



**SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**

1

Medellín, siete (07) de mayo de dos mil veintiuno (2021)

DEMANDANTE:	<b>GABRIEL JAIME MUÑOZ ZAPATA</b>
DEMANDADA:	<b>CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA -COMFAMA-</b>
TIPO DE PROCESO:	<b>ORDINARIO LABORAL</b>
DECISIÓN:	<b>CONFIRMA</b>

En la fecha, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, se reunió para resolver el recurso de apelación presentado por la apoderada judicial de Comfama en el Proceso Ordinario Laboral adelantado por el señor **GABRIEL JAIME MUÑOZ ZAPATA** en contra de la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA -COMFAMA-**, frente a la decisión adoptada por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín, el 26 de agosto de 2019

**ALEGATOS DE CONCLUSIÓN EN ESTA INSTANCIA:**

**PARTE DEMANDANTE:** Indica que las causales esgrimidas por la demandada para despedir al señor Gabriel Muñoz nunca existieron y las mismas, si hubieren sucedido, no ameritan una ruptura de una relación laboral de tanto tiempo (21 de Noviembre de 2.007 a 23 de Marzo de 2,016). Que dicho actuar fue un montaje para asegurar el éxito de la persecución a la que se dedicó el jefe de seguridad de la empresa para lograr el despido al no lograr quien sabe lo que quería y ante esa imposibilidad, se dedicó a dañar la imagen del demandante y logró, con mentiras y montajes, que Comfama despidiera al actor.

Que el actor nunca violó la disciplina o las normas internas de la entidad, no lo hizo gravemente, son pequeñas faltas que solo ameritarían un llamado de atención, ni siquiera una primera suspensión del contrato.

Ante las faltas reales y las ficticias e irreales, la empresa, desconociendo el debido proceso establecido en la ley sustancial y en la misma convención colectiva de trabajo vigente en la empresa, violando flagrantemente esas normas sustantivas, decidió terminar el contrato de trabajo mediante el despido, despido que deviene en injusto por ser afincado en causales irreales y violando el debido proceso.

**COMFAMA:** Que mediante la prueba documental, testimonial y el interrogatorio de parte al demandante, se demostró la ocurrencia de las conductas que dieron lugar a la terminación del contrato de trabajo.

De igual forma se acreditó que el demandante tuvo procesos disciplinarios previos por hechos similares, lo que evidencia que se trataba de conductas reiteradas que no fueron modificadas por el actor.

Que en efecto, obra en el plenario el correo electrónico mediante el cual se dio a conocer la conducta del demandante que dio origen al proceso disciplinario, en el cual se relatan las circunstancias de tiempo, modo y lugar, acreditándose la ocurrencia de los hechos y que el comportamiento del actor, frente a los problemas de relacionamiento con sus compañeros de trabajo y el ausentarse del puesto de trabajo eran reiterados. También el distraer a sus compañeros de trabajo de las labores que podían desarrollar, lo que perturbaba el desarrollo de la prestación del servicio no solamente del demandante sino de sus otros compañeros de trabajo.

La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por la Ponente, el cual se traduce en la siguiente decisión:

## **SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA:**

### **ANTECEDENTES**

#### **PRETENSIONES:**

Declarar la existencia de un contrato laboral a término indefinido el cual finalizó por causa imputable al empleador. Que como consecuencia de lo anterior, se condene a la demandada al pago de la indemnización por despido sin justa causa contenida en el artículo 64 del CST y la indemnización convencional del artículo 10 de la CCT.

#### **HECHOS:**

- Que estuvo afiliado a Comfama a través de un contrato a término indefinido, entre el 21/11/2007 y el 23/03/2016 realizando labores de Vigilante, devengando un salario de \$1.395.800.
- Que Comfama dio por terminado su contrato laboral el 23/03/2016 sin justa causa, en la medida que los hechos alegados en el acta de descargos realizada el 16/03/2021 nunca fueron probados.

#### **SENTENCIA.**

**CONDENÓ** a la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA -COMFAMA-** a pagar al demandante la suma de \$13.492.733 por concepto de indemnización convencional por despido sin Justa causa. **ABSOLVIÓ** de las demás pretensiones de la demanda. Y Condenó en Costas Procesales a la parte demandada y a favor del demandante.

Dijo la A-quo que la demandada no probó las justas causas que dieron lugar a la terminación del contrato laboral del demandante.

## APELACION

### PARTE DEMANDADA:

Solicita que se revoque la sentencia de instancia y en su lugar se absuelva a la demandada de las condenas impuestas.

Dice que mediante el correo electrónico se probó que se pusieron de presente las conductas que dieron lugar al proceso disciplinario del demandante, donde se relatan las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron; que los antecedentes disciplinarios no constituyen específicamente la justa causa de despido del trabajador demandante, pero se ponen de presente para acreditar que las conductas que se le estaban endilgando como reiteradas, constituían un comportamiento habitual en él, que le generaron múltiples procesos disciplinarios, pese a lo cual dicho comportamiento persistió en el tiempo sin ningún cambio por parte del trabajador.

Que con la citación a descargos y su desenvolvimiento se evidencia que el trabajador no solo tenía dificultades en el relacionamiento con sus otros compañeros, sino que los distraía de las labores que debían desarrollar, y se ausentaba de su puesto de trabajo para atender asuntos personales, lo cual no fue debidamente justificado por el demandante en la diligencia de descargos, estando calificada dicha conducta como una falta grave en el RIT, que da lugar a la terminación del vínculo laboral.

## CONSIDERACIONES DE LA SALA

- **Competencia:** Principio Consonancia art. 66A del C.P. T. y S.S., adicionado, art 35 de la L. 712 de 2001.
- **Objeto:** Determinar si en el presente caso, la relación laboral que unía a las partes fue finalizada o no con justa causa; y en consecuencia, si es procedente el pago de la indemnización por despido sin justa causa. Veamos:

### INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO.

En esta materia, es necesario que el demandante pruebe el hecho del despido para que se invierta la carga de la prueba, es decir, para que el empleador tenga la obligación de probar la existencia de la justa causa para realizarlo y así exonerarse del pago de la indemnización, conforme a lo dispuesto en los artículos 62 y 66 del C.S.T.

Sobre el particular, la C.S.J Sala de Cas. Laboral, en sentencia Rad. 48.059 del 19 de oct/16, M.P Jorge Mauricio Burgos Ruiz, sostuvo:

“En materia de terminación del contrato de trabajo le corresponde al trabajador probar la existencia del despido colocando al empleador en la obligación de probar la existencia de la justa causa so pena de que tenga que declararse que no existió”.

En el caso a estudio, a folios 28 a 30 obra la comunicación suscrita por el Jefe Unidad de Relaciones Laborales de la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA - COMFAMA-**, en la que le informó al demandante la terminación de su contrato laboral -demostrándose así su despido por parte del empleador-, así:

“Una vez analizados los descargos presentados por usted el pasado 17 de marzo de 2016, garantizándole en el transcurso del proceso disciplinario el debido proceso, su derecho a la defensa y contradicción, al haber tenido la oportunidad de explicar en forma libre, voluntaria y sin vicios del consentimiento las razones por las cuales se han venido presentando de su parte conductas que interrumpen las actividades laborales no sólo de sus compañeros de trabajo de oficios generales del claustro de San Ignacio sino también de las personas que laboran en el punto de salud ubicado en el Edificio San Ignacio, comportamientos que afectan el ambiente de trabajo en diferentes áreas de la Caja, al generar como se dijo, interrupción en sus labores y en las de otros compañeros, además de tener un trato falto de prudencia y cordialidad con algunos de estos.

4

Dado lo anterior, es menester informarle que Comfama al analizar concienzudamente las justificaciones expuestas y los medios probatorios allegados al proceso disciplinario, **ha decidido dar por terminado de manera unilateral y con justa causa su contrato de trabajo**, determinación que se hará efectiva el día 23/03/2016 con fundamento en los siguientes hechos, consideraciones y fundamentos de derecho.

...  
Que el 25 de febrero de 2016, **el Supervisor de Salud del CIS San Ignacio, el señor Rodrigo Alberto Guerra Castaño**, le envió al Supervisor de Seguridad Santos Bladimir Garzón Garzón una comunicación en la cual señaló lo siguiente “comparto con usted la siguiente situación que se ha presentado durante el martes y miércoles en el cual el vigilante Gabriel se encontraba de turno en la zona del tercer piso del CIS. **Empleado que permanentemente se encuentra buscando y entablando conversaciones que no tienen nada que ver con la parte laboral con los ayudantes de punto de servicio y los cuales me han manifestado su inconformidad porque varias veces lo ha realizado mientras el personal del punto se encuentra atendiendo usuarios generando inconformidad con estos**. También se ha presentado que **de forma muy poco cordial habla en voz alta y no tiene producia (sic) al momento de dirigirse a los usuarios, compañeros de trabajo y sus superiores**”.

De otro lado, el día 1 de marzo de 2016, el Supervisor del Departamento de Seguridad Santos Bladimir Garzón Garzón recibe de parte de la **Supervisora Técnica del Claustro de San Ignacio una queja** presentada por el **trabajador de oficios generales Javier de Jesús Gutiérrez Jaramillo**, queja en la cual se señala lo siguiente:

...  
“...Estando yo haciendo mis labores en la oficina de empleo en las horas de la tarde, cuando el piso estaba húmedo que había acabado de trapearlo, ingresa el mencionado compañero para hacer una llamada de carácter personal, yo de manera muy respetuosa le digo que por favor espere un momento que seque el piso, **y el en un tono de voz muy alta me dice que a él como vigilante nadie le impide ingresar a cualquier lugar de la sede de Comfama, que él necesitaba llamar e ingresó hacía el teléfono de la oficina antes mencionada con tono de burla, diciéndome que si yo le iba a impedir “que tal los pájaros tirándole a las escopetas y añadió el mencionado compañero que me podía perjudicar a la hora que el quisiera”**. Esto lo dijo **delante del compañero Gustavo** que se encontraba haciendo dicha función conmigo.

...  
El día lunes 29 de febrero de 2016 me encontraba reciclando por los pasillos del tercer piso, y al pasar por la cocineta una de las personas que se hallaban almorzando, me informa de la existencia de un reguero de agua que caía de la poseta al piso por la lavada de la losa, entonces el compañero estaba sentado junto al gabinete donde yo tenía mi trapo, le pedí el favor que me diera permiso para sacar mi trapo y secar la poseta, **el compañero me agrede verbalmente diciendo que “yo si molesto que si no puede ver a nadie tranquilo, que si me creo dueño del claustro”, trata de salir y se devuelve y me dice, “ahora no me salgo y sáqueme si quiere”, yo le respondo “que solo le estaba pidiendo un permiso**. Esto para mí es muy vergonzoso tenerlo que expresar pero me siento afectado psicológicamente, ya que el señor expresa que él a cualquier hora me puede perjudicar por el cargo que tiene como vigilante”.

Posteriormente el 12 de marzo de 2016, **la Supervisora Técnica Diana Marcela Bolaños Giraldo** envía una queja al Departamento de Seguridad, la cual se dirige en los siguientes términos: “envío información solicitada sobre el Vigilante Gabriel Muñoz, con el compañero hemos tenido varias situaciones, **él asume posiciones con el personal de oficios generales como siguiendo sus comportamientos, ya varios se me han acercado porque se sienten incómodos, les hace comentarios de que se cuiden que él los puede perjudicar si quiere**, entra a los espacios donde ellos están sin ninguna razón, **nos abre cajones y elementos de nuestra labor como buscando algo, en la última semana uno de los muchachos me dice que él ésta haciendo comentarios delicados sobre él**, tanto es que otros vigilantes le han hecho recomendación para que se cuide, en fin, **son muchos los comentarios con respecto al personal**. Por otra parte **se involucra en temas que no son de su operación y que son de mi responsabilidad**, la situación es que crece las novedades más de lo que debería, ejemplos: **anunciar por el radio una fuga de gas cuando no era una situación grave, informar la COS sobre un posible incendio por una lampara, situación que**

tampoco era grave, entre otras, considero que le faltan límites con los compañeros y con las situaciones, a veces su participación las torna complicadas”.

....

En este asunto específico puede deducirse que usted de manera injustificada incurrió en un comportamiento que va en contravía del reglamento interno de trabajo; por ello, la conducta en que ud incurrió es grave al ser repetitiva y constituye en sí misma, justa causa para despedirlo por no atender las prescripciones, órdenes, obligaciones y prohibiciones especiales contempladas en los capítulos XIV, XV, XVI, XVII Y XVII del RIT en concordancia con lo establecido en el Código Sustantivo del trabajo, Capítulos V y VI y su contrato de trabajo”.

5

Como puede apreciarse, en dicha carta el empleador expresó la conducta y la norma considerada vulnerada que validó la terminación del contrato de trabajo del demandante, correspondiéndole a esta Sala examinar si dicha conducta se probó dentro del proceso, y su gravedad para catalogarse como justa causa de despido. Veamos:

A folios 23 a 27 obra **Acta de descargos** en la cual la demandada le expuso el caso al actor preguntándole:

“...9. Sírvase manifestar por favor, como son las relaciones laborales que usted sostiene con sus compañeros de trabajo, en la sede donde labora. Se ha presentado algún incidente con sus compañeros de trabajo?

R/ con mi equipo de trabajo, los de vigilancia y oficios generales es bueno, hay una buena coordinación con las personas de oficios generales. Frente a la otra inquietud dejó claro que sí se presentó un incidente con un compañero de trabajo, pero no de parte mía, sino de parte del compañero Javier Gutiérrez. Con él, cierto día yo necesitaba llamar a mi casa, Javier estaba en la oficina de empleo 101, y me dijo que me saliera que él ya se iba a retirar, y yo le dije que se fuera tranquilo que yo cerraba la oficina, y él insistió en que yo tenía que salir de dicha oficina. Le respondí que como vigilante no tenía restricciones y más cuando yo debía llamar a mi casa. Pienso que el compañero tiene una situación de tensión o de prevención hacia mí, él cree que nosotros los del Departamento de Seguridad estamos pendientes de ellos los de oficios generales para informarlos o poner quejas de ellos.

10. de acuerdo con el informe enviado por el Supervisor Rodrigo Guerra: ... por favor explique la situación planteada en el informe que se le pone de presente.

R/ Jamás, eso no es cierto. Se comprobó que este informe que envió Rodrigo Guerra fue más como pedido por el Departamento de seguridad, el señor Rodrigo en ningún momento estaba parado en la taquilla ni estaba haciendo intervención en el momento en el que yo me arrimé a los compañeros del punto de servicio. Quiero aclarar que yo debo caminar por todo el piso 3 de Salud y revisar, son constantes las preguntas de quienes necesitan orientación de consultorios, transcripciones, órdenes, pagos, reclamo de fórmulas, orientaciones del Médico gestor, y por ello debo acercarme a mis compañeros del punto y preguntarles sobre la orientación necesaria, con temas que guardan relación con el servicio. No sé por qué se presentó en dos días la supuesta situación, si yo estaba interrumpiendo, me debieron haber informado inmediatamente.

11. En informe enviado por la Supervisora Técnica de servicios Generales, se presenta la siguiente novedad con usted: ...se le pone de presente el documento, y se le pregunta, que tiene que decir usted frente al tema?.

R/ sí esta situación es así, como lo manifiesta la Supervisora, porque no existe un correo enviado por mí en el cual me quejara o hiciera referencia a que estoy interviniendo en las labores de ellos, que los estoy persiguiendo y estoy atento a los movimientos de las personas de oficios generales. Frente al tema de la lámpara consideraba que sí era grave y que había un corto y que había gente en el salón, yo no puedo dejar que pase esto en el claustro, para mí sí generaba un riesgo, tanto es así que a los 15 minutos hace presencia el personal de mantenimiento y cambia la lámpara, arman armario con equipos de altura.

De la lleve de gas, no soy técnico, y como detecté el olor a gas, anuncié a portería que había una fuga, pero nunca lo tomé como un caos, no se generó un pánico siquiera. Yo tengo que informar y para eso me paga la Caja. Quiero preguntar entonces sino había fuga de gas, porque llegaron los técnicos de Servi refriaires a reparar una fuga de gas en el salón 319 del claustro y luego a reparar nevera por situación de baja temperatura. Solicito se revise la minuta de la novedad y se le pregunte a la Supervisora sobre el ingreso.

Frente a la apertura de los cajones, quiero anotar que sólo reviso los cajones de las cocinetas ya que se han llevado llaveramas, azúcar y por ello debo ser muy juicioso con la revisión de cajones para evitar que personas externas se lleven elementos de ayuda logística. Por eso yo debo verificar y

revisar los cajones de las cocinetas todos los días, y para que no vaya a haber comidas en descomposición. Pero nunca revisó cajones personales ni de oficinas.

12. En informe recibido al señor Javier Gutiérrez Jaramillo, empleador de oficios generales, manifiesta lo siguiente:... Explique esta Situación, se le pone de conocimiento dicho informe.

R/: esta afirmación que leemos es falsa, como lo manifesté en el conversatorio, es algo que el compañero tiene personal contra mí, sí le dije que "los pájaros tirando a las escopetas" cuando él me manifestó en tono alto que me tenía que ir del Salón, yo le dije que como así que el de oficios generales me tenía que decir a mí de seguridad que yo me tenía que salir de allí, él se ensañó en decir que yo tenía que salir de ahí. Yo solo necesitaba el teléfono para llamar a mi casa y le dije a mi compañero de vigilancia que me cubriera, no dejé solo el puesto.

13. En el mismo informe el trabajador Javier Gutiérrez expone:... que tiene que señalar frente a dicha manifestación.

R/. Jamás utilice esas palabras y menos en torno de burla, Comfama da una capacitación en relaciones humanas que las aplico a diario, nunca dije que el que busca encuentra, no hay razón ni lógica para haberlo dicho.

Frente a la información del traslado del trabajador de oficios generales, quiero manifestar que no tengo conocimiento de las programaciones de ellos, las cuales las manejan en las oficinas del Supervisor técnico, así que no tenía porque conocer del traslado de Javier Gutiérrez. Quiero aclarar que el comentario del traslado de Javier Gutiérrez llegó por medio de las compañeras Blanca y Diana Isaza, me enteré por ellas, pero eso no me interesó, yo no tengo relación con ellos. Ese comentario no salió de mí, eso fue un comentario de pasillo, no malsano, y tampoco se lo transmití a nadie. Pero lo que sí veo es que el compañero Javier Gutiérrez se toma de manera personal que yo fu quien en primera medida generó el traslado, que por alguna queja que yo presenté y eso está fuera de base.

14. Más adelante en el reporte presentado por el trabajador de oficios generales se detalla: ... se le pone de presente el informe, se le solicita que explique lo sucedido.

R/. Eso no es cierto. Yo en ningún momento he generado situación hacía él para que esté en mi contra y en constante hostigamiento. Esas afirmaciones no son ciertas. Él es quien no se dirige a mí en buenos términos, yo sí le dije que porque me estaba faltando al respeto y porqué en tono tan alto. Es tanto que yo no utilizo esa clase de palabras, el reglamento interno no me lo permite. Creo que es retaliación porque yo le hice un informe a mi jefe sobre la situación presentada con Javier Gutiérrez y mi conversación con Diana Bolaños. Javier se arma de una serie de hechos que no tiene nada que ver para yo llegar en este momento a unos descargos, no hay lógica. Yo no voy a tratar mal a un compañero de trabajo.

...

17. sírvase manifestar las razones por las cuales usted interrumpe sus actividades y las de los compañeros de trabajo del área del punto de salud San Ignacio y las personas de oficios generales.

R/. No, jamás interrumpo, hay diálogo con los compañeros de puntos de servicios y los de oficios generales, hay un dialogo de ambiente laboral, pero interrupción jamás. Son diálogos normales, del común, del diario vivir, pero cuando no hay usuarios y cuando se puede hablar, pero no que se interrumpan las actividades mías ni las de mis compañeros. También soy cuidadoso con no dejar mi puesto de trabajo".

### Sobre tales hechos, el demandante en el Interrogatorio de parte dijo:

P: "Ud. conoce al señor Javier Gutiérrez? R: sí, fue un compañero de oficios generales en el claustro de san Ignacio.

P: tuvo usted algún tipo de roce o inconveniente con el señor Javier? R: sí, dos veces que fue grosero conmigo, en una ocasión estaba haciendo el aseo en un salón, en ese salón nosotros podemos ingresar, pues de hecho nosotros en la seguridad no teníamos restricción para ingresar a ningún lugar, e iba hacer una llamada y el señor se iba a retirar y me dijo que yo me tenía que salir de allí, y yo le dije que estaba con una llamada de la casa, y me dijo que me tenía que retirar de aquí, porque yo ya me voy, y le dije, pues váyase que yo cierro la puerta y me dijo que no, en esa ocasión tuve una aspereza muy maluca con el señor.

P: él por qué le estaba diciendo que tenía que salir del lugar? R: no vi el motivo ni la razón porque no se estaba presentando ninguna irregularidad en el momento

P: Ud porqué dice que tuvo una situación incómoda con el señor Javier? R: por la forma en la que él me habló, no había derecho, no había ninguna situación que pudiera haber algún choque de la actitud que él tuvo conmigo, de un momento a otro en una actitud grosera me respondió así, no encuentro la razón por la cual el señor hizo eso.

P: y cuál fue el segundo caso? R: el segundo inconveniente, estaba yo en la hora de descanso en la cocineta, y yo estaba sentado en la silla, y yo estaba departiendo con varios compañeros de varias áreas, el señor llegó de una forma agresiva y me dijo que me quitara de allí que yo estaba estorbando,



y yo le dije que no era la forma, que yo con mucho gusto le doy el espacio y me levanto de allí, me dijo, se para o se para, entonces ya era una actitud muy grosera, y de las dos actitudes se dio cuenta la jefe directa de ellos, porque yo en las dos ocasiones acudí al conducto regular, a exponerle los dos casos.

P: que dijo la jefe del señor Javier? R: me dijo, déjeme que yo manejo eso.

P: quien era la jefe del señor Javier? R: no recuerdo el nombre, era la que estaba encargada de la adm en el claustro de san Ignacio.

P: Javier era trabajador de Comfama? R: sí, del área de servicios generales.

P: en el expediente hay una comunicación de folios 109 a 110, qué tiene para decir de esta queja que presentó el señor Javier. R: no es cierto, cuando el señor dice que se encontraba limpiando un reguero, estábamos ubicados en el 3 piso, en Comfama el claustro no tiene 4 piso, y tampoco presentaba goteras, yo tengo un RIT donde a mí no se me puede permitir agresiones verbales a los compañeros, y yo no puedo desconocer ese RIT, no lo acepto porque no es así, es más si yo hubiera sido grosero o lo hubiera agredido, yo tenía conocimiento que eso me iba afectar mi parte laboral, y como yo amo tanto mi trabajo no iba a hacer esas cosas".

7

### **Prueba Testimonial:**

LUZ ESTELLA ZULUAGA ESQUIVEL (testigo parte demandante – ex compañera de trabajo), dijo:

P: “conoce usted al demandante, y porqué lo conoce y hace cuánto tiempo? R: yo lo reconocí en Comfama porque lo vi trabajando en algún momento, pero nosotros vivimos en el mismo barrio cuando éramos pequeños, no tuvimos cercanía, pero sí sé que es de una muy buena familia.

P: ud trabajo con el dte en Comfama? R: yo trabajé en Comfama en el área de educación mientras el dte trabajaba en el área de vigilancia, pero no teníamos relación laboral.

P: trabajaban en el mismo edificio? R: sí, en el claustro de San Ignacio.

P: durante cuánto tiempo? R: yo trabajé en Comfama 17 años, y en el Claustro fueron como 8 o 9 años.

P: ud trabajaba en el claustro de san Ignacio para febrero y marzo de 2016? R: sí.

P: cuantos pisos tiene el claustro de san Ignacio. R: 3 pisos y una terraza.

P: ud que sabe del caso del dte. R: el día que lo despidieron fue a mi oficina y me contó.

P: que le dijo, que por qué. R: que lo habían despedido sin justa causa, por unos conversatorios, yo sabía porque él me contaba, el día que lo despidieron llegó muy triste porque el señor Pablo Cesar le dijo que tranquilo, que él le conseguía el cajoncito para que vendiera dulces en el parque.

P: sabe los motivos. R: supongo que los llamados de atención que le hicieron.

P: y sabe porque fueron esos llamados de atención? R: algunas veces me enteré, otras no, algún día que porque un jefe le dijo que no lo había saludado, a él lo llamaban por cualquier cosa, si se sentaba, si se paraba, yo le dije “ay Gabriel detrás de ud están”, porque en algún momento me tocó ver al señor Raúl posada, supervisor, cuando en algún momento Gabriel me pidió el favor que si le podía hacer una carta solicitándole al señor Posada que lo escuchara, en razón de todo el hostigamiento que él sentía, yo le ayudé haciendo la carta, diciéndole que por favor le ayudara, que conversara, y él dijo que no tenía tiempo para conversar, cuando lo que nos decía Comfama es que debía haber una buena comunicación, don Raúl no lo quiso aceptar y le dijo que estaba muy ocupado, y vi al señor Raúl detrás de unas cosas, buscando a Gabriel para hostigarlo.

P: eso en que época fue? R: no, eso fue hace muchos años, yo sinceramente no tengo, fue como en el 2016 -2015 me queda muy complicado, pero si lo viví mientras estaba en el Claustro.

...

P: porque afirma que Gabriel tenía los supervisores encima?

R: porque yo veía, me tocó ver a este señor escondido detrás de unas columnas, y Gabriel estando en portería y el señor allá mirando, y me pregunté, qué hace allá y no va hasta allá y le dice algo si está haciendo algo mal hecho.

P: ud veía que el supervisor miraba el comportamiento de Gabriel desde lejos? R: sí.

P: ud conoce al señor Javier de Jesús Gutiérrez

R: yo creo que si, es un señor de oficios generales, el que hace aseo

P: ud sabe si el señor javier ha tenido algún tipo de dificultades con el dte

R: Gabriel me contestó que estando en las primeras oficinas tuvo un encuentro con él, pero detalles no sé.

P: del tiempo que ud conoce al dte, cual ha sido el comportamiento del dte con los demás. R: perfecto, como le digo, Gabriel es una persona hiperactiva, pero no, en lo que yo lo conozco no se pasa por encima a los jefes ni a los compañeros, de pronto él tiene una forma de ser en el hablar, como hiperactivo, como demasiado analítico, porque de pronto es muy conversador, a veces se pasa con la palabra, pero no es grosero y menos con sus superiores, nunca vi una grosería, es simpático, servicial, yo le digo a veces se mete más, por ser servicial por correrle a la gente se pasa en el servicio, una persona que entraba, él la saludaba y el la dirigía, yo le decía, no Gabriel no tiene que explicar tanto, y eso a algunas personas les molesta.

P: Fuera del señor Javier, sabe si el dte para los meses de febrero y marzo de 2016, tuvo roces con otros compañeros de trabajo?

R: no, no recuerdo.

P: ud sabe cual era el puesto de trabajo del dte? R: de vigilancia, a veces estaba en san Ignacio, en la portería de pichincha o en la portería principal, en la portería de Girardot, o haciendo refrigerios, o haciendo pisos.

P: cuando estaba en la portería debía estar en ese sitio, o se podía desplazar. R: ellos podían ir al baño, o tomar refrigerio.

P: ud sabe si él tuvo llamados de atención por ausentarse del sitio de trabajo sin autorización? R: de pronto, no, no lo tengo claro.

P: sabe si tuvo procesos disciplinarios antes de la terminación del ctto, por el trato con usuarios o compañeros de trabajo? R: con usuarios nunca, porque él era muy respetuoso del usuario, de pronto con algún compañero, de pronto si haya tenido algún encuentro.

P: ud presencié esos hechos? R: de alguna pelea, no. (...)"

#### OSCAR ALBERTO PEREZ MEDINA (testigo parte demandada):

P: "Cuál es su labor actual? R: soy coordinador administrativo del Departamento de seguridad de Comfama.

P: Hace cuánto tiempo desempeña ese cargo? R: 6 años.

P: desde hace cuánto tiempo trabaja en Comfama? R: desde 1988.

P: como es la estructura del dpto de seguridad? R: hay un jefe de departamento y de él dependemos 3 coordinadores, y después siguen los supervisores, y de ahí ya cada supervisor dependiente del área tiene otro personal asignado, y alguno de los supervisores tienen vigilantes a cargo, 255 aproximadamente.

P: conoce al dte? R: sí.

P: porque lo conoce y hace cuánto tiempo? R: antes de estar en el dpto de seguridad lo conocí, trabajé en servicios generales, por ahí 2008, alrededor hacia acá, como vigilante.

P: cuales eran sus funciones de un vigilante? R: estar atento a la gestión del riesgo, prevención de incidentes, protección de personas y de la marca Comfama.

P: tiene conocimiento para febrero y marzo de 2016, en qué lugar estaba prestando los servicios el dte? R: San Ignacio y sede claustro, estaba en los dos, no recuerdo en que momento exactamente, pero estaba en las dos dependencias.

P: ud conoce los hechos por los que el dte fue despedido? R: dos supervisores, 1 supervisora del área de logística pasó una queja sobre inconformidades que tenía el personal de ella respecto a situaciones del dte, más que todo, mal relacionamiento, como que al parecer tuvo roces con algunos compañeros de oficios generales.

**P: conoció ud esa queja? R: cuando fue despedido el compañero, yo estaba en vacaciones, pero la leí la semana pasada, la desvinculación.**

P: ud me dice que dos supervisores presentaron queja, R: sí, uno era un supervisor de salud, que se quejó porque en varias ocasiones el dte estuvo incomodando a las compañeras que prestaban el servicio del centro integral de salud, según entiendo el supervisor se quejó porque les hacía perder tiempo, afectaba la prestación del servicio.

**P: en el caso puntual de Gabriel por esas dos quejas cual fue el trámite que se llevó. R: leí los correos, fue llamado inicialmente por el supervisor, hubo una conversación con él, luego conversatorio, descargos y posteriormente la desvinculación.**

**P: sabe qué argumentos presentó el dte con relación a esas quejas? R: no lo recuerdo, pero estuve leyendo el proceso, en general él niega la situación que se presentó con los compañeros de oficios generales y con el supervisor y la supervisora.**

**P: como es la personalidad del dte frente a los compañeros de trabajo, a los clientes y a los jefes. R: una relación normal pero tuvo varios momentos incomodos con compañeros por relacionamiento".**

De otro lado, es cierto que a folios 108 y 109 obran correos electrónicos enviados por la Sra. Diana Marcela Bolaños Giraldo, en primer lugar, al señor Santos Bladimir Garzón Garzón con fecha del 01/03/2016; y en segundo lugar, al señor Luis Alfonso Marín Morales, con fecha 12/03/2016. A su vez, a folio 113 aparece correo electrónico enviado por el señor Rodrigo Alberto Guerra Castaño al señor Santos Bladimir Garzón Garzón con fecha del 25/02/2016; en los cuales los suscritos comunican los comportamientos endilgados al demandante en la ejecución de su cargo de vigilante.

Así las cosas, no hay duda de las quejas formuladas por los Supervisores tanto del área de Salud del CIS como del área Técnica del Claustro de San Ignacio de la entidad demandada; pero en vista de que el trabajador demandante tanto en la diligencia de descargos como en el interrogatorio de parte que absolvió en el proceso, presentó una versión propia sobre dichas quejas, le quedan dudas a la Sala sobre las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos que dieron lugar a tales quejas y sobre



todo, sobre su gravedad; así como sobre las presuntas investigaciones administrativas que se surtieron en contra del mismo como consecuencia de tales hechos, las cuales se echan de menos en este proceso.

Y es que la parte demandada, no obstante su carga probatoria, conforme al Art 167 del C.G. del P. aplicable por analogía al procedimiento laboral, no trajo al proceso a rendir testimonio a ninguna de tales personas, esto es, ni a los compañeros de trabajo, ni a los ayudantes del punto de servicio, ni a los trabajadores de oficios generales de dicha entidad, ni arrió las aludidas investigaciones; y la declaración del señor Oscar Alberto Pérez Medina, jefe inmediato del demandante, al momento del despido –según lo dijo él mismo en la declaración que rindió en el proceso- se encontraba disfrutando de vacaciones, convirtiéndose así en un testigo de oídas.

Lo que advierte la Sala es que el demandante tenía una personalidad que de pronto podía incomodar a algunas personas, y que de hecho lo hizo, con o sin razón, lo cual originó las antes aludidas quejas, pero ello por sí solo no es suficiente para configurar una justa causa de despido, porque se reitera, se desconoce como en verdad se desarrollaron los hechos y la gravedad de los mismos, máxime que como se dijo anteriormente, no hay prueba de las presuntas investigaciones disciplinarias adelantadas por la empresa en contra del demandante.

En razón a lo anterior, no queda otra alternativa a la Sala que entrar a **CONFIRMAR** la sentencia condenatoria proferida en primera instancia.

**Costas Procesales** de 2ª Instancia a cargo de la parte demandada vencida en el recurso, y a favor del demandante. Agencias en derecho en esta Instancia: 1 SMLMV.

En mérito de lo expuesto, la **SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

#### DECIDE:

**PRIMERO: CONFIRMAR** la Sentencia proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín el 26 de agosto de 2019, dentro del Proceso Ordinario Laboral promovido por el señor **GABRIEL JAIME MUÑOZ ZAPATA** en contra de la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA -COMFAMA-**, según las consideraciones de esta sentencia.

**SEGUNDO: Costas Procesales** de 2ª Instancia a cargo de la parte demandada vencida en el recurso, y a favor del demandante. Agencias en derecho en esta Instancia: 1 SMLMV.

Lo resuelto se notifica por ESTADOS.

Los Magistrados,



**NANCY GUTIÉRREZ SALAZAR**

**CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES**



**MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**

**EL SUSCRITO SECRETARIO DEL  
TRIBUNAL SUPERIOR DE  
MEDELLÍN – SALA LABORAL -  
HACE CONSTAR**

Que la presente providencia se notificó  
por estados N ° 079 del 10/05/2021

**consultable aquí:**

<https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/125>