decir lo que probablemente podrían ser dos ciclos de facturación y no lo reportó para que se verificara, lo que significa en su sentido gramatical y semántico que si la pregunta empezaba con el conocimiento del servicio fraudulento, respondía sobre ese preciso servicio y no lo reportó, por lo cual es claro que el hacer el análisis a pesar de la redacción de este documento que unía la pregunta con la respuesta, se desprende una aceptación de responsabilidad sin que obre alguna manifestación de inconformidad y protesto; al respecto, este juzgador considera, salvo mejor criterio, por supuesto, el hecho de que el trabajador haya aceptado en la diligencia de descargos que conocía sobre la conexión fraudulenta detectada en esa dirección del municipio de Cajicá, aun cuando en oportunidades anteriores había pasado por el

predio desde hace más de un mes y medio antes de la realización de la diligencia de descargos y no haberlo reportado a nadie para verificarlo, constituye una justa causa de despido a la luz del numeral 5 del artículo 58 del código sustantivo del trabajo, consistente en la obligación del trabajador de comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarles daños y perjuicios al igual que los numerales 33 y 40 del artículo 25 reglamento interno de trabajo, sobre evitar cualquier acción u omisión que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular reparos ante la empresa por la conducta del cumplimiento de las tareas y responsabilidades, y a obrar con lealtad y fidelidad para la empresa, comunicándole oportunamente cualquier conflicto que llegue a presentarse y no actuar en contra de los intereses de esta, junto con las prohibiciones de deshonrar o afectar los intereses de la compañía acorde con el numeral 1° del artículo 28 del mismo Reglamento Interno de Trabajo; en resumidas cuentas, el demandante cercenó su obligación de avisar cualquier aspecto que atentara contra los intereses empresariales; se insiste a esta conclusión se arriba en el ejercicio del postulado de la libertad de formación en el convencimiento acerca de los hechos materia de controversia permitida por el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, que no impone tarifa legal de apreciación probatoria y por el contrario le da vía libre al juez para que se inspire en los principios científicos, conforme a la sana crítica de la prueba, atendiendo las circunstancias relevantes del pleito, conducta procesal observada por las partes para llegar a ese raciocinio; por lo demás se agrega que cuando un empleador enrostra varias causales de despido y solo demuestra una de ellas, ello no impide que avale la terminación del contrato de trabajo con justa causa, si la que se demostró es suficiente para respaldar una decisión de esa naturaleza, sentencia SL 8643 del año 2014, y por otra parte la jurisprudencia también ha recalcado que para justificar un despido el empleador puede manifestar el hecho y calificarlo jurídicamente o mencionar las normas jurídicas, sin que la errada calificación jurídica o equivocada cita de disposiciones o la precaria concreción de las mismas, invalide la justa causa de despido invocados, porque lo importante es la claridad del motivo alegado, desde luego, con la indicación de las circunstancias de modo, tiempo y lugar, el cual si es sometido a exclusión judicial, le compete al juez de la causa, efectuar sin limitaciones la confrontación jurídica que corresponde al caso concreto, eso se dice porque a pesar de que allí en la carta de despido se determinaron algunas causales específicas determinadas en la ley, solamente las del Código Sustantivo del Trabajo, nada impide para que esté juzgador verifique el tema del Reglamento Interno de Trabajo, para determinar si es posible subsumir la conducta que quedó demostrada al orden interno de la compañía, además de las disposiciones sustantivas laborales que se mencionaron en este documento”.

Cabe señalar que de acuerdo con los criterios sobre carga de la prueba establecidos en el artículo 167 del CGP, al trabajador le corresponde acreditar el despido o la terminación del contrato, por cualquiera de los medios probatorios establecidos en la ley, y a la demandada le incumbe probar de manera suficiente, fehaciente y sin lugar a equívocos que la terminación del contrato se dio por una justa causa, para lo cual debe demostrar la ocurrencia de los hechos que

motivaron la rescisión del contrato y que los mismos son justa causa para ello.

Para calificar la ruptura del vínculo se debe tener en cuenta lo previsto en el párrafo del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó los artículos 62 y 63 del CST, en cuanto consagra que la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la terminación, los motivos de su decisión.

Las razones para la terminación del contrato del trabajo del demandante aparecen expuestas en la carta de fecha 10 de junio de 2020, en el siguiente tenor: *“ADMINISTRACIÓN DE REDES Y PROYECTOS S.A.S. ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo a término indefinido (y dar por terminados todos y cada uno de los documentos que hacen parte integral del mismo) por la justa causa prevista en el artículo 7 del decreto 2351 de 1965, que modificó los artículos 62 y 63 del CST, literal A, numerales 6 y 8; e incurre en el incumplimiento de las obligaciones señaladas en el artículo 58 del CST numerales 2 y 5 .La prueba material del incumplimiento allí enunciado se encuentra presente en el acta de descargos, en la cual se probó que usted omitió información correspondiente a la señal fraudulenta ubicada en la dirección Cr 7E # 10ª- 00 de Cajicá, argumentando que hace mes y medio, conociendo esta situación al realizar la labor de entrega de facturación, se le olvidó reportar a la compañía. De la misma manera se encontró probado que usted suministró información personal y confidencial de un compañero de trabajo identificado como Ányelo Vanegas a personal externo de la compañía, sin tener autorización expresa para hacerlo. Hechos socializados en la diligencia de descargos y que fueron corroborados en informe de auditoría, evidencia documental y registro de visita de externos a la oficina bodega de Cajicá. Por lo anterior, se entiende acaecida la justa causa calificada por las partes como falta grave que amerita la terminación contractual. La presente decisión tendrá efectos a partir del día 10 de junio de 2020 y su ejecutividad se ceñirá a lo establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo. Oportunamente recibirá instrucciones precisas sobre la practica de examen médico de egreso, obtención de paz y salvos, liquidación definitiva de contrato de trabajo y demás”.*

Invoca como sustento jurídico para justificar dicha terminación lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, artículo 62, literal A, numerales 6º y 8º, en concordancia con los artículos 58 ibídem numerales 2º y 5º; relacionadas con las obligaciones especiales y prohibiciones del trabajador.

Conforme lo anterior y como quiera que los motivos de despido se centran en el grave incumplimiento del contrato de trabajo y de las obligaciones contractuales, toda vez que el 2 de mayo de 2020, luego que el señor Ányelo Vanegas, trabajador de la empresa demandada, encontró un servicio ilegal en

la dirección Cr 7E #10ª-00 de Cajicá y procedió a cortarlo, los señores Oscar y German Rozo, pertenecientes a dicho predio, se presentaron a la oficina y bodega de Cajicá, aduciendo que el señor Evangelista Escobar es amigo de ellos y les había informado el nombre, dirección y datos personales del técnico Ányelo Vanegas, quien es abordado ese mismo día en la estación de policía por el señor Rozo, y le dijo que el señor Evangelista ya sabía de la señal ilegal.

Frente a las conductas endilgadas al demandante, se advierte que respecto de la primera, esto es, haber suministrado datos personales del señor Ányelo Vanegas a terceros, debe decirse que este es un hecho que fue aceptado en la diligencia de descargos, cuando al cuestionársele el motivo por el cual el señor German Rozo informa que el señor Baico (apodo del demandante) fue quien le suministró el nombre, la dirección y los datos personales del técnico Ányelo Vanegas e indicó que él había sido el que ejecutó el corte en el predio, la respuesta allí *consignada es: “el colaborador responde que él si cometió el error y le dijo al señor Rozo que el que hacía cortes en esa zona era el señor Ányelo y le dijo que si quería ubicarlo podría hacerlo en la bodega en horas de la tarde”*; encontrando, tal como lo hizo el juez de primera instancia, que los únicos datos que aceptó haber dado fue el nombre y lugar donde se podía ubicar el señor Ányelo Vanegas. Es pertinente aclarar que si bien la empresa invocó la violación del numeral 8 del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 o artículo 62 del CST, también aludió al numeral 2 del artículo 58 ídem. En cuanto al primero, es patente que la conducta del trabajador no encaja en los supuestos normativos, pues esta protege “los secretos técnicos o comerciales” o “y la prohibición de dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa”, pero la Sala no considera que se puede decir lo mismo de la segunda disposición. Esta, en efecto, impone la obligación a los trabajadores de no comunicar con terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador. Esta norma, a juicio del trabajador, no veda solamente la entrega de información reservada, sino “*toda la que tenga sobre su trabajo*”, ya que la expresión “*especialmente*” tiene el sentido de enfatizar y proteger en especial la información reservada o la que pueda causar perjuicios al empleador, pero no puede entenderse la citada palabra como sinónimo de únicamente. Es que, si la intención del legislador hubiera sido la de obligar a no comunicar solo información reservada, así hubiera redactado el texto, el cual habría quedado algo así como “*no comunicar las informaciones que tenga sobre su trabajo y que sea de naturaleza reservada*”, pero ese no es el tenor de la norma, sino uno bien distinto y que ya se dejó precisado, y que desde el punto de vista textual admite

como razonable la interpretación que aquí se hace. Además, no puede dejarse de lado que la prohibición de revelar información reservada ya está consagrada en el numeral 8, sin que pueda pensarse que los dos textos se refieren la misma conducta. Ahora bien, es necesario también referirse a la expresión “sobre su trabajo” contenida en la norma, para decir que no está referida exclusivamente a las funciones del trabajador que incurre en la falta, sino a las que conozca con motivo de su trabajo. Mírese, además, que la obligación no es absoluta, pues solo se materializa si la información se da “sin autorización expresa”, lo que quiere decir que la información si puede ser suministrada si el trabajador cuenta con autorización para ello. Tampoco estima el Tribunal que la información debe causar perjuicios a la empresa, porque lo que la norma dice es que se protege “especialmente”, pero no exclusivamente, información reservada “o” que cause perjuicio a la empresa.

En ese orden de ideas, es patente que el demandante incurrió en una falta reprochable y grave al informar a un tercero el nombre del empleado que le había cortado el servicio a que se había conectado ilegalmente, exponiéndolo a agresiones físicas o verbales por parte del afectado; en este punto, no puede obviarse la manifestación de Anyelo en el sentido de que terceros le habían advertido que se cuidara porque los señores Rozo lo andaban buscando todo ofuscados. No se trata de que se hubiese dado el nombre del trabajador, o cualquier información personal del mismo, porque eso no constituye falta, sino de información relacionada con el trabajo y que el demandante no podía suministrar por la posible incidencia en la integridad física de su compañero. Ahora, es cierto que el empleado debía portar el carné y era posible que el perjudicado con el corte lo hubiese podido identificar, pero lo que se cuestiona es que el demandante sin estar autorizado haya entregado esa información y además los sitios donde podía ser ubicado, abriendo paso a los peligros antes señalados, sin que el hecho de que no hayan materializado, por fortuna, exculpen al actor. Es cierto que el pretexto de los señores Rozo es que supuestamente el trabajador que cortó el servicio había ofendido a su progenitora, pero eso no lo habilitaba para entregar esa información, mucho menos a los afectados con la acción del trabajador. Por consiguiente, se configuró la falta prevista en el numeral 6 del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, sin que haya dudas sobre la gravedad del incumplimiento de las obligaciones del actor.

De suerte que lo anterior permite afirmar que esa justa causa invocada por la

empresa, fue plenamente acreditada.

Ahora, frente al segundo hecho, esto es, el conocimiento que tenía el demandante sobre la señal ilegal en el predio ubicado en la Cr 7 E #10ª -00 de Cajicá, el apoderado de la parte actora señala en el recurso de apelación, que el trabajador en ningún momento de la diligencia de descargos aceptó que conocía la situación, y precisó que a la pregunta 10 lo que el demandante contestó fue que le había olvidado reportar para "*verificar*" si existía una conexión ilegal o no, esto debido a que no había podido comunicarse con las dos casas, asimismo señaló que no es cierto que se puedan detectar a simple vista las conexiones ilegales, porque para ello se debe contratar personas con conocimientos especializados y se requiere una serie de herramientas para llegar al punto y verificar.

Sobre si el demandante tenía o no conocimiento de la conexión ilegal reseñada, el a quo consideró que de acuerdo con lo manifestado por el actor en la diligencia de descargos, específicamente al responder la pregunta 10, aceptó ese conocimiento y que se le pasó reportarlo para verificarlo.

Al revisar de forma íntegra la diligencia de descargos realizada al demandante, se evidencia que tal como lo indica el recurrente, al contestar las preguntas 8, 9, 14 y 16 el actor negó tener conocimiento sobre una conexión fraudulenta en el predio ubicado en la Cr 7E #10ª-00 de Cajicá, incluso en el interrogatorio de parte realizado en este proceso indicó, no solo que no conocía si ese predio tenía o no conexión fraudulenta, sino que para saber si lo era, se requería de ciertos parámetros para demostrarlo, y que su función era entregar facturas, por eso en ningún momento sabía si una conexión era fraudulenta o no, luego cuando es cuestionado sobre el por qué indicó en el acta de descargos que conocía de la conexión ilegal y ahora indica que no sabía, manifestó: "*Yo le dije a la señora Sandra Álvarez que fue la que hizo la pregunta, yo le dije no sabía y yo hace como mes y medio entregué facturación por allá en el sitio y no reporté nada, porque no sabía si era o no cliente*" ahora, al comparar esa respuesta que supuestamente fue la que dio en los descargos, con la que se encuentra registrada, se advierte que son muy diferentes, pues allí se lee: "*El colaborador responde que se le había pasado desde un mes y medio, y no lo reportó a nadie para que verificará él golpeó en las dos casas para verificar la entrega de facturación pero no le abrieron y él estaba mas afanado por la entrega de la facturación* "; por tanto, si la respuesta que se encuentra consignada no fue la que dio, no se entiende por qué razón firmó el acta sin realizar ningún reparo sobre su contenido, pues si bien en el

interrogatorio de parte señaló que no le dieron la oportunidad de realizar alguna observación, claridad o explicación a los descargos porque estaba presionado, cuando se le cuestionó *“quién lo presionó, obligó o coaccionó a firmar el acta de descargos”* a lo cual manifestó: *“la situación como tal, estaban la señora Sandra Álvarez, un abogado de la compañía y la señora Patricia Barreto, en cierta forma si me sentí presionado por ellos”*; a la pregunta *“de qué forma se sintió presionado en esa oportunidad, respondió “La forma en que hicieron los descargos, no me permitían expresar todo, preguntaban, pero presionaban para que no pudiera responder lo que tenía que responder al momento”*; sin embargo, después indicó que no le amenazaron su integridad física o que fueran a tomar alguna represalia contra el a algún miembro de la familia si no firmaba, con lo cual no se acredita que lo hayan presionado para dar respuestas diferentes ni mucho menos que lo obligaron a firmar el acta de descargos, pues contrario a ello, y como ya se indicó, tanto Catherine Mosquera como Sandra Álvarez, quienes estuvieron presentes en dicha diligencia, manifestaron que el demandante firmó sin realizar observación alguna. De suerte que de la diligencia de descargos se puede deducir que el demandante aceptó expresamente conocer la situación de la instalación ilegal y que se le olvidó reportarla para verificar si el usuario estaba dentro de los clientes de la empresa, sin que las respuestas posteriores logren disipar la referida manifestación.

Ahora, frente a la tesis del apoderado de la parte actora, respecto de que se requería de conocimientos especializados y ciertas herramientas para poder detectar si una conexión es ilegal o no, lo primero que no se puede pasar por alto, es que contrario a lo indicado por la parte actora, conforme al manual de funciones allegado con la contestación de la demanda, dentro de las funciones principales del cargo de asesor integral, desempeñado por el actor al momento de los hechos, se encuentra: *“certificar y garantizar la legalidad del servicio en los predios de la zona asignada para entrega y distribución de factura”* (página 83-84 PDF 10); por tanto, es claro para la Sala que dentro de las funciones asignadas al actor, estaba la de garantizar la legalidad del servicio, por tanto, no resulta lógico que aquel no pudiera detectar cuando un predio de la zona donde él repartía la facturación, tenía una conexión ilegal, máxime cuando el actor ya tenía experiencia en la empresa en varios cargos, incluido el de técnico de fidelizador, amén de que aceptó saber de la conexión; adicional a ello, el testigo Ányelo Vanegas señaló que las conexiones están marcadas con precintos el cual se asigna a cada usuario, asimismo informó que en caso del corte que realizó que *“los códigos están marcados en las paredes, entonces uno de cerca, golpea en el predio, si salía alguien le pide la facturación, lo cual, no hizo la señora, no la entregó, se pide la facturación y ya uno constata si está al*

día, si está conectado ilegal o no, adicionalmente, esas conexiones son de poste y están marcados con algo que le llamamos los precintos, son unos códigos que son irrepetibles con unos números, el cual se le asigna a cada usuario, van marcados y al constatar en sistema me aparecía que el señor tenía una deuda, más o menos de seis meses, él no tenía el código en el poste estaba conectado sin el código en cable directo a la casa, después de ahí que se podía verificar de que salían para más o menos dos o tres casas más, la casa de la señora es una esquinera prefabricada, pasaba a otra casa, que está mirando la casa a mano izquierda y da la vuelta al otro lado, y un servicio no lo prestamos así, lo prestamos para cada vivienda”; asimismo, la señora Sandra Álvarez, cuando se le pide que ilustre al Juzgado frente a lo ella denomina como colgado o ilegal, manifestó: “Bueno, hay dos figuras colgado o ilegal, el colgado es el que nunca ha pagado la factura o que nunca ha tenido el servicio, pero tiene nuestro servicio y no está facturando, si entonces eso fue lo que pasó, el señor es colgado y, de hecho también se mencionó ahora que me lo recuerda, se mencionó en los descargos de que ese cliente o ese colgado digamos así, porque no era cliente, ya lo habían cortado el señor de fidelización Ángelo, ya lo había cortado y otra vez se reconectaba y, pues las personas de fidelización es su deber estar pendiente de que la gente en su sector, porque ellos tienen un sector asignado, no se cuelquen, entonces algo pasaba, era el desgaste del técnico de fidelización que cortaba y ya a los tres días otra vez conectado. Luego se le pregunta “y que tenía que ver ahí, para que me ilustres un poco más, me contextualice, qué tiene que ver el señor Evangelista con el tema del conocimiento del corte del colgado”, a lo que respondió: “Evangelista repartía la facturación en esa cuadra, en ese sector él repartía facturación, entonces era obvio ver el colgado ahí, o sea cuando nosotros, inclusive yo que no tengo nada que ver con terreno, lo he hecho, voy a un sector y yo veo un colgado porque un colgado es muy fácil de detectar, si nosotros identificamos la red con un precinto una marquita amarilla y sabemos cuál es el multitap, porque el multitap tienen la marquita amarilla, entonces cuando sale de ahí al poste o a la casa y no tiene esa marquita amarilla, es un colgado fijo, entonces solo detecta y, pues nosotros todos estamos en la obligación de decirle al supervisor de la zona, mire, ahí en esa dirección hay un colgado entonces, es eso él tenía que repartir la facturación en esos sectores y ese colgado era repetitivo, siempre se colgaba ese señor. “

Con lo señalado, la Sala colige que el demandante no solo tenía la obligación de velar por la legalidad del servicio, sino que conforme lo manifestado por los señores Ányelo Vanegas y Sandra Álvarez se podría identificar fácilmente cuando en un predio existía un servicio ilegal, máxime cuando el demandante había desempeñado el cargo de técnico de fidelización con anterioridad; sumado a ello, se debe tener en cuenta que en el informe de auditoría presentado por el señor Luis Guillermo Cortés, Supervisor técnico de la compañía en la zona de Cajicá respecto de los hechos ocurridos en 2 de junio de 2020, junto con el informe anexó registro fotográfico de la conexión ilegal ubicada en el predio Cr 7E # 10ª-00, y en la parte superior se lee: “registro fotográfico del predio ubicado CR 7 E #10ª-00 Cajicá, en donde se evidencia acometida sin precinto y sin código de usuario relacionado a la

dirección antes mencionada, por eso el señor Ányelo Vanegas procedió a realizar el corte del servicio”; por tanto, al no existir el precinto o sello de seguridad, la conexión era ilegal, situación que tal como lo señaló el a quo, refuerza lo señalado por el demandante en la diligencia de descargos, esto es, el conocimiento que indicó tenía de la conexión ilegal y que se le pasó reportarlo, y al no existir alguna anotación en la diligencia de descargos como muestra de inconformidad, se debe inferir que lo allí consignado corresponde a la realidad.

Por tanto, habiéndose acreditado la realización de la conducta por parte del trabajador, esto es, sobre el conocimiento de la conexión fraudulenta detectada *en la dirección Cr 7E # 10ª- 00* del municipio de Cajicá y no haberlo reportado a nadie para verificarlo, constituye una justa causa de despido, en los términos del numeral 5 del artículo 58 del CST, que establece la obligación del trabajador de comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarles daños y perjuicios, en armonía con el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, numeral 6, por cuanto sin duda se trata de una falta grave en tanto entraña un perjuicio para la compañía, máxime si se tiene en cuenta que la instalación pirata era reiterativa.

En consecuencia, al demostrarse las justas causas invocadas por la demandada para dar por terminado el contrato de trabajo del demandante, ello lleva a que deba confirmarse la sentencia recurrida en todas sus partes.

Costas en esta instancia a cargo del demandante por perder el recurso, como agencias en derecho se fija la suma equivalente a 1 SMLMV.

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:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha 23 de septiembre 2021 proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de EVANGELISTA ESCOBAR CASTRO contra ADMINISTRACIÓN DE REDES Y PRODUCTOS S.A.S., de acuerdo con lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo del demandante, como agencias en derecho se fija la suma equivalente a 1 SMLMV.

TERCERO: DEVOLVER el expediente digital al juzgado de origen.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA

Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada

SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA

Secretaria