

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

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

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR JEFFER DANIEL PÁEZ CASTAÑEDA CONTRA ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.S. Radicación No. 25899-31-05-002-**2021-00419**-01.

Bogotá D.C., seis (6) de diciembre de dos mil veintitrés (2023).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020, con el fin de decidir el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida el 15 de marzo de 2023 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 instauró demanda ordinaria laboral contra la empresa Alpina con el objeto que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo, que dicha relación terminó de manera unilateral y sin justa causa, que es beneficiario del pacto colectivo de la empresa y por ende, dicha terminación del vínculo laboral es inexistente; como consecuencia, solicita se ordene a la demandada a reintegrarlo en el mismo cargo o a uno de superior jerarquía; y se condene al pago de los salarios, cesantías, intereses sobre las cesantías, vacaciones, primas de servicios y aportes a la seguridad social en pensión, estos últimos junto con sus intereses moratorios, causados desde la fecha del despido hasta que sea efectivamente reintegrado, indemnización por no consignación de las cesantías, indexación de los anteriores conceptos, lo que resulte probado *ultra y extra petita* y las costas procesales.
- 2.** Como sustento de sus pretensiones, manifiesta el demandante que suscribió un contrato de trabajo con la demandada a término indefinido, para ejercer el cargo de analista de compras en la planta de Sopó; narra que “*hacia el año 2019 tomó la determinación de establecer una relación sentimental con la también trabajadora de la demandada CINDY JINNETH MENDIETA*”, quien se desempeñaba como

técnica laboratorista de aseguramiento calidad del CDI de Facatativá; explica que dicha relación amorosa inició en abril de 2019, y en febrero de 2020 tomaron la decisión de convivir juntos; refiere que desde el inicio de la relación sentimental la reportaron ante la demandada, *"no obstante la señora Jessica Paz Jefe Inmediata y representante de la demandada, le indicó a la señora Mendieta que debía realizar una carta, anexando la certificación del curso de código de conducta"*, sin embargo, la citada funcionaria la reemplazaron por la señora Claudia Aguilera, quien no tenía conocimiento *"de cómo se debía realizar el curso"*, y como no recibió respuesta de la entidad, *"la señora Mendieta mediante correo electrónico de mayo 21 de 2019 remitido a la línea ética, reportó el conflicto de interés (...), solicitó ayuda y puso de presente la no respuesta por parte del reemplazo de la señora Paz"*, frente a lo cual la señora Martha Rodríguez, jefe de talento humano, le informó cómo debía proceder, por lo que él y su compañera sentimental realizaron el curso de conflicto de interés y lo pusieron en conocimiento de la empresa; indica que el 4 de julio 2020 su compañera Cindy Jinneth Mendieta Sánchez reportó a la demandada que él presentaba síntomas de Covid 19, y *"En Atención al cerco epidemiológico, y atendiendo la convivencia reportada por la señora Mendieta a la aquí demandada (...), el día 08 de julio de 2020 ALPINA S.A les da orden de aislamiento"*; menciona que la política y el código de ética de la entidad no establecen la obligatoriedad de que los dos trabajadores realizaran el reporte del conflicto de intereses, sin embargo, a pesar de que su compañera lo reportó, el 21 de julio de 2020 fue citado por la empresa a diligencia de descargos para el día siguiente, *"por no haber reportado la declaración del conflictos de intereses conforme la política de la compañía"*; señala que tuvo menos de 24 horas para *"encuadrar su defensa"*, que la entidad vulneró su derecho de inocencia; y aunque dio respuesta a todos los cuestionamientos, el 24 de julio de 2020 le fue notificada la decisión de dar por terminado su vínculo laboral de manera unilateral y con justa causa; no obstante, en esa comunicación la empresa acepta que él notificó su relación sentimental y realizó el curso, *"pero que según su juicio el reporte lo realizó por el canal equivocado y no realizó el reporte de la Unión marital"*; agrega que ese mismo día la empresa finalizó el contrato de su compañera sentimental; reitera que reportó a Alpina su relación sentimental y esta entidad no lo requirió para que efectuara ese reporte por otro medio; agrega que tanto en la política como en el código de ética, no se establece *"que una vez se ha reportado la relación sentimental se tenga que realizar el reporte de la convivencia marital"*; indica que la empresa no le permitió interponer recurso contra la decisión de terminar su contrato; señala que dicha relación sentimental nunca interfirió con sus actividades laborales, no generó una alteración de orden laboral y tampoco le causó perjuicios a la empresa, pues ellos laboraban en sedes diferentes; manifiesta que la sanción impuesta por la empresa vulnera sus garantías constitucionales a tener una familia, a la intimidad, al libre desarrollo de la personalidad, el debido proceso y la

presunción de inocencia; aunado a que en la citación a descargos no le puso de presente la posible sanción que se le impondría *"de resultar efectiva las conductas reprochadas"*, y en la carta de despido no se realizó la valoración probatoria que correspondía ni se atendieron sus explicaciones como tampoco se estableció el nexo de causalidad entre la conducta y el resultado obtenido, por lo que dicha sanción de despido deviene en nulidad, pues desconoce el precedente de la sentencia C-593 de 2014, e igualmente desconoce los fallos T-738 de 2018 y T-2018-291 por medio de los cuales se conminó a la entidad para que *"se abstuviera de citar con tanta cercanía, sin permitir que el trabajador encuadrara su legítima defensa"*; a lo que se suma que la Corte Suprema de justicia ha señalado que *"ni siquiera una relación sexual extramatrimonial da lugar por sí sola a la terminación de un contrato de trabajo, menos lo será una relación amorosa de dos personas libres"*; máxime cuando la empresa nunca le puso de presente que la supuesta falta estuviera catalogada como grave en el reglamento interno de trabajo; de otro lado, informa que al interior de la compañía estaba vigente un pacto colectivo que prevé los beneficios extralegales que le son aplicables; finalmente, pone de presente que *"bajo idénticas circunstancias"* Alpina terminó el contrato de trabajo del señor Jonathan Quintero Guerrero, lo que originó un proceso ordinario laboral que fue conocido por la Juez Primera Laboral del Circuito de Zipaquirá, en cuyo fallo del 22 de noviembre de 2021 se declaró que fue desvinculado sin justa causa.

3. La demanda se presentó el 15 de diciembre de 2021 (PDF 01), siendo admitida por el Juzgado Segundo Laboral de Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca mediante auto de fecha 27 de enero de 2022 (PDF 05).
4. La diligencia de notificación personal se cumplió mediante correo electrónico de fecha 4 de febrero de 2022 (PDF 06), dándose contestación el 22 de ese mes y año (PDF 07).
5. La demandada Alpina, por intermedio de apoderado judicial, contestó la demanda con oposición a todas y cada una de las pretensiones; frente a los hechos aceptó los relacionados con la relación laboral, el cargo desempeñado, la fecha de la finalización del vínculo, aclarando que dicho contrato inició el 19 de mayo de 2014; admite lo relacionado con la citación y la diligencia de descargos, la existencia del pacto colectivo al interior de la empresa y que el actor era beneficiario del mismo; respecto a los demás manifestó que si bien el demandante y su compañera sentimental laboraban en sedes diferentes, lo cierto es que en ambas aplica plenamente el Reglamento Interno de Trabajo y el Código de Conducta Empresarial; agrega que conforme a lo establecido en la Política Conflicto de Interés de Alpina S.A., *"existe un procedimiento claro, expreso y*

reglado cuando se presentan posibles conflictos de interés como el que se evidencia entre el señor Jeffer Daniel Páez Castañeda y la señora Cindy Jinneth Mendieta Sánchez no sólo con ocasión de su relación sentimental, sino además, con ocasión de la convivencia que sostienen desde febrero del 2020, tal y como ha sido manifestado por el demandante en los hechos de la presente acción", sin que el actor hubiese reportado dicho conflicto de interés, como tampoco en dichos instrumentos se consagra algún tipo de excepción para su no declaración; agrega que "el personal de talento rectificó con el área de auditoría interna si el señor Jeffer Daniel Páez Castañeda había reportado que actualmente tenía una relación sentimental y que estaba conviviendo con la señora Cindy Jinneth Mendieta Sánchez y el 13 de julio del 2020 se informó por parte de dicha área que no se había realizado ningún reporte de dicha situación"; a lo que se suma que el reporte se hizo el 4 de julio del 2020 por su compañera sentimental "por lo que se procedió con el aislamiento y el cerco epidemiológico, en el cual se incluyó al señor Jeffer Daniel Páez Castañeda, pues la señora Cindy Jinneth Mendieta Sánchez estaba conviviendo con él, sin que el demandante, esto es, el señor Páez hubiese reportado tal situación a mi representada Alpina S.A. en cumplimiento de sus obligaciones personales, derivadas del vínculo laboral que sostenía con la Compañía"; señala que garantizó el derecho al debido proceso del actor como lo ha dispuesto la Corte Constitucional en sentencia C-593 de 2014; a lo que se suma que la falta endilgada al trabajador está catalogada como grave y por esa razón dio lugar a la terminación del vínculo laboral con justa causa, lo que era de conocimiento del actor "en la medida en que el Reglamento Interno de Trabajo, el Código Manual de Conducta y la Política Conflicto de Interés es socializada a los colaboradores al momento de la vinculación con Alpina S.A., y además de ello dichas políticas pueden ser consultadas en todo momento por los colaboradores en la página web de mi representada en la sección de "Soy Alpinista" ubicada en el módulo de formación y en la plataforma Daruma"; indica que el despido o la terminación del contrato de trabajo no constituye una sanción; aclara que el contrato de trabajo no se dio por finalizado por la relación sentimental del actor con la señora Cindy Jinneth Páez Castañeda "sino por el hecho de incumplir una obligación expresamente contenida en el Manual Código de Conducta, en la Política Conflicto de Interés y en el Reglamento Interno de Alpina S.A.". Propuso en su defensa las excepciones de existencia de la justa causa para terminar el contrato de trabajo, cumplimiento del debido proceso, cobro de lo no debido por inexistencia de título y causa, prescripción, compensación y buena fe (PDF 07).

6. Con auto del 7 de abril de 2022 el juzgado de conocimiento no tuvo en cuenta la notificación efectuada a la demandada por correo electrónico, y en ese sentido, la tuvo por notificada por conducta concluyente, e inadmitió el escrito de contestación (PDF 09); una vez fue subsanada (PDF 10), con proveído del 12 de mayo de 2022, se tuvo por contestada la demanda y se señaló como fecha y hora para audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS, el 6 de septiembre de 2022 (PDF 11); diligencia que se realizó ese

día y se fijó el 6 de marzo de 2023 para audiencia de trámite y juzgamiento (PDF 14), fecha en la que se practicaron las pruebas testimoniales y los interrogatorios de parte, se cerró el debate probatorio y se suspendió la diligencia para continuarla el 15 siguiente (PDF 17).

7. El Juez Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca en sentencia proferida el 15 de marzo de 2023, absolvió a la demandada de las súplicas de la demanda; declaró probadas las excepciones propuestas por la demandada; y condenó en costas al actor, tasándose las agencias en derecho en \$300.000 (PDF 20).

8. Contra la anterior decisión la apoderada de la parte demandante interpuso recurso de apelación en el que manifestó *“... en primer lugar honorables magistrados ruego a ustedes validar si la sentencia que se acaba de proferir es o no congruente y obedece efectivamente a las situaciones particulares que se señalaron en la situación fáctica tanto de la demanda como la contestación, así como el caudal probatorio, y si en efecto las consideraciones que señala el mismo son acertadas o no son acertadas para el siguiente derrotero: se manifiesta por el despacho de primera instancia que se garantizó a cabalidad el debido proceso consagrado en la sentencia C- 593 de 2014 para lo cual el honorable despacho procede a hacer una relación íntegra de todos y cada uno de los ítems que establece dicho precedente constitucional, para señalar que pues finalmente la compañía cumplió con los parámetros jurisprudenciales al evidenciarse que incluso en la citación se le indicaron obviamente los hechos, las conductas que daban lugar a esos hechos, la formulación de los cargos imputados, pero nada indica el despacho de instancia y echa de menos esta apoderada que no se precisa pues que en efecto en esa citación como se señala dentro de la demanda principal, no hubo ninguna calificación provisional de la conducta honorable magistrados, nótese que la sentencia establece como un elemento principal del debido proceso que se califique provisionalmente la conducta y eso tiene una relación directa honorables magistrados, que yo como trabajador no puedo ir de manera sorpresiva a rendir unos descargos aun a sabiendas si me van a terminar el contrato de trabajo o si simplemente me van a generar una suspensión de mi contrato de trabajo, de suerte que la calificación provisional de las conductas resulta preponderante para saber si es una falta grave, si es una falta leve, o en el evento en que hayan las faltas levísimas en el reglamento, pues también ello se indica, no obstante, el despacho da por cumplido ese debido proceso en el primer acto de citación, más sin embargo no echa de menos que no hubo una calificación provisional de la conducta; adicionalmente se señala que dentro de la diligencia pues obviamente se garantizó el derecho de contradicción, en donde pues obviamente se dio la posibilidad de presentar pruebas, que no hubo coacción para el trabajador disciplinado y que en consecuencia pues obviamente fue vencido en un juicio obviamente según el despacho direccionado, no obstante, se debe señalar que el mismo despacho reseña el poco tiempo que tuvo para la diligencia y acá ya se han tenido precedentes, incluido el precedente del Juzgado 29 del Circuito de Bogotá en el asunto Alpina Productos Alimenticios SA vs Roberto Malaver Asensio y otros, en los cuales incluso ese despacho dice que no hay una garantía de un derecho de contradicción cuando se da un tiempo ínfimo en el*

momento de la citación y la diligencia, porque es que el trabajador tiene que terminar turno, el trabajador tiene que llegar a la casa, el trabajador tiene que almorzar, tiene que quitarse el uniforme, tiene que descansar en la noche, tiene que descansar, de suerte que 24 horas no son suficientes para garantizar el derecho de contradicción, cosa particular que acá se echa de menos en el presente asunto donde no se valida en lo más mínimo el escaso término concedido al trabajador; se dice así mismo por el juez a quo que hubo una garantía de la segunda instancia y que obviamente el trabajador no hizo uso de ese recurso de apelación, pero basta ver que dentro de la terminación del contrato de trabajo nunca se adujo por Alpina Productos Alimenticios SA que el trabajador tenía un derecho a la segunda instancia, y si a mí no me conceden la posibilidad de interponer recursos pues mal puedo yo interponerlo aun a sabiendas de que no me lo van a conceder; entonces no resulta dable endilgar que se garantizó una segunda instancia cuando claramente del acto de terminación no se advierte que exista la posibilidad de interposición del recurso; ahora bien, es cierto que ya la Corte Suprema de Justicia ha señalado que cuando se produce una causal de terminación pues no está sujeta a garantizar un debido proceso porque aduce una justa causa según lo que ha dicho la Corte; no obstante, la Corte Constitucional en sentencia SU449 de 2019 señaló que independiente a esa justa causa sí hay una garantía al debido proceso en el marco que el trabajador no solamente tiene el derecho a ir a asistir a una diligencia de descargos sino que obviamente en el marco de su proceso disciplinario se garanticen las formas propias de cada juicio; esto es, que se le permita ejercer acá a cabalidad su derecho de contradicción, de suerte que contrario a lo que determine el despacho de primera instancia, la suscrita apoderada considera que el contrario sensu sí hay una violación del debido proceso, tal y como ya incluso el Tribunal del Valle en un asunto similar, pues de levantamiento de fuero, pero donde se debatió también el desconocimiento de las sentencias C-593 de 2014, da cuenta que sí resulta vinculante a los casos como el que aquí nos ocupa, ese precedente judicial, Alpina Productos Alimenticios SA vs Oscar Marino Trocha Valencia, específicamente en lo inherente al debido proceso; ahora bien, en cuanto a la justa causa pues tampoco es causal de exclusión de la falta de una sentencia congruente, las consideraciones que ha tomado en cuenta el despacho de primera instancia, en qué sentido, pues acá el hecho particular quedó digamos sintetizado en determinar si hubo o no hubo reporte y principalmente si los documentos o las políticas y manual de conducta que se pretendieron endilgar son o no obligatorios al cumplimiento, adicionalmente si fueron del conocimiento o no el trabajador; para el caso y con toda la justeza el señor juez de primera instancia reseña pues cuáles son los elementos según él refiere la sentencia SL3627 del 2019 que se deben tener en cuenta para determinar si hay o no una justa causa, que es la comunicación de motivos y razones concretos, la inmediatez, la configuración de la justa causa y el agotamiento del proceso que se prevé, no obstante, en lo que yerra el despacho es en el acompañamiento de dichos estamentos jurisprudenciales al caso particular, y por qué lo digo, primer elemento, la comunicación de los motivos y las razones, miremos honorables magistrados qué dice el acto de terminación para evidenciar que en ninguno de los apartes valora la prueba o la diligencia de descargos y en especial la prueba documental que se allegó en diligencia de descargos por mi mandante, como lo fue la asistencia al curso de conflicto de interés, y que como bien refiere el despacho de instancia, fue señalado por la señora Cindy Mendieta que obviamente a pesar de que se realizó en julio de 2019, el mismo salió con una fecha totalmente diferente que es el tema del parámetro por parte de la compañía; no obstante,

de esos motivos nada se advierte, entonces ahí ya también se acompasa tal circunstancia y todo lo menciona el hecho de que contrario de las previsiones de la sentencia C-593, que da por cumplida el despacho de instancia, pues no hay un acto motivado, cuando ni siquiera se tiene en cuenta qué sucedió respecto a esa diligencia de descargos y qué argumentos tomó esa parte disciplinada y por qué los mismos no resultan valederos; ahora bien, en cuanto a la inmediatez, la compañía no desvirtuó que mi mandante Jeffer Paez, en compañía, desde mucho antes a enero de 2020, el hecho de la misma dirección, así lo dejaron ver las testimoniales practicadas por la compañía Alpina Productos Alimenticios SA donde se dice que efectivamente pues se evidenciaban las direcciones que eran confidenciales pero pues que eso no satisfacía el reporte; no obstante pues eso permite entrever que sí y contrario sensu a lo que determina el despacho, en el caso particular no hubo una inmediatez, en la medida que la empresa conoció mucho antes de enero de 2020 la convivencia de mis mandantes cuando se señalaba pues el tema de la dirección de la dirección de domicilio, pero adicionalmente, en cuanto a la configuración de la justa causa, es dable colegir que no existe una justa causa y dentro de los alegatos presentados por la suscrita fui enfática en señalar lo siguiente, en primer lugar, la compañía Alpina Productos Alimenticios SA tiene dos documentos que son los que enrostró al señor Jeffer Paez, uno es la política de conflicto de intereses y otro el código de conducta o manual de conducta, si miramos la política de conflicto de interés dice lo siguiente: numeral 3.3 inciso final, perdón estoy haciendo alusión al manual de conducta, numeral 3.3 inciso final, Alpina no interfiere en las relaciones de pareja que puedan presentarse entre sus trabajadores ni entre estos y la de otras empresas relacionadas, pero una vez formalizadas estas la pareja deberá comunicar a la dependencia específicamente señalada para el efecto por el representante legal de la compañía tal decisión, con el fin de revisar conflictos de jerarquía, esta disposición rige para situaciones formalizadas a partir de la divulgación, eso es lo que señala el código de conducta; vamos a ver la política de conflicto de interés que está presente en la contestación de la demanda, archivo 7 folio 19, y dice: escenarios en conflicto de interés y su tratamiento, numeral 3.3.1 situaciones que pueden configurarse como un conflicto de interés, a) colaborador trabajando en Alpina con familiar hasta en cuarto grado consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil, cónyuge, compañero permanente o con quien sostenía una relación sentimental, parágrafo primero, a partir de la entrada en vigencia de esta política los colaboradores que contraigan matrimonio configuren una unión marital de hecho con otro colaborador, uno de los 2 deberá terminar su relación laboral con la compañía; si miramos honorables magistrados el señor juez de primera instancia indicaba muy acertadamente que la compañía puede tomar adicionalmente a las normas del orden nacional, al contrato de trabajo, a la convención colectiva, otro tipo de normas que vinculen y lleven a obtener obligaciones tanto para la compañía como para el trabajador, y claro totalmente válidos, pero no obstante olvida el despacho en validar que esas normas y esas disposiciones deben estar acompasadas al marco constitucional y ya se ha dicho por la honorable Corte Suprema de Justicia y para no ser repetitiva, como lo señalo en la demanda principal, pues que en todo caso esas políticas y esos códigos de conducta no pueden ir en contravía de derechos fundamentales como lo es el derecho a configurar o tener una familia o a tener una relación de afecto, porque eso va en pro del detrimento del derecho a la dignidad humana y el desconocimiento de una condición esencial de ser humano, eso por ningún lado lo valida el despacho de primera instancia, pero adicionalmente, tampoco válida ese propio conflicto como lo llamaría yo, o esa misma contradicción que existe entre la política

de conflicto de intereses vs el código de conducta, nótese honorables magistrados que por un lado habla de la terminación del contrato, política de conflicto de intereses, y por el otro, código de conducta, dice simplemente pues se señala para mirar si hay lugar o no a tomar alguna determinación o un control determinado; en ese orden de ideas si uno parte bajo el in dubio pro operario una interpretación sana a favor del trabajador pues da cuenta que esa contradicción no puede ser aplicable y menos aún puede ser secundada en sede de vía judicial por la autoridad judicial cuando claramente presenta yerros en su tenor literal, y acá obviamente para esa justa causa también debo adentrarme adicionalmente a esa contradicción pues en relación con el reporte de Cindy Mendieta que no desconoce el despacho, reporte del 21 de mayo de 2019, si miramos el reporte pues la política ni el manual dice cuál es el procedimiento de reporte, no dice la política ni el manual que cada uno de los trabajadores deba realizar el reporte, situación que incluso obviamente consideró el juez a quo y por eso se habla de que no es una sentencia congruente, cuando dice oiga es que pues es válido que uno de los 2 reporte pero que la situación sentimental de convivencia tenía que reportarse por uno de los 2, y acá entonces yo preguntaría honorables magistrados en qué parte de la política y en qué parte del manual o el código de conducta dice que se debe reportar la situación sentimental y -conector- se debe reportar a sí mismo la convivencia, nótese que ninguno de los apartes se dice que tengan que reportar las dos situaciones, y acá se parte de una buena fe en qué sentido, en que un reporte de Cindy Mendieta al cual nunca se le dio respuesta, y al cual simplemente ese testimonio se dice ay es que Cindy Mendieta mandó un correo pero ese correo nunca llegó, según lo que dice adicionalmente el representante legal en interrogatorio, ese correo no le llegó a la línea ética, qué cosa, pero no se tachó tampoco de falso el correo y de desconocimiento, en ese orden de ideas tal situación da cuenta que contrario sensu Alpina sí tuvo conocimiento del reporte que hizo Cindy Mendieta y que indicaba que estaba con su compañero Jeffer Paez, pero adicionalmente lo que llama la atención, y deberá ser validada por los honorables magistrados, es que contrario a ello, a pesar de ese reporte nunca y escúchese bien honorables magistrados con todo el respeto, nunca hubo un requerimiento por parte de la compañía demandada para decir Cindy Medianta tiene que iniciar este proceso ni ha informado la vía expresa en el cual tanto Jeffer Peaz como usted deben diligenciar estos o ingresar a este link y realizar este proceso; en consecuencia, claramente ahí podemos ver que el fallo que aquí la suscrita apela y en especial la apreciación que se da a una actuación deliberada de la compañía está beneficiando el hecho de que Alpina Productos Alimenticios SA con su omisión se está beneficiando de un indebido interés o un interés inmerecido, en la medida en que si bien no reportó y no contestó formalmente el correo de Cindy Mendieta para indicarle que adicionalmente a esa relación sentimental si en un momento determinado tenían una convivencia tenían también que recortarla, no le indica cuál es el procedimiento para llevar a cabo ese reporte, pero sí viene aquí a decir entonces que es que simplemente o medianamente no se reportó, y el despacho no entra a validar qué pasó con el tema inherente a la no respuesta de la compañía, grave omisión honorables magistrados que no se puede permitir, que permite ver que se está obteniendo un beneficio inmerecido por parte de la compañía bajo esa omisión, diferente es si la compañía contesta el reporte electrónico de Cindy Mendieta y le dice estos son los pasos y Cindy Mendieta no los hace, pero hasta el día de hoy no ha sido comprobado que Alpina le haya hecho requerimiento a Cindy Mendieta para reportar la situación y que aun así Cindy Mendieta y en especial mi mandante Jeffer Páez hayan sido omisivos en ese

requerimiento, esa situación no configuraría honorables magistrados una confianza legítima? cuando se manda un correo en nombre de los dos y la compañía guarda hermético silencio? pero luego entonces en enero 2020 dice uy venga ustedes sí vivían desde enero de 2020 y entonces hay una causal de terminación, qué cosa honorables magistrados, para decir que efectivamente eso demuestra la mala fe Alpina Productos Alimenticios SA cuando ingresa la época de pandemia y tenían que justificar las terminaciones de los contratos de trabajo y pues este fue un hecho particular que tomó para sí la compañía para terminar ese contrato de trabajo; se dice por el despacho de instancia que si bien se envía el correo por parte de Cindy Mendieta el correo fue enviado a Johnson Escorcia que era jefe de la planta de Facativá, pero no dice el despacho nada en cuanto al hecho particular de que el señor Jeffer Páez informó verbalmente a su superior jerárquico, a su jefe, pero que adicionalmente el correo de Cindy Mendieta que beneficiaba a los dos trabajadores incluido mi mandante, estuvo dirigido también a la línea ética, pero más sin embargo sí después se llega a decir es que por línea ética también llegó el conocimiento y entonces no hay nada que hacer tenemos que terminar el contrato; esta situación es de validar honorables magistrados y lo ahondaré más claramente en mis alegatos de conclusión del presente recurso, porque acá claramente se señala que la convivencia tenía que reportarse adicionalmente a la relación sentimental, reitero, dónde dice eso dentro de la política del conflicto de interés y el código de conducta? en ninguno de sus apartes se dice que se deba reportar tanto la convivencia o en principio la relación sentimental, es escueto, esa política además de contradictoria con el código de conducta, es escueta y no regula esa obligación como en efecto lo previó también el despacho cuando dice que solo basta con que uno de los 2 reporte porque claro, la política y el manual tampoco indica que los dos estén obligados, es abierta, pero así como el despacho coincide y concluye diciendo que solo basta con que uno de los 2 reporte, pues también debía haber dicho lo propio que no existe ninguna directriz que diga que se tiene que reportar relación sentimental y convivencia, reitero, más aún cuando bajo una confianza legítima ni siquiera se respondió el correo de qué se tenía que hacer con posterioridad, y dado el caso la convivencia tenía que hacerse otro reporte, eso no lo dice la política de la compañía ni el código de conducta; de suerte honorables magistrados que pues las consideraciones que esboza el honorable juez de primera instancia pues no son consideraciones congruentes a lo que fueron las pruebas documentales y a lo que fue todo el caudal probatorio que se practicó en la audiencia del artículo 80 y en especial las previsiones del tenor literal de dos documentos que rayan y vulneran los derechos fundamentales de mi mandante y de su actual pareja Cindy Mendieta pues que se debatirá en otro asunto; en ese orden de ideas la suscrita bajo esas dos consideraciones tanto de la terminación con justa causa que declara probada el despacho, como de la violación del debido proceso, edifica y construye el recurso de apelación para decir que contrario a lo que evidencia el despacho de primera instancia, aquí no es dable colegir que haya existido una justa causa y que la misma esté probada, porque reitero, estamos partiendo de la base de dos documentos contradictorios, estamos partiendo de la base del desconocimiento que hubo un reporte inicial donde se pedía ayuda, donde se pedía información, al cual nunca se respondió por parte de la compañía demandada y en la que simplemente meses después viene a aducirse una justa causa; por último, no quiero dejar también pasar el punto de debate que serán los alegatos en relación con la sentencia proferida por ese honorable Tribunal en el asunto Jonathan Quintero vs Alpina Productos Alimenticios SA, 2021-601, ordinario laboral que tuvo similares condiciones a las

que aquí se debate, no obstante honorables magistrados, también ruego que contrario a lo que fue ese precedente que en todo caso no puede ser vinculante en el presente asunto dadas las situaciones diferentes que tienen en especial la proyección de lo que fue el reporte de Cindy Mendieta que incluía a mi mandante Jeffer Páez, ruego a los honorables magistrados se de validación y verificación estricta el tenor literal de esas dos documentales que la compañía aduce como justas para terminar el contrato por su supuesto incumplimiento; en este estado honorables magistrados presento a ustedes el recurso de apelación, rogándoles en consecuencia revocar la sentencia apelada y en consecuencia otorgar y conceder todas y cada una las pretensiones de la demanda”.

9. Recibido el expediente digital, se admitió el recurso de apelación mediante auto del 17 de abril de 2023, luego, con auto del 24 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.

La apoderada del **demandante** manifestó que tanto el código de ética como la política de conflicto de intereses no fueron socializadas al actor, ni siquiera en sede de reinducción, como se demostró con las pruebas recaudadas, aunado a que *“nunca fueron enmarcadas y/o anexas al contrato de trabajo para establecer la vinculatoriedad de las disposiciones”*; agrega que el actor *“no ejecutaba ningún cargo jerárquico en el cual la cercanía y/o relación con la señora Mendieta, interfiriera en interés alguno tendiente a satisfacer y/o preferir a esta última sobre los intereses empresariales”*; reitera la contradicción que, a su juicio, existe en esas dos disposiciones de la compañía; insiste en los argumentos de su recurso; señala que el actor realizó el curso de conflicto de interés, al igual que su compañera sentimental, y ambos reportaron la misma dirección, *“y nada se les manifestó al respecto por la demandada”*; agrega que el juez no valoró las pruebas como correspondía; indica que la decisión desconoce que *“la Corte Suprema de Justicia ya se ha pronunciado en casos similares al que aquí nos ocupa, en donde ha expresado que las relaciones amorosas entre compañeros de trabajo solo pueden ser sancionadas cuando las mismas afecten el buen clima laboral de la empresa, trascendiendo la órbita privada para entrar a formar parte de la opinión generalizada de los trabajadores, consúltese para el caso la sentencia SL10137-2015”*, a lo que se suma que al *“tratarse de una relación sentimental de dos personas libres, mi mandante no ostenta ningún grado de jerarquía y/o subordinación con la señora Mendieta; relación de la que en todo caso si pusieron en conocimiento ante la demandada”*.

Por su parte, la entidad **demandada** solicitó confirmar la sentencia de primera instancia por cuanto el demandante fue despedido con justa causa, para lo cual reiteró lo expuesto en la contestación de la demanda; reitera que no interfiere en las relaciones de pareja que puedan presentarse entre sus trabajadores, ni entre estos y los de las otras empresas relacionadas,

pero una vez formalizadas estas, la pareja deberá comunicar a la dependencia de Gestión Humana, situación que no cumplió el demandante ya que no reportó el conflicto de intereses relacionado con la convivencia con la señora Cindy Jinneth Mendieta Sánchez, lo que tuvo conocimiento la empresa el 8 de julio del 2020 cuando el personal de salud ocupacional se comunicó con el actor en atención a los síntomas de Covid-19 que padecía, y así también lo corroboró el personal de talento humano con el área de auditoría interna, en tanto informó esta dependencia que el actor no reportó dicho conflicto con anterioridad, *"en claro incumplimiento de las obligaciones que tenía el actor como trabajador, lo que denota un comportamiento negligente, insubordinado y despreocupado, que no puede ser tolerado por la empresa en ninguna circunstancia"*; finalmente, pone de presente que este Tribunal en decisión emitida dentro del proceso de Jhonatan Edwin Quintero Guerrero contra Alpina, radicado 25899 31 05 001 2021 00006 01, ya se pronunció respecto al tema objeto de litigio.

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 el recurrente 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 problemas jurídicos por resolver son: i) Analizar si la entidad demandada vulneró el debido proceso que le asistía al actor previo a terminar su vínculo laboral; y) ii) Determinar si la empresa demandada demostró la justa causa que invocó en la carta de terminación del contrato de trabajo del demandante.

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 19 de mayo de 2014 al 24 de julio de 2020; el cargo desempeñado por el demandante como analista de compras en la planta de Sopó, y el último salario devengado, en la suma de \$3.061.200; igualmente, no es objeto de discusión que el contrato terminó por iniciativa del empleador al endilgarle al trabajador la comisión de conductas constitutivas de justa causa, y que el demandante es beneficiario del pacto colectivo existente en la empresa; pues las partes no controvierten estos supuestos fácticos, y, además, se encuentran debidamente acreditados documentalmente (pág. 86, 101-104, 143-150 PDF 07 y pág. 36 PDF 10).

El a quo al proferir su decisión consideró básicamente que la entidad demandada no vulneró el debido proceso del demandante en el proceso disciplinario que le adelantó, pues así se desprendía de las pruebas recaudadas, trámite que lo encontró conforme a los presupuestos establecidos en la jurisprudencia laboral y constitucional; de otro lado, señaló que en este caso se configuró un despido con justa causa por cuanto la conducta endilgada por el trabajador está catalogada como falta grave, la que da lugar a la terminación del vínculo laboral; señala que el demandante conocía el deber que tenía frente a lo establecido en el código de conducta, en cuanto reportar el posible conflicto de intereses ante la demandada, sin embargo, ello lo hizo solo un año después, y esto en atención al reporte que tuvo que realizar dados los síntomas presentados por Covid-19; y si bien en el año 2019 la señora Cindy Mendieta informó a la empresa la existencia de su relación sentimental con el actor, lo cierto es que esa relación posteriormente se formalizó en una unión marital de hecho, sin que esta nueva situación se hubiese informado a la entidad como era su deber y por tanto Alpina no tuvo conocimiento de ese vínculo, con ánimo de permanencia, entre el demandante y Cindy Mendieta, con el fin de verificar la existencia de algún conflicto de intereses, por lo que faltó al deber que tenía como trabajador.

Así las cosas, pasa la Sala a resolver el primer problema jurídico planteado, esto es, el relacionado con el debido proceso.

Lo primero que debe decir la Sala es que en la sentencia C-593 de 2014, aludida por la apoderada en su recurso, analizó la constitucionalidad del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo el cual 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 que se imponga pretermitiendo ese trámite; en dicha decisión, la Corte declaró exequible tal disposición, 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, frente 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 y, 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, no está obligado a seguir un procedimiento de tal índole, salvo que así se haya estipulado en el reglamento interno de trabajo, a 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.

No obstante, la Alta Corporación, en la referida sentencia SL2351 de 2020, en la que reiteró lo dicho en sentencia SL15245 de 2014, señaló que lo anterior no significa que el empleador no tenga límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues de todas formas debe garantizar el derecho de defensa cuando se hace “*uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación*”, y resumió tales garantías como “*a) La necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato (...)*”, “*b) La inmediatez que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de*

forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión o de que tiene conocimiento de estos”, “c) Se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo”, “d) Si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido establecido en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo, para garantizar el debido proceso”, y “e) La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido”, y aclaró que “La citación a descargos no es la única forma de garantizar el derecho de defensa del trabajador”, pues esta garantía “se cumple también cuando el trabajador, de cualquier forma, tiene la oportunidad de hacer la exposición de su caso al empleador con el fin de asegurar que la decisión de terminación del contrato vaya precedida de un diálogo...” (Subraya la Sala).

Además, es pertinente tener en cuenta que la Corte Constitucional en sentencia de unificación SU-449 de octubre de 2020, fijó los siguientes criterios para el despido del trabajador por una justa causa:

1. Debe existir una relación temporal de cercanía entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato;
2. Dicha determinación se debe sustentar en una de las justas causas taxativamente previstas en la ley;
3. Se impone comunicar de forma clara y oportuna al trabajador, las razones y los motivos concretos que motivan la terminación del contrato;
4. Se exige observar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno, en un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún procedimiento para finalizar el vínculo contractual;
5. Se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación;
6. Se debe garantizar al trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación, cuya aplicación, entiende la Corte, se extiende para todas las causales, pues ellas, más allá de que no tengan un contenido sancionatorio, sí envuelven elementos subjetivos y objetivos de valoración, respecto de los cuales, en términos de igualdad, se debe permitir un escenario de reflexión e interlocución, ya sea en una audiencia o en cualquier otra vía idónea de comunicación, con miras a que el trabajador pueda defenderse frente a los supuestos que permitirían su configuración y, dado el caso, si así lo estima pertinente el empleador, retrotraerse de la decisión adoptada.

Y aunque en esta providencia la citada Corte da a entender que esta última obligación se aplica a partir de la fecha de expedición de la decisión, no queda duda de que con anterioridad esa Corporación, de manera reiterada y sostenida mantuvo el criterio de que debía escucharse al trabajador antes de proceder a su despido; o sea, a juicio de este Tribunal, estableció, por

vía del precedente Constitucional, una instancia y actuación adicionales, que debía agregarse a las contempladas expresamente en la ley.

Así las cosas, del material probatorio obrante en el expediente digital, fácil resulta concluir que la decisión de la empresa no desencadenó en la imposición de una sanción disciplinaria, sino en la terminación del contrato de trabajo con justa causa, con fundamento, entre otros, en la causal consagrada en el numeral 6º del literal A) del citado artículo 62 del CST; por tanto, a juicio de la Sala, el empleador no estaba obligado a seguir un proceso disciplinario para adoptar esa determinación, máxime cuando el contrato de trabajo (pág. 101-104 PDF 07), el reglamento interno de trabajo (pág. 211-233 PDF 07) y el pacto colectivo (pág. 15-34 PDF 10), que fueron allegados al plenario, no consagran un procedimiento especial para terminar la relación laboral de un trabajador que incurra en una justa causa, pues como pudo advertirse, dicho trámite contemplado en el RIT, solo está concebido para la imposición de sanciones, decisión que no fue la adoptada por la empresa demandante.

No obstante lo anterior, y conforme los presupuestos dados por la jurisprudencia en cita, encuentra la Sala que la demandada garantizó el derecho de defensa del trabajador pues, antes de tomar la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo, lo citó a diligencia de descargos, mediante comunicación de fecha 21 de julio de 2020, y en esa citación le indicó clara y expresamente los hechos y conductas endilgadas, así como también el fundamento jurídico de esa comunicación, incluso le transcribe los apartes de las normas que se consideran incumplidas por parte del trabajador; le allegó las pruebas que la empresa tenía en su poder; le señaló que podía allegar las pruebas que pretendiera hacer valer; y le informó que podía ir acompañado de dos compañeros de trabajo (pág. 31-34 PDF 02 y 105-108 PDF 07); la diligencia de descargos se realizó al día siguiente (22 de julio de 2022), y a la misma asistió de manera presencial el trabajador demandado junto con dos compañeros de trabajo *“Cristian José Algarín en calidad de analista de compras y Johann Sebastian guerrero en calidad de analista de compras”* y un funcionario de la empresa (pág. 35-40 PDF 02 y 137-142 PDF 07).

En ese orden, es evidente que la empresa no solo le dio la oportunidad al demandado de exponer la versión de sus hechos, sino que, además, le informó previamente las conductas que se le estaban endilgando, le corrió traslado de las pruebas recaudadas por la empresa y le dio la oportunidad para aportar pruebas en su defensa; y aunque la apoderada recurrente insiste que *“no hubo ninguna calificación provisional de la conducta”*, *“para saber si es una falta grave, si es una falta leve...”*, situación que si bien no está contenida en la sentencia C-593 de 2014 como equívocamente lo señala la abogada, pues lo que allí se exige es dar a *“conocer tanto las conductas que dan origen al castigo como su sanción...”*, lo cierto es que la entidad

demandada dentro de las normas que le transcribió en esa citación se resalta la contenida en el Código de Conducta relacionada con la falta grave en que incurrió el trabajador que da lugar a la terminación del contrato de manera unilateral y con justa causa. Además, mediante comunicación del 24 de julio de 2020, la entidad le notificó la carta de terminación del contrato de trabajo con base en una justa causa (pág. 96-103 y 143-150 PDF 07); por lo que en ese sentido, no hay duda que la empresa dio la oportunidad al trabajador de oírlo antes de finalizarle el vínculo laboral, garantizándole su derecho a la defensa y al debido proceso, pues, se reitera, la empresa lo citó a diligencia y recibió los descargos del trabajador, sin que dichos derechos se hubiesen afectado por el hecho de citarlo a descargos con un día de antelación, pues lo importante es que tuvo la oportunidad de acudir a la diligencia a exponer la versión de sus hechos, estuvo acompañado por dos compañeros de trabajo, se le dio la oportunidad de aportar las pruebas que considerara pertinentes, y conocía previamente el objeto de esa diligencia. Ahora, es cierto que en la carta de terminación no se le informó al trabajador que contra esa decisión procedía recurso de apelación, no obstante, no se advierte que dicho mecanismo esté contemplado en el reglamento interno de trabajo como tampoco en los demás instrumentos normativos de la entidad; además, esa circunstancia no deviene en vulneración del debido proceso del trabajador pues, se insiste, se le dio la oportunidad de ser oído por el empleador con el fin de defenderse frente a las conductas que le fueron endilgadas, como bien lo exige la jurisprudencia en cita.

En consecuencia, no queda otro camino que confirmar la sentencia en este aspecto.

Resuelto lo anterior, pasa la Sala a resolver si se encuentran demostradas las justas causas invocadas por la empresa para terminar el contrato de trabajo del trabajador demandante.

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 de la demandante aparecen expuestas en la carta de fecha 24 de julio de 2020 (pág. 96-103 y 143-150 PDF 07), en la que se invocan los siguientes hechos:

- A. *Usted desempeña actualmente el cargo de analista de compras.*
- B. *Usted tiene pleno conocimiento de sus obligaciones como trabajador establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, en el Reglamento Interno de Trabajo y en su contrato individual; toda vez que las obligaciones se encuentran publicadas en las instalaciones de su sede de trabajo y en la página de internet de políticas internas. Asimismo, dado a que en su contrato laboral se encuentran determinas las faltas graves que pueden conllevar a la terminación del contrato con justa causa.*
- C. *Tras reporte de sintomatología relacionada al covid19 por parte de Cindy Mendieta y en la cual informaba que un familiar de ella, y por ende usted el señor Jeffer Páez podía presentar síntomas del virus, fue que el área de salud ocupacional se comunicó con usted y procedió a confirmar la Información. De igual manera en esta llamada usted confirmó de su relación y convivencia con la señora Cindy Mendieta. En razón de lo anterior, la empresa lo remite a aislamiento preventivo, pero de igual manera se rectifica con el área de auditoría interna sobre el reporte de la declaración, pues por políticas internas los trabajadores deben reportar cualquier situación de hecho que pueda presentar conflicto de interés, tal y como lo es una unión marital de hecho, relación sentimental o matrimonio.*

El día 13 de julio de 2020 el área de auditoria notificó que usted no había realizado el reporte de esta situación a la Empresa, motivo por el cual aparentemente estaba incumpliendo la política de conflicto de interés, pues los trabajadores tienen la obligación de reportar este tipo de novedades a la Empresa, con la finalidad de tener monitoreado en qué casos puede llegar a haber un posible conflicto de interés.
- D. *El día 21 de julio de 2020 se realizó citación de descargos con la finalidad de que usted aclarara los hechos relacionados anteriormente y con la finalidad de tener mayor conocimiento sobre la situación.*
- E. *El día 22 de julio de 2020 usted ejerció el derecho a la defensa durante la diligencia de descargos, se le dio la posibilidad de controvertir hechos, preguntas, aportar material probatorio y responder las preguntas que la Empresa le realizó en relación con los hechos por los cuales fue citado a la diligencia de descargos. Adicionalmente en esta diligencia usted procedió a confesar que “Yo tengo una relación con ella desde mediados de abril del año pasado y vivimos juntos aproximadamente desde febrero de 2020”. y a radicar cierto material probatorio y el cual también se entiende incorporado a la diligencia de descargos.*

Seguidamente se enuncian las pruebas tenidas en cuenta para la decisión y se concluye lo siguiente:

*“Una vez revisado el proceso disciplinario junto con las pruebas que se conocieron durante el mismo (...), las cuales fueron puestas en su conocimiento desde la respectiva citación a diligencia de descargos, hemos concluido que **sus conductas constituyen graves incumplimientos a sus obligaciones** como trabajador, **lo que configura una falta grave**, teniendo en cuenta que, a pesar de conocer la obligación de reportar cualquier presunto conflicto de intereses que se presentara dentro de la empresa conforme a lo establecido en el Código de Conducta Empresarial, usted no procedió a notificarlo en el momento adecuado, pues no obste (sic) informó de una relación sentimental, nunca informó de la unión marital de hecho. Motivo por el cual es importante confirmar que usted notificó una información no precisa a la Empresa, pues no obstante afirma que realizo (sic) los cursos y notificó de la relación sentimental que usted dice sostener, nunca informó por el canal adecuado sobre la convivencia sentimental y por ende sobre la unión marital de hecho y la cual había iniciado en febrero de 2020.*

Es importante recordar que dentro del Código de Conducta se establece un deber que se encuentra

en cabeza de los trabajadores que consiste en comunicar aquellas relaciones de pareja que se formalicen (...)

Una vez aclarado lo anterior es importante tener de presente los siguientes argumentos que están relacionados con la diligencia de descargos:

- A. *No obstante usted confirma que en ningún momento ha realizado ocultamiento de información para la Empresa, es que debemos confirmarle que el reporte realizado por el aula virtual en mayo de 2020 fue de forma tardía y aportando información incierta por los siguientes motivos:*
- 1. Dentro de la diligencia de descargos usted afirma que realizó el reporte formal hasta mayo de 2020 y que para el año 2019 usted informó de la relación sentimental de forma verbal a su jefe. Ahora bien Aun cuando usted alega que le había informado de esta situación a su jefe y a ciertos compañeros de trabajo, le recordamos que la política es clara y se confirma que los reportes de conflicto de interés se deben hacer de manera escrita. Por lo que de igual manera usted tuvo que realizar el reporte por este canal.*
 - 2. No obstante usted realizó el reporte para el año 2020 por medio del aula virtual, en el mismo usted informó de la relación sentimental, más no de la unión marital de hecho y sobre la cual usted y la trabajadora se encontraban actualmente.*
- B. *De otro lado, aun cuando usted afirma que la relación sentimental que usted sostiene con la señora Cindy Mendieta era una relación sentimental y que la convivencia era momentánea, más no que se había formalizado la relación y por ende que no se sostenía una unión marital de hecho, la Empresa le confirma los siguientes aspectos:*
- 1. No obstante usted afirma que la convivencia era momentánea y mientras pasaba la pandemia, pues ustedes decidieron vivir juntos con la finalidad de evitar la propagación del virus en caso de que alguno de los dos contrajera el virus y con la finalidad de evitar que familiares de ustedes también lo contrajeran; debemos recordarle que tal y como se evidencia en el material probatorio, usted procedió a realizar la actualización de domicilio en el sistema de la Empresa. Por lo que efectivamente se demuestra con este acto el interés suyo de formalizar el vínculo de convivencia e incluso de ser cierto, no se habría procedido a realizar la actualización pues usted no consideraría que ese fuera su domicilio real.*
 - 2. De acuerdo a lo manifestado por usted, la convivencia inicio (sic) en febrero de 2020, es decir un mes atrás de que el gobierno nacional decretara las medidas contra el covid 19 e incluso antes del primer caso de covid19 en Colombia. Por lo que de igual manera se evidencia que la voluntad de vivir juntos y formalizar la relación ya se había concretado antes del inicio de la pandemia en el país.*
 - 3. Le recordamos que la unión marital de hecho se considera desde el momento en que las partes empiezan a convivir juntas, por lo que de igual manera usted tuvo que haber notificado de este hecho a la empresa y por el canal idóneo, y más si se tiene de presente que efectivamente usted afirmó conocer de la política de la Empresa y sus consecuencias.*
 - 4. No obstante usted allega copia de contrato de arrendamiento a nombre de solo de una de las partes, es que debemos recordarle que de igual manera este no exonera que convivieran juntos e incluso de lo afirmado por usted. Por lo que de igual manera, si usted se iba a vivir al domicilio de su compañero permanente o viceversa, de igual forma estaban materializando y formalizando la relación, hecho del cual tuvieron también tuvieron (sic) que notificar a la Empresa por medio del canal adecuado y por medio del aula virtual o auditoria.*
- C. *Dado a que dentro de la diligencia de descargos usted afirma que convive junto con su compañera de trabajo desde febrero de 2020, es que debemos confirmarle que ni usted, ni su pareja realizaron el reporte de información correcta a la Empresa y por ende omitieron compartir cierta información de carácter importante a su empleador. Situación que se agrava más teniendo de presente que este tipo de información y establecimiento de formalización puede conllevar a que alguno de los dos trabajadores se retire de la Empresa. Por lo que su ocultamiento y por ende el no reporte de la unión marital de hecho por el canal idóneo, hacía a su empleador no conocer de la situación fáctica y por ende requerirlos con la finalidad de mirar quien tendría que desvincularse de la Empresa.*

- D. Esta situación evidencia un ocultamiento de información y un intento de engaño relevante para su empleador, pues por contrario de ser entregada a tiempo y relevar su estado real de conflicto de interés, se prefirió dar información que no coincida con la realidad de los hechos y por ende que afectaba el flujo de información que debía haber y rompía la lealtad con su Empleador.
- E. Aun cuando se pueda intentar aludir la responsabilidad de la ausencia de reporte de conflicto de interés confirmando que usted ya había informado de la relación sentimental y que adicionalmente le había reportado de donde vivían por medio de la actualización de datos, la Empresa le tiene que confirmar los siguientes aspectos: a) la política es clara, por lo que usted tuvo que realizar la notificación en el momento adecuado y por los canales señalados, b) no obstante usted alega que la Empresa tenía conocimiento de la convivencia en razón de la actualización de datos de vivienda, esto también lo contradice en relación a la formalización de la convivencia y adicionalmente, la Empresa no entiende porque si procedió a notificarlo por este medio, no lo hizo por el medio del aula virtual y por ende a informarlo al área de auditoría interna. Finalmente, c) de todos modos, le recordamos que no obstante usted reportara del domicilio por medio de la actualización de datos, la Empresa cuenta con aproximadamente 4.400 trabajadores, por lo que no obste (sic) usted afirme que en razón de esto se podría conocer de ese hecho, si no se hacía el reporte de la debía (sic) forma su empleador no lo podía tener real conocimiento de la misma. Lo anterior, pues si se creó un canal interno específico para estos reportes, es con la finalidad de que toda la información llegue a un mismo canal.

Una vez aclarado lo anterior, es importante recordarle que la empresa no prohíbe ni castiga las relaciones sentimentales entre dos trabajadores de Alpina S.A., sin embargo, a sabiendas de su deber de comunicar este hecho y teniendo en cuenta la duración que ha tenido su relación, usted omitió comunicarlo a la empresa, conducta que efectivamente trae las consecuencias determinadas en la política respectiva y más teniendo de presente que la información ofrecida luego de reportar no era verídica.

Lo anterior configura un incumplimiento de sus obligaciones y deberes como trabajador de esta compañía y, tal como se establece en el Código de Conducta de la Empresa, lo anterior constituye una falta grave (...).

Una vez la empresa tuvo conocimiento de esta situación, desde el área de Transparencia y Cumplimiento se confirmó la ausencia de comunicación por parte suya respecto de este posible conflicto de intereses, tal como se le mencionó y trasladó en el proceso disciplinario adelantado.

Con todo lo anterior, es evidente que incurrió en una falta grave a la luz de lo establecido en el precitado Código y política de conflicto de interés, pues no declaró el conflicto de interés a tiempo, e interpuso su interés personales (sic) sobre la veracidad de las cosas. Por estos motivos la empresa procederá a terminar su contrato de trabajo con justa causa.

De manera que el motivo aducido por la empresa para la terminación del contrato del aquí demandante fue el haber faltado a su obligación de reportar el presunto conflicto de intereses relacionado con la unión marital de hecho que tenía con una compañera de trabajo una vez se formalizó dicha convivencia, ni hacerlo por el canal que correspondía.

En este orden de ideas, lo primero que debe establecerse es la comisión de la conducta endilgada al trabajador, por lo que la Sala procederá a verificar si el actor realizó el referido reporte, cuándo lo hizo y si lo efectuó por el medio dispuesto por la entidad para dicho fin.

Así las cosas, una vez analizadas en su conjunto las pruebas obrantes en el expediente, de conformidad con lo establecido en el artículo 61 del CPTSS, se advierte que el demandante no demostró que hubiese efectuado el reporte del

conflicto de interés ante la compañía, relacionado con la unión marital de hecho que tenía con la trabajadora Cindy Mendieta; incluso, se observa que la única declaración que hizo a la empresa frente a la no existencia de un conflicto de interés data del 1º de julio de 2014 (pág. 74-77 PDF 02 y pág. 111-113 PDF 07).

Es cierto que dentro del expediente obra un correo enviado por la citada trabajadora a la línea ética de la empresa y a otro funcionario de la entidad el 21 de mayo de 2019, pero en ese correo si bien reporta un conflicto de interés con el actor, no aclara a qué conflicto se refiere, como tampoco menciona por lado alguno que tuviera una relación sentimental con el aquí demandante, contrario a lo concluido por el juez a quo y lo señalado por la recurrente, pues allí se limita a señalar que reporta *“un conflicto de interés presentado con el señor Jeffer Daniel Páez Castañeda con código 33192, anteriormente había informado a la encargada de Talento de la Planta Faca Jessica Paz, la cual me indicó que debía hacer una carta anexando el certificado del curso de código de conducta de cada uno, sin embargo ella se fue y la encargada del área no me ha podido ayudar con información de donde se puede realizar dicho curso, agradezco me puedan informar el procedimiento adecuado para hacer oficial el reporte frente a la empresa”* (pág. 30 PDF 02); por tanto, no puede concluirse de este documento que dicha trabajadora, y de manera relevante el trabajador, hubiese reportado la existencia de la unión marital de hecho, incluso, ni siquiera puede colegirse que se reportó alguna relación sentimental existente entre ellos dos.

Ahora, si bien se advierte que la trabajadora Cindy Mendieta sostuvo una conversación vía WhatsApp con un funcionario de la empresa, de nombre Diego Páez, el 4 de julio de 2020, allí le pone de presente que su *“familiar siguió enfermo y la eps no lo ha llamado para la prueba, le comenté a elver y me dijo que te pusiera al tanto” “Ya hemos procedido adecuadamente con la EPS, y le dijeron que lo llamaban y aun nada, entonces no sé que (sic) mas hacer”* (pág. 73 PDF 02); sin embargo, como puede observarse, en esa conversación la trabajadora ni siquiera menciona que el presunto familiar era precisamente el aquí demandante, y menos aún, puso de presente su situación de convivencia con el actor.

No obstante lo anterior, el señor Diego Páez mediante correo electrónico de 21 de julio de 2020 informa a la funcionaria de la entidad Lina María Iguarán Echeverry que el 4 de ese mes y año el supervisor de calidad Elver Forero, se comunicó con él y le mencionó que la colaboradora Cindy Mendieta le informó que *“la pareja de ella (Jeffer Páez, del área compras) tiene síntomas que se podría asociar a covid-19. Dada esta situación me comunico con la colaboradora y ella me informa los síntomas de la persona, pero me dice que es un familiar que trabaja en Alpina, le informo que la persona que tiene los síntomas debe ser la que se comuniqué con la empresa y se le envía los teléfonos de las Médica Laboral de la compañía para que reporten lo sucedido”*, agrega que el 8 de julio siguiente, le escribió a la trabajadora para saber si pudo contactarse con la doctora, y como

le dijo que no, le pidió *"el teléfono del Familiar para que sea la Doctora la que hable con él; el área de SST de la compañía habla con el familiar y quedan los 2 aislados a partir del 8 de Julio de 2020. Ese mismo día le pregunto si vive con esa persona o solo estaba de visita a lo cual ella me responde que vive con el (sic), que su nombre es Jeffer Daniel Páez del área de compras (Analista de Compras)"* (pág. 109-110 PDF 07); además, se observa que el 10 de julio de 2020 la jefe de talento humano Martha Rodríguez Campos le solicita al jefe de transparencia y cumplimiento, Gilberto Sanabria Moreno, que valide si el actor y Cindy Sanabria reportaron ante la entidad la *"unión libre y conflicto de interés"*, frente a lo cual, el 13 de ese mes y año, el jefe de transparencia informa que *"Estuvimos revisando los casos que nos mencionas y ninguno aparece reportando en la base de conflicto de interés"*, y el 16 siguiente le pone de presente a la jefe de talento humano en qué escenarios se configura un conflicto de interés de acuerdo con la política de conflictos de interés, la cual está vigente desde el 6 de octubre de 2016, el tratamiento a seguir, y los riesgos asociados según cada tipo de conflicto entre alpinistas (pág. 115-116 PDF 07); de otro lado, la analista de talento Lina María Iguarán le solicita a la auxiliar de bienestar Sirley Juliana Campos, el 15 de julio de 2020, información sobre la dirección de residencia notificada en la última actualización de datos por parte del demandante y de Cindy Mendieta, dándose respuesta al día siguiente en la que se advierte que tales trabajadores residen en la misma dirección, esto es, en la *"Cll 6 A 87 A 15"* (135-136 PDF 07). Por tanto, de la trazabilidad de estas conversaciones y correos electrónicos puede concluirse sin lugar a dudas que el demandante no reportó la convivencia que tenía en ese momento con otra trabajadora de la empresa, y que la entidad tuvo conocimiento de esa situación en atención a la investigación que realizó en cada una de las dependencias y de las preguntas que se le realizaron a la trabajadora Cindy Mendieta el 8 de julio de 2020.

Ahora, en la citación a descargos de fecha 21 de julio de 2020, la empresa señala que el personal de salud ocupacional se comunicó con el actor el 8 de ese mes y año, y es allí cuando este informa *"de su relación y convivencia con la señora Cindy Mendieta Sánchez"* (pág. 31-34 PDF 02 y 105-108 PDF 07); con lo que se ratifica que es en esta fecha que se tiene conocimiento de esa situación de convivencia; además, en diligencia de descargos el actor la corroboró, la que existe, según su dicho, desde febrero de 2020; agrega que en mayo de ese año reportó el conflicto de interés en el aula virtual, lo que también hizo en el año 2019 de manera verbal ante su jefe inmediata Zulma Jimena Latorre, y si bien la empresa le indagó por qué no reportó la convivencia sino únicamente la relación sentimental, el actor explicó que no lo hizo porque vive con Cindy Mendieta *"de forma temporal"*, luego dice que no está *"permanentemente con ella sino que estoy viviendo con ella en razón de la pandemia"* por cuanto su mamá, con quien vive normalmente, *"es una persona de alto riesgo para contraer el covid19 y para mitigar este riesgo, yo me vine a vivir con Cindy"*, y que solamente fue en ese período; insiste que no ocultó información a la

empresa pues incluso en la actualización de datos de residencia colocó la misma de Cindy Mendieta (págs. 35-40 PDF 02 y 137-142 PDF 07). Con esta declaración del actor ratifica que no reportó la convivencia que tenía con la trabajadora Cindy Mendieta, es más, señala que no lo hizo porque a su juicio la convivencia existente entre ellos era discontinua, como también lo menciona la testigo Cindy Mendieta que declaró en juicio; no obstante, de manera contradictoria el actor en la diligencia de descargos admite que convivía con Cindy Mendieta desde febrero de 2020, resaltándose que la diligencia se hizo el 21 de julio de ese año, por lo que se colige que esa convivencia desde su inicio hasta esta última data fue permanente, y si bien aduce que la razón de la convivencia lo fue la pandemia generada por el Covid-19, como también lo reitera la citada testigo, en este punto conviene precisar que dicha emergencia sanitaria en el país se declaró el 12 de marzo de 2020, según Decreto 385 de 2020, por lo que no podría aceptarse la excusa del demandante cuando señala que esa convivencia es temporal y que lo que la motivó fue la pandemia generada por el Covid-19, pues de su dicho se colige que para la fecha del inicio de esta emergencia ya convivía con la trabajadora por lo menos desde un mes antes. Además, otra razón que desvirtúa la temporalidad de esa convivencia es el hecho de que el trabajador actualizó ante la empresa los datos de su residencia, pues colocó la misma de su compañera Cindy Mendieta, con lo que da a entender que esa es su residencia permanente, incluso, si se tuviera por cierto lo señalado por la abogada en el recurso, cuando se refiere a la inmediatez del despido y argumenta que *"la empresa conoció mucho antes de enero de 2020 la convivencia de mis mandantes cuando se señalaba pues el tema de la dirección de la dirección de domicilio"*, dando a entender que la referida convivencia inició mucho antes de enero de 2020, permite ratificar que esa convivencia tenía vocación de permanencia e inició mucho antes de la pandemia generada por el Covid-19; además, aunque la relación laboral finiquitó en julio de 2020, el demandante y la señora Cindy Mendieta continuaron con la convivencia y la misma se ha mantenido vigente por lo menos, hasta el 6 de marzo de 2023 cuando rindieron su declaración ante el juzgado de primera instancia.

Es verdad que obra constancia de que el demandante realizó el curso de conflicto de intereses de la empresa demandada el 11 de julio de 2019, y que el 6 de mayo de 2020 reportó un conflicto en atención a la *"Relación sentimental"* que tiene con Cindy Mendieta, diligencia que es admitida por las partes al rendir su interrogatorio de parte; sin embargo, en ese registro el actor no puso de presente que para ese momento tenía una unión marital de hecho con dicha trabajadora, pues resulta claro que para esa época ya llevaban más de 3 meses conviviendo juntos (pág. 9-14 PDF 10).

De otro lado, aunque en el interrogatorio de parte del demandante este señala que reportó el conflicto de interés a su jefe inmediata en el año 2019, lo cierto es

que no allegó prueba alguna que así lo ratificara, sin que pueda tenerse por cierto su dicho pues es sabido que a las partes no les es dable fabricar la prueba en su propio beneficio; y aunque así se aceptara, la verdad es que en esa época solo pudo reportar la situación de noviazgo que tenía con la trabajadora Cindy Mendieta, ya que, según lo mencionó en sus descargos y en su interrogatorio de parte, la convivencia con ella solo empezó en febrero de 2020, por lo que se llegaría a la misma conclusión de que el demandante no reportó el conflicto de interés generado con la **unión marital de hecho** existente entre ellos, y menos desde el momento mismo en que surgió, vale decir, febrero de 2020.

Finalmente, la testigo **Lina María Iguarán**, jefe de talento humano, ratifica que el demandante no efectuó el reporte del conflicto de interés que se causó en atención a la unión marital de hecho que mantenía él y la trabajadora Cindy Mendieta, y que dicha convivencia la conoció la empresa solo hasta julio de 2020 cuando esta última trabajadora se comunicó con la entidad e informó los síntomas de Covid que padecía el demandante, pues en esa conversación aceptó que convivía con él, y cuando se llamó al actor, este ratificó dicha convivencia; por lo que se procedió a investigar en el área correspondiente si el reporte del conflicto de interés se había efectuado por parte de los trabajadores, verificándose que esa obligación no se realizó.

Por tanto, habiéndose acreditado la realización de la conducta por parte del trabajador, se insiste, el haber omitido reportar el conflicto de interés que se suscitó con la unión marital de hecho existente entre él y la trabajadora Cindy Mendieta, corresponde seguidamente analizar si la misma, en las circunstancias en que fue cometida según lo establecen las pruebas, constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

La empresa describió detalladamente los hechos y sustentó jurídicamente el despido en lo establecido en el artículo 62 numeral 6º literal a) del CST, en el que se indica que es justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador *“Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”*; en concordancia con lo previsto en el artículo 58 numerales 1º y 5º del CST, en tanto *“El contrato de trabajo, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo 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”*, y que son obligaciones especiales del trabajador: *“Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido”*, y *“Comunicar*

oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios”. .

Igualmente, cita el artículo 50, numerales 1º, 5º, 9º y 10º del Reglamento Interno de Trabajo, en los que de un lado, incluye las mismas obligaciones especiales del trabajador dispuestas en el artículo 58 numerales 1º y 5º del CST, antes aludidas; y además, las de “cumplir con lo dispuesto en el **CÓDIGO DE CONDUCTA EMPRESARIAL de ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.**” y “Cumplir con lo dispuesto en los Reglamentos y Procedimientos de ALPINA S.A. que se encuentren aprobados y vigentes oficialmente por la empresa”; y en su artículo 55 en el que se determina como faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato por justa causa, “La violación grave por parte del trabajador a las obligaciones contractuales y a lo dispuesto en los Reglamentos y Procedimientos de ALPINA S.A. que se encuentran aprobados y vigentes oficialmente por la empresa” y el “incumplimiento de cualquiera de las obligaciones establecidas **CÓDIGO DE CONDUCTA EMPRESARIAL DE ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.**” (pág. 211-233 PDF 07).

Invoca también los capítulos I y III, sección 3.3 del Código de Conducta, que señala que el objeto de ese manual es “...Formalizar el compromiso entre los trabajadores y Alpina, con el fin de tener claridad sobre el marco general de las actuaciones de cada uno de éstos para el desempeño de su rol y además, contar con una guía de las acciones de la organización para la cual se trabaja”; además, señala que dicho instrumento “Es de obligatorio cumplimiento y su desconocimiento constituye falta grave que da lugar a la terminación unilateral y justificada de la relación que se sostenga quien lo incumpla con Alpina”; en cuanto al tema de conflicto de interés establece que “**Toda situación, transacción o negocio que implique o pueda implicar un beneficio personal para el colaborador, sus parientes dentro de cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, su cónyuge y/o compañero(a) permanente, sus amigos y pueda perjudicar a Alpina, genera conflicto de intereses**”, y agrega que “Alpina no interfiere en las relaciones de pareja que puedan presentarse entre sus trabajadores, ni entre estos y los de las otras empresas relacionadas, **pero una vez formalizadas éstas, la pareja deberá comunicar a la dependencia específicamente señalada para el efecto por el Representante Legal de la compañía, tal decisión, con el fin de revisar conflictos de jerarquía.** Esta disposición rige para situaciones formalizadas a partir de la divulgación de este Código” (Resalta la Sala) (págs. 88-95 PDF 02 y 193-200 PDF 07).

Finalmente, hace alusión a los apartados 3.3.1, parágrafo 1º y 3.4.1 de la Política de Conflicto de Interés; documento en el que se define por conflicto de interés “Toda situación o evento en el que los intereses personales, directos o indirectos de los colaboradores y/o de los miembros de los Organismos de Gobierno, pueden interferir con sus decisiones al cumplir con las responsabilidades propias de su trabajo y/o frente a los intereses de la Compañía...”; y se determinan como situaciones en las que puede configurarse “a) Colaborador trabajando en Alpina con familiar hasta en cuarto grado de consanguinidad,

segundo de afinidad, primero civil, cónyuge, compañero permanente o con quién sostenga una relación sentimental". "Parágrafo 1: A partir de la entrada en vigencia de esta Política, **los colaboradores que contraigan matrimonio o configuren una unión marital de hecho con otro colaborador Alpinista, uno de los dos deberá terminar su relación laboral con la Compañía**", preceptúa que los que tienen que declarar son, entre otros, los colaboradores, en las siguientes circunstancias: "a) Durante el proceso de selección para vinculación a la Compañía", "b) Anualmente, como parte de las prácticas de transparencia de la Compañía" "c) **A partir del momento que una persona conoce que existe o que puede existir un conflicto de interés**" (Resalta la Sala) (pág. 201-210 PDF 07).

Así las cosas, con base en la anteriores normas y analizadas de manera integral las pruebas allegadas al expediente, concluye la Sala que la empresa demandada sí demostró la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo del demandante, pues como ya se mencionó, quedó plenamente acreditado que el actor no efectuó el reporte del conflicto de interés que se generó con la unión marital de hecho que formalizó con otra trabajadora de la empresa demandada, que, como se observó, constituye una obligación contenida en el Código de Conducta; situación que debió ser reportada por el demandante desde que inició la convivencia la trabajadora Cindy Mendieta, como lo preceptúa la Política de Conflicto de Interés, vale decir, desde febrero de 2020, sin que así lo hubiese hecho el demandante. Además, es de resaltar que dicho código de conducta es expreso y claro en determinar que una vez se formalicen las relaciones de pareja que pudieran presentarse entre los trabajadores, **la pareja** debe comunicarlo a la empresa para que se revise los posibles conflictos de intereses; igualmente, la citada política menciona que una vez se configure una unión marital de hecho **los colaboradores** deben reportar el conflicto de interés; por lo que fácil es de concluir que en este caso al demandante le asistía también la obligación de reportar el referido conflicto, no solo de la relación sentimental que debió registrarla en abril de 2019 cuando inició su noviazgo con la señora Cindy Mendieta según lo puso de presente en su interrogatorio, hecho que tan solo hizo en mayo de 2020, sino también, la existencia de la unión marital de hecho existente entre la pareja desde febrero de 2020, cuando según su dicho empezó tal convivencia, lo que no acreditó en este juicio; es más, de las pruebas recaudadas se advierte que el demandante faltó a la verdad como quiera que en mayo de 2020 tan solo reportó una relación sentimental con su compañera de trabajo cuando para esa data llevaba más de 3 meses de convivencia con ella, circunstancia que contrarían la buena fe que debe pregonar en los contratos de trabajo.

Igualmente, como bien lo pusieron de presente las partes, esta Sala ya se ha pronunciado en un caso con similares supuestos fácticos a los aquí analizados y en el mismo se concluyó que existía una justa causa para despedir al trabajador

por no haber reportado el conflicto de interés que se configuró con la unión marital de hecho que tenía con otra trabajadora de Alpina, y por esa razón revocó la decisión emitida en primera instancia en la que la juez consideró que el despido se dio sin justa causa. Al respecto se señaló:

“(…) Y es que no se puede considerar como lo hace el accionante, que al reportar que tenía una relación sentimental estable con su compañera de trabajo, se debía entender que estaba informando de la existencia de la unión marital de hecho, a la que también alude la Política de conflicto de interés; ya que son dos condiciones diferentes, pues la jurisprudencia legal tiene establecido que para que una relación abierta sea considerada una unión marital de hecho no basta con que exista un noviazgo estable, ni con afirmar que conformaron una comunidad de vida, sino que existe una convivencia, el acompañamiento de la pareja en momentos calamitosos, solidaridad y fijación de proyectos comunes que indique la decisión inocultable de formar una familia –lo que admite el accionante se dio desde mediados de enero, febrero del año 2019-; por tanto, la relación sentimental estable -situación informada por el accionante aunque puede llevar a conformar esa comunidad de vida con el ánimo de constituir una familia, no lleva a concluir que se trata de la misma situación, para concebir que dio cumplimiento a lo dispuesto por el empleador.

(…); toda vez que, conforme el artículo 2° de la Ley 54 de 1990 que trajo la juzgadora a colación, dicho lapso de tiempo se requiere que haya transcurrido para declarar judicialmente la sociedad patrimonial entre compañeros permanentes, al presumirse que existe una unión marital de hecho; más no para determinar la existencia de ésta -la unión marital de hecho, ya que la misma surge de manera totalmente independiente desde el momento en que se inicia la convivencia permanente y singular; por tanto, al estar conviviendo el accionante con su pareja desde mediados de enero - febrero de 2019, como lo indicó en la diligencia de descargos, se había constituido una unión marital de hecho, como lo sostiene el apoderado de la demandada; situación que se debía reportar desde que se formalizó esa convivencia, atendiendo lo dispuesto en el Manual Código de Conducta de la demandada.

(…)En ese orden, no existe evidencia alguna que realmente el actor hubiere informado a la compañía, el escenario que representaba el conflicto de interés suscitado a partir del momento de iniciar la convivencia permanente, singular y con el ánimo de conformar una familia con su compañera de trabajo; siendo responsabilidad de la pareja, atendiendo la reglamentación de la compañía referenciada anteriormente, el revelar esa condición de unión marital de hecho que se encontraba constituida; sin que se puede dar por suplida dicha obligación con lo referenciado por el actor en el momento en que hizo su reporte sobre “relación formal” o “relación sentimental e informó a la Jefe de Talento Humano de esa relación, dado que contrario a lo considerado por la juzgadora de primer grado; son dos situaciones o estados diferentes, como quedo explicado en precedencia, que conllevan consecuencias disímiles, según lo determinado en la política empresarial analizada y que ameritaban el reporte a la accionada al surgimiento de cada una; toda vez que, mientras en la relación sentimental o de pareja, situación informada por el actor, procede la compañía a revisar si hay conflicto de jerarquía (inciso final, numeral 3.3. – Conflicto de intereses-Manual Código de Conducta), al configurarse la unión marital de hecho con otro colaborador Alpinista “...uno de los dos deberá terminar su relación laboral con la Compañía...” (parágrafo 1, literal a) numeral 3.3.1. de la Política Conflicto de Interés)

(…)Por consiguiente, aunque la conducta del demandante no conllevó perjuicio para la demandada, como lo coligió la juzgadora al señalar “...no hubo afectación acá de ninguna situación por parte de alpina...”; no se puede pasar por alto que para el momento en que reportó su situación como una “relación formal” o “relación sentimental, en marzo de 2019 como quedó evidenciado, ya había trascendido meses atrás a la convivencia originando una unión marital de hecho, por lo que la información que estaba reportando no era veraz; situación que evidencia falta de lealtad y fidelidad que es lo que reprocha la entidad, aunado a la omisión a su deber de comunicar a la empresa la situación presentada, como estaba establecido por la compañía; olvidando que el contrato 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 (Art. 55 CST); , dado que la relación obrero patronal debe estar revestida de absoluta confianza, porque si esta se pierde se deteriora la relación, como ocurrió en el presente

caso” (Sentencia del 16 de febrero de 2022. Radicado 25899 31 05 001 2021 00006 01, de Jhonatan Edwin Quintero Guerrero contra Alpina).

De otra parte, y en aras de resolver todos los cuestionamientos efectuados por la apoderada, debe agregarse que en este caso sí se cumplió con el presupuesto de la inmediatez, como quiera que la empresa tuvo conocimiento de la justa causa de despido el 8 de julio de 2020, por lo que procedió a efectuar la investigación correspondiente con el fin de verificar si el trabajador cumplió su obligación de reportar el conflicto de interés, y luego de recaudar las pruebas que consideró pertinentes, el 21 de ese mes citó al trabajador a diligencia de descargos con el fin de escuchar la versión de sus hechos, y una vez analizó todas las pruebas, las que dicho sea de paso se tuvieron en cuenta en la carta de finalización del contrato de trabajo, junto con las manifestaciones efectuadas en la diligencia de descargos, contrario a lo aducido por la recurrente, la empresa mediante comunicación del 24 de julio de 2020 despidió al demandante con base en una justa causa.

Y, en cuanto a la manifestación aludida por la recurrente en la que indica que las normas de la empresa demandada, estas son, la política de conflicto de interés y el código de conducta, vulneran los derechos fundamentales del actor, como lo son, el derecho “a configurar o tener una familia o a tener una relación de afecto”, en “detrimento del derecho a la dignidad humana y el desconocimiento de una condición esencial de ser humano”; considera la Sala que este no es el escenario para debatir la constitucionalidad de esas disposiciones, que es lo que finalmente pretende la apoderada, máxime cuando en la demanda no se solicitó la declaratoria de nulidad de esas disposiciones; en todo caso, a juicio de la Sala, del contenido de esas normas no aflora que la demandada prohíba o impida que entre sus trabajadores se configuren relaciones sentimentales, como noviazgos, uniones maritales de hecho o de matrimonio, sino que, en caso de existir, las mismas sean reportadas por la pareja a la empresa en aras de verificar la existencia de un posible conflicto de interés.

Ahora, señala la recurrente en los alegatos de conclusión que la empresa no socializó con el trabajador los manuales e instrumentos normativos de la entidad, sin embargo, dicho planteamiento no fue expuesto en el recurso de apelación, siendo esa la oportunidad que tenía para el efecto; a lo que se suma que tal circunstancia fáctica no fue expuesta en la demanda y por ende, constituye un hecho nuevo que no hizo parte del debate probatorio, por lo que no habría lugar a emitir pronunciamiento alguno en este punto, sin embargo, para desvirtuar la afirmación de la apoderada basta con señalar que el mismo demandante en su interrogatorio de parte admitió que en la empresa si bien no estaban prohibidas las relaciones sentimentales, los trabajadores debían notificar esa situación a la

empresa como se establecía en la política de la entidad, y más adelante acepta que tenía conocimiento tanto del código de conducta empresarial como de la política de interés. Además, el actor en su declaración también admitió que en la empresa había un sistema de información en el que los trabajadores reportaban los conflictos, mismo en el que reportó su relación sentimental con Cindy Mendieta en mayo de 2020, de lo que se colige que no le era desconocida la obligación de realizar dicho reporte como tampoco el medio por el cual debía hacerse.

En conclusión, las anteriores situaciones fácticas contrarían las obligaciones especiales del trabajador a que antes se hizo alusión y que fueron pactadas en el respectivo código de conducta, en la política de conflicto de interés, en el contrato de trabajo y se reiteran en el reglamento interno de trabajo, pues el trabajador se obligó a cumplir este último, a reportar los conflictos de interés que se generaran como consecuencia de alguna unión marital de hecho existente con otro colaborador de Alpina, siendo una obligación dispuesta en el código de conducta cuyo incumplimiento constituye una falta grave que da lugar a la terminación del vínculo laboral con justa causa como se menciona en esta norma y en el reglamento de trabajo; obligación que no cumplió como se expuso anteriormente.

Por lo dicho, fácil resulta concluir que el trabajador demandante faltó a sus obligaciones contractuales contenidas en los numerales 1º y 5º del artículo 58 del CST que lo obligaba a observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones de su empleador, y comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios; en tanto sus conductas constituyen faltas calificadas como graves en el reglamento de trabajo y en el código de conducta, configurándose así la justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte de la empresa como lo autoriza el artículo 62 del CST en su literal a) numeral 6º.

Conviene precisar también que el incumplimiento grave que configura la justa causa de despido contenida en el numeral 6º del literal a) del artículo 62 del CST, está sustentada en la bilateralidad del contrato de trabajo que genera obligaciones recíprocas entre las partes, y en el elemento de la subordinación del trabajador frente al empleador, por tal razón, las obligaciones a que hace referencia dicha norma guardan relación con las obligaciones y prohibiciones del trabajador previstas en los artículos 58 y 60 *ibídem*, y con cualquier falta grave calificada como tal en los reglamentos, convención o pacto colectivo, o contrato de trabajo (CSJ SL2351-2020, radicación 53676).

En consecuencia, al demostrarse la justa causa invocada por la demandada para dar por terminado el contrato de trabajo del demandante, las anteriores resultan ser razones suficientes para confirmar la decisión de primera instancia.

Costas en esta instancia a cargo de 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 el 15 de marzo de 2023 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de JEFFER DANIEL PÁEZ CASTAÑEDA contra ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.S., de acuerdo con lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

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

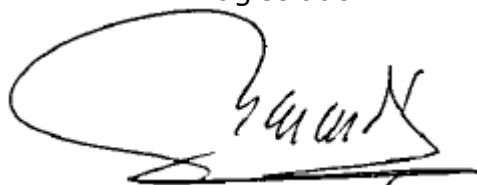
TERCERO: DEVOLVER el expediente digital al juzgado de origen.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA

Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada



LEIDY MARCELA SIERRA MORA

Secretaria