



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

**PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL.**

**DEMANDANTE:** LACTALIS COLOMBIA LTDA

**DEMANDADO:** ALEX FERNANDO HERNÁNDEZ GARCÍA

**RADICACIÓN:** 11001 31 05 010 2019 00794 01

**MAGISTRADA PONENTE: ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN**

Bogotá, D.C., veinticuatro (24) de octubre de dos mil veintidós (2022).

**SENTENCIA**

Procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Bogotá a resolver el recurso de apelación presentado por la parte demandante contra la sentencia proferida el 28 de septiembre de 2022 por el Juzgado Décimo (10) Laboral del Circuito de Bogotá.

**ANTECEDENTES**

La sociedad demandante mediante apoderado judicial promovió acción especial de fuero sindical, solicitando se declare que la empresa demandante está autorizada para dar por terminado el contrato de trabajo a término indefinido celebrado con el señor Hernández con justa causa atribuible a este, de conformidad con el numeral 6 del artículo 62 del CST y el literal d) del artículo 56 del Reglamento Interno de Trabajo; además, solicitó la condena en costas.

Como fundamento de sus pretensiones, manifestó que el demandado está vinculado a PARMALAT COLOMBIA LTDA (hoy LACTALIS COLOMBIA LTDA) mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 12 de septiembre de 1997, prestando sus servicios como auxiliar de tesorería. Indicó que el demandante se encuentra afiliado al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE PRODUCTOS GRASOS Y ALIMENTICIOS – SINTRAIMAGRA, donde es miembro de la comisión de reclamos por lo que goza de fuero sindical.

Adujo que la convención colectiva vigente al momento de presentación de la demanda es la 2017-2019 con fecha de expiración del 18 de diciembre de 2019; que como auxiliar de tesorería, las funciones del demandado son las de recibir facturas por parte del departamento de contabilidad para gestionar el pago, atender llamadas y correos de proveedores cuando solicitan el pago de alguna factura, archivar facturas pendientes por pagar y ya canceladas, apoyar a sus compañeros con el pago de los fletes y demás proveedores y pagar los servicios públicos a nivel nacional.

Adujo que el 21 de agosto de 2019, el señor José Ochoa, director financiero de la empresa demandante, recibió un correo por parte del señor Carlos Parra, funcionario de DISARTEC JG LTDA (empresa proveedora de PARMALAT), por medio de cual solicitó el pago de algunas facturas vencidas; del historial de dicho correo se advierte que, el 14 de agosto, el demandado utilizó palabras soeces y vulgares con el proveedor de la empresa diciéndole *“Mk bobo no le cambio nada, mucha hueva”*. De lo anterior, concluye la demandante que el trabajador infringió varias obligaciones legales, contractuales y reglamentarias, primero, porque asesoró, indicó e instruyó a proveedores sobre cómo hacer el cobro y, segundo, porque utilizó las herramientas suministradas por la empresa para fines distintos a los contratados y, en tercer lugar, utilizó palabras soeces.

Así las cosas, ese mismo día se comunicó la situación a la señora Gladys Cañaverall, jefa directa del demandado, y el 22 de agosto de 2019, se comunicó la situación al jefe de administración de personal quien dio inicio al procedimiento disciplinario establecido en la convención colectiva, por lo que el 5 de septiembre de 2019 se citó a descargos al trabajador, el 10 de septiembre se llevó a cabo la diligencia y el 23 de septiembre de aquel año se profirió la carta de despido con justa causa sujeta a la previa autorización judicial. Frente a la decisión de despido el demandado interpuso recurso de apelación el cual fue despachado de manera desfavorable (archivo 1, fls. 92 – 106).

El día 13 de julio de 2022, se celebró audiencia de que trata el art 114 del CPT y de la SS en la que la parte accionada mediante apoderado judicial presentó contestación a la demanda, señalando que se oponía a las pretensiones bajo el argumento de que no existe justa causa para dar por terminado su contrato laboral. Además, aduce que operó el fenómeno de la prescripción para presentar la demanda y manifiesta que el procedimiento realizado para pretender probar la justa causa estuvo desde su inicio viciado de nulidad.

Propuso como excepción previa la de prescripción, la cual se decidió sería estudiada de fondo y como excepciones de mérito las que denominó como mala fe de la demandante, vulneración al debido proceso y la oficiosa y/o ultra petita.

Mediante audiencia celebrada el 23 de septiembre de 2022, se practicaron las pruebas decretadas y se fijó nueva fecha para dictar la sentencia correspondiente.

### **DECISIÓN DE LA PRIMERA INSTANCIA**

El Juez Décimo (10) Laboral del Circuito de Bogotá D.C., mediante sentencia proferida el 28 de septiembre de 2022, declaró probada la excepción de prescripción y la excepción de la no existencia de las justas causas invocadas por el empleador mediante comunicación del 23 de septiembre de 2019, en consecuencia, absolvió al demandado de todas las pretensiones incoadas en su contra y condenó en costas a la activa.

Como fundamento de su decisión, adujo en primer lugar, que frente a la manifestación del trabajador que fue llamado a descargos sin cumplir el procedimiento establecido en la convención colectiva en la cláusula 12 y por tanto esa prueba es nula porque se vulneró el derecho al debido proceso, concluyó la juzgadora que de conformidad con el procedimiento de la cláusula 12 de la convención colectiva establece un procedimiento para aplicar sanciones, pero no un procedimiento para despedir por lo que teniendo que el despido no es una sanción, no estaba sujeto a dicho procedimiento. Sin embargo, la demandante decidió citar a descargos dando la oportunidad de defensa, pero no podemos alegar que este proceso se encuentre viciado por debido proceso porque ese proceso es para aplicar sanciones y no para dar por terminado el contrato, por lo que tienen plena validez dichas pruebas.

De otra parte, indicó que en cuanto al punto principal del asunto, esto es, establecer si el demandado incurrió en justas causas que permitan dar por terminado el contrato de trabajo, se debe acudir a la carta de terminación entregada el 23 de septiembre de 2019, donde se aduce que el demandado faltando a su deber de fidelidad, asesoró a un proveedor de la compañía en la forma cómo debía enviar un correo para cobrar unas facturas, lo cual no está dentro de sus funciones; sin embargo, la A quo no encontró demostrado que el demandado hubiera dado ninguna instrucción, como tampoco quedó demostrado que eso no hiciera parte de las funciones del demandado y mucho menos, que hubiera suministrado el correo del señor Ochoa ni suministrado información confidencial, además de lo anterior dijo el señor

Parra que el dedujo el correo del señor Ochoa porque el trabajo previamente en Parmalat en el 2014 y sabía que se usaba el nombre de la persona y el dominio era Parmalat.com.co y la testigo Luz Ángela Prieto corroboró que el señor Parra si trabajó en Parmalat. En conclusión, no se demostró dentro del proceso que el señor Alex haya dado a conocer la información del correo de Ochoa y mucho menos que esta fuera información confidencial; incluso si el trabajador demandado hubiera dicho que le escribieran el señor Ochoa, considera la juez que no es falta al deber de fidelidad, puesto que si bien hay un conducto regular no está prohibido que se dirijan al director financiero lo que además dijo la testigo que era normal.

En cuanto a la causal relacionada con guardar la rigurosa moral, explicó la Juez que si bien está probado que el señor Hernández escribió las palabras al señor Parra y que no es un lenguaje apropiado, también tenemos que el señor Carlos Parra, en su testimonio, señaló que conoce al demandante hace más de 20 años que es jerga de amigos y que no presentó ninguna queja al respecto, que incluso su jefe también había visto eso pero no puso ninguna queja; además, el numeral 4 del artículo 58 estipula que se debe guardar la moral con sus superiores y compañeros, es decir, es claro que habla del comportamiento al interior de la empresa Parmalat, adicionalmente, no se demuestra que usar este lenguaje haya afectado sus relaciones con superiores o compañeros, por cuanto estas palabras no iban dirigidas a ninguno de ellos, sino al señor Parra quien dijo que eran amigos de hace varios años.

De otra parte, expuso la juzgadora que no se encuentra demostrada la afirmación de que el demandado hizo uso de las herramientas de trabajo para comunicarse con amigos y decir a proveedores como redactar correos, pues quedó demostrado que la conversación a través de correo electrónico con el señor Carlos Parra se hizo en el contexto de trabajo y en atención a sus funciones como asistente de tesorería, donde una de ellas consiste en atender a los proveedores. En conclusión, no se logra demostrar la violación de las obligaciones del trabajador que se señalan en la carta de terminación.

Finalmente, en cuanto a la excepción de prescripción indicó que quedó claro que el procedimiento establecido en la cláusula 12 de la convención colectiva no lo tenía que cumplir taxativamente la demandada porque este era para imponer sanciones disciplinarias; sin embargo, el artículo 118 A del CPT debe entenderse que el empleador tiene conocimiento de la justa causa cuando en su entender, tiene certeza de la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo y desde que se acredita la justa causa es que empieza a correr el termino prescriptivo y, en dicho caso, solo se comprobó hasta que finalizó el proceso disciplinario, el cual si bien no era

obligatorio, fue decisión del empleador adelantarle para garantizar la defensa del demandado.

Entonces los 2 meses no se pueden contar desde los correos electrónicos, sino en el momento en que Parmalat tiene certeza que se configura la justa causa, lo cual ocurre con la finalización de la diligencia de descargos el 23 de septiembre de 2019. Ahora bien, según acta de reparto se radicó la demanda el 22 de noviembre de 2019, lo cual en principio se entendería que está en término, sin embargo en el presente proceso, consideró la A quo que no se interrumpió la prescripción porque no se notificó el auto admisorio dentro del año siguiente, de conformidad con el artículo 94 del CGP, auto que fue proferido el 10 de diciembre de 2019 y notificado en estado del 12 de diciembre de aquel año, sin embargo, la notificación al demandado se acreditó hasta el 2 de junio de 2022, lo que quiere decir que esta notificación superó ampliamente el término de 1 año y sí operó la prescripción de la acción, aun teniendo en cuenta el termino de suspensión de términos que decretó el Consejo Superior de la Judicatura en el año 2020 por la pandemia.

### **RECURSO DE APELACIÓN**

El apoderado de la parte demandante presentó recurso de apelación con sustento en:

- i)** No debe prosperar la excepción de prescripción en aplicación del art. 94 del CGP, porque por temas de pandemia el Consejo suspendió los términos del 26 de marzo al 1 de julio de 2020 y existe en el expediente constancia del correo enviado el 3 de agosto de 2020, solicitando copia del auto admisorio para proceder a notificar al demandado y nunca fue remitido por el despacho, solo hasta que se repuso la decisión de archivar el expediente por contumacia;
- ii)** A diferencia de lo que considera el despacho, sí existen faltas a las obligaciones reglamentarias establecidas para el demandado. Se logró demostrar que él no podía comunicar al tercero la información expresa de su trabajo y no existe prueba que el demandado que se le hubiere autorizado suministrar la información de cómo hacer el cobro de las facturas y a quien remitir el correo electrónico;
- iii)** Además, establece el numeral 4 que los trabajadores deben guardar la moral, lo cual se infringió por el demandado cuando se comunicó con el señor Carlos Parra en el correo electrónico del 14 de agosto de 2019 con palabras soeces con un proveedor de la compañía;

- iv) Aunado a lo anterior, está prohibido usar los implementos de la empresa para funciones diferentes a las contratadas. No estaba dentro de sus funciones asesorar a pesar de que no se aportó el perfil del cargo, sin embargo, en el interrogatorio el demandante dijo que no podía asesorar al proveedor de la compañía como debía cobrar las facturas;
- v) Finalmente, indicó que también apela la manifestación que se tuvo conocimiento de la falta por medio del correo enviado el 21 de agosto de 2019, por cuanto no puede desconocerse que el correo se envió a la señora Gladys a las 10:50 pm y entender que se conoció a esa hora solo por tratarse de un cargo de dirección.

### **PROBLEMAS JURÍDICOS**

Verificar si operó el fenómeno de la prescripción, y en caso negativo, si se demostró la justa causa para la terminación del contrato alegada por la sociedad demandante como motivo para el levantamiento del fuero sindical del demandado.

### **CONSIDERACIONES**

El artículo 39 de la Constitución Política consagra el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado. A su vez, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo define el fuero sindical, como la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el Juez del Trabajo, por lo que el interés del empleador dirigido a que se produzca cualquiera de estos eventos, debe adelantarse a través de un proceso especial dirigido a obtener el permiso respectivo.

En el presente caso, no existe controversia respecto de la existencia de la Organización Sindical SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE PRODUCTOS GRASOS Y ALIMENTICIOS – SINTRAIMAGRA. Tampoco está en discusión la condición de aforado del demandado por ser miembro del Comité de Reclamos de SINTRAIMAGRA, puesto que así quedó demostrado en la comunicación visible a folio 15 del archivo 1.

Luego, se puede colegir que el demandado es destinatario de las garantías que implica el fuero sindical consagrado en el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo.

Se tiene entonces, que el artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo enseña cuales son las justas causas para autorizar el despido, indicando en su literal b) lo siguiente: (...) *Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato (...)*.

Así las cosas, existe un desarrollo jurisprudencial que establece que el derecho de asociación no es absoluto y se requiere examinar su protección de acuerdo con la situación fáctica que invoca el empleador para justificar el despido, por lo tanto, la Sala procederá a examinar la forma como sucedieron los hechos.

Previo a ello, se determinará si operó el fenómeno de la prescripción.

La juez de primera instancia encontró acreditado que no operó la interrupción de la prescripción con la presentación de la demanda por cuanto si bien se radicó dentro del término de los 2 meses siguientes al conocimiento de la justa causa, no se notificó al demandado dentro del plazo señalado en el artículo 94 del Código General del Proceso.

Considera el apoderado de la parte activa que no hay lugar a la aplicación del artículo 94 del CGP sobre la notificación después de un año del auto admisorio de la demanda que impide la interrupción de la prescripción, porque dicho retardo se debió a que no tenía copia del auto admisorio de la demanda, razón por la que en agosto de 2020 envió correo al despacho solicitando copia del auto y nunca fue atendida la solicitud, sino hasta el momento en que presentó recurso de reposición contra el auto proferido por el Juzgado Décimo (10) Laboral Del Circuito De Bogotá, mediante el cual declaró la contumacia del proceso.

Frente a esta acotación, se verifica en el expediente que el auto admisorio de la demanda emitido el 10 de diciembre de 2019 fue notificado en estado del 12 de diciembre de 2019, por lo que el plazo de un año para su notificación contenido en el artículo 94 del Código General del Proceso vencía en circunstancias normales el 13 de diciembre de 2020.

No obstante, no se puede desconocer en primer lugar, la suspensión de los términos judiciales por razón de la pandemia generada por el COVID 19 desde el 16 de marzo hasta el 30 de junio de 2020, lo que daría lugar a extender el término de un año hasta el 25 de marzo de 2021, esto es, por el término de tres meses y catorce días de la suspensión de los términos, y en segundo lugar, la solicitud realizada por el apoderado de la parte demandante sobre la remisión del auto admisorio el 3 de agosto de 2020 a

través de correo electrónico al juzgado para surtir la notificación en los términos del Decreto 806 de 2020, sin que se encuentre en el expediente su respuesta en fecha anterior al 23 de mayo de 2022, fecha en la que el Juzgado emitió auto mediante el cual repone el auto de 19 de abril de 2022 y ordenó compartir el enlace del expediente para realizar la notificación, la que se realizó el 2 de junio de 2022.

En relación a los supuestos de hecho referidos, la Corte Constitucional en sentencia T-005 de 2021, precisó:

*En consecuencia, de lo expuesto se observa que, si bien la presentación de la demanda interrumpe el término de prescripción de la acción cambiaria, para que se dé su completa configuración, la actuación debe ser notificada dentro de un año a partir de que se dicte el respectivo mandamiento de pago. Sin embargo, tanto la jurisprudencia de este Tribunal como de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que el transcurso de dicho término no puede ser evaluado de manera objetiva, sino que se debe analizar si ello se debe a la negligencia del demandante o, por el contrario, su vencimiento se atribuye al juzgado encargado o al mismo demandado. De ocurrir esto último, no se puede declarar la correspondiente prescripción y, en caso de que se haga, el operador judicial estaría incurriendo en un defecto que conllevaría la vulneración del debido proceso del demandante.*

En el mismo sentido, ha señalado la Corte Suprema de Justicia que tal presupuesto normativo no es de aplicación automática, tal como lo manifestó en sentencias 38010 del 2 de julio de 2014 y en sentencia 56998 del 15 de marzo de 2017, ésta última en la que reitera la 10166 del 18 de febrero de 1998, al indicar:

*«...la sola presentación de la demanda interrumpe la prescripción cuando la notificación del auto admisorio de la misma no se efectúa oportunamente, por negligencia del juzgado o por actividad elusiva del demandado...»*

Dicho lo anterior, si bien en el presente proceso la parte activa contaba hasta 25 de marzo de 2021 para notificar el auto admisorio de la demanda dentro del término establecido en el artículo 94 del CGP, y está plenamente demostrado que la notificación personal de tal providencia se efectuó solo hasta el 2 de junio de 2022, no se puede desconocer que ese retardo encuentra sustento en la demora del juzgado de atender la solicitud de la parte demandante sobre la copia del auto admisorio de la demanda presentada el 3 de agosto de 2020, la cual solo fue resuelta por el juzgado hasta el 23 de mayo de 2022, mediante el cual el Juzgado repone el auto de

19 de abril de 2022 y ordenó compartir el enlace del expediente para realizar la notificación.

Por lo que, atendiendo los preceptos jurisprudenciales previamente expuestos, acompasado con lo dispuesto en el artículo 118 del CGP, donde se establece que “Mientras el expediente esté al despacho no correrán los términos”, dado que como resultado de una petición el expediente debe entrar al despacho, y al ser presentada la petición el 3 de agosto de 2020 no había lugar a contar el término de un año para notificar el auto admisorio hasta tanto el juzgado de conocimiento resolviera la solicitud de la parte activa.

Así las cosas, hay lugar a revocar la decisión de la juzgadora de primera instancia respecto a declarar probada la excepción de prescripción al haber sido notificado el auto admisorio en los términos del artículo 94 del CGP, pues la tardanza de la notificación se debió a la no respuesta oportuna del Juzgado.

Respecto del argumento de la parte demandante sobre la manifestación de la juez de que la demandante tuvo conocimiento del correo electrónico el 21 de agosto de 2019 y no el 22 de agosto de aquel año, a pesar de haber sido enviado el 21 de agosto de 2019 a las 10:50 pm, es decir fuera del horario laboral, lo cierto es que evidencia la sala que esta no fue la fundamentación de la a quo para declarar la prescripción, pues finalmente para aquella juzgadora el conocimiento efectivo de los hechos se dio una vez surtida la diligencia de descargos, el 23 de septiembre de 2019 y a partir de esa fecha contó el término de prescripción.

Dado que se revoca la decisión sobre la declaración de la excepción de prescripción se procede a determinar si existe o no justa causa para autorizar la terminación del contrato.

En el caso bajo estudio, la parte actora busca obtener permiso para despedir al trabajador al indicar que incurrió en faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa e incumplió gravemente el deber de fidelidad indicado en el artículo 56 del CST, así como los numerales 2 y 4 del artículo 58 y el literal d) del artículo 56 del Reglamento Interno de Trabajo y el artículo 60 del CST que prohíbe usar útiles o herramientas suministradas en objetos distintos al contratado.

De conformidad con la carta de despido con justa causa visible a folio 77 del archivo 1, las faltas que se le reprochan al demandado son las siguientes:

- Faltar al deber de fidelidad hacia el empleador por haber asesorado a un proveedor de la compañía (Disartec JG Ltda.) en la forma como debía enviar un correo para cobrar las facturas, por cuanto eso no estaba dentro de sus funciones.
- Utilizar palabras soeces y vulgares en la comunicación con proveedor, cuando debe utilizar palabras respetuosas.
- Utilizar elementos suministrados por la compañía para generar comunicaciones personales con sus amigos, siendo estos objetos distintos a los contratados.

Descendiendo al caso de autos, le corresponde a la Sala recordar que el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, contempla dos situaciones para la configuración de una justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato por parte del empleador, la *primera*: 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, y la *segunda*: cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamento.

En ese orden de ideas, en el primer evento, la gravedad debe ser calificada por el juez, y en el segundo, la calificación de “grave” ya consta en los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, lo que de contera constituye una justa causa para dar por terminado el contrato.

Revisado el literal d, del artículo 56 del Reglamento Interno De Trabajo (folio 52, archivo 1), este dispone como falta grave “*la violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias*”, por lo que del mencionado texto se observa, que la sociedad demandante de forma taxativa señaló que el presunto incumplimiento de las obligaciones laborales del demandado adquiriría la connotación de “grave”.

De igual forma se tiene que el artículo 56 del CST establece las obligaciones generales de las partes del contrato de trabajo y estipula “*De modo general, incumben al {empleador} obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el {empleador}*”

Adicionalmente, se advierte que revisado el artículo 58 del reglamento interno de trabajo, no coincide el texto con el citado en la carta de despido,

pues dicha transcripción corresponde el artículo 58 del CST, el cual dispone en los numerales citados lo siguiente:

*ARTICULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador:*

...

*2a. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.*

...

*4a. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.*

...

Por su parte el artículo 60 del CST establece en el numeral 8 como prohibición a los trabajadores “8. Usar los útiles o herramientas suministradas por el {empleador} en objetos distintos del trabajo contratado.”, la cual se replica en el numeral 8 del artículo 53 del RIT (folio 51, archivo 1).

En ese horizonte, para resolver el recurso de apelación, se procede a revisar el material probatorio a fin de verificar si quedaron demostradas las justas causas que se aducen así:

- De la vulneración a la obligación de fidelidad del señor ALEX FERNANDO HERNÁNDEZ GARCÍA, por haber indicado al señor Carlos Parra, en su calidad de trabajador del proveedor DISARTEC JG, como redactar el correo para cobrar las facturas pendientes de pago, por cuanto afirma la empresa demandante en la carta de despido que “Asesorar e indicarle a un proveedor la forma como debe redactar un correo para cobrar unas facturas, no está dentro de sus funciones. Desde luego, una de sus funciones es atender con claridad y respeto a los proveedores de la empresa, sobre todo cuando le indagan sobre el pago de algunas facturas por los servicios prestados o insumos suministrados. Para tales efectos lo normal es que indique fechas probables de pago, pero no que expresamente le indique al proveedor la forma como debe redactar el correo de cobro, y a quien se lo debe dirigir. Ante todo usted es trabajador de PARMALAT COLOMBIA LTDA, y no de las personas naturales o jurídicas que le prestan servicios a la compañía.”

Sea lo primero indicar que no está en discusión que el demandado, para la época de los hechos, ostentaba el cargo de auxiliar de tesorería dentro de la

empresa demandante, puesto que así se dijo en el escrito de demanda y se confirmó en la contestación. Adicionalmente, se indicó en la demanda y se confirmó por el demandado que las funciones del demandado son las de recibir facturas por parte del departamento de contabilidad para gestionar el pago, atender llamadas y correos de proveedores cuando solicitan el pago de alguna factura, archivar facturas pendientes por pagar y ya canceladas, apoyar a sus compañeros con el pago de los fletes y demás proveedores y pagar los servicios públicos a nivel nacional.

Lo anterior, también se corrobora con el dicho del representante legal de la demandante quien indicó que dentro de las funciones del trabajador estaba la de recepcionar las facturas y atender los requerimientos de los proveedores, e indicó que no podía decirles como redactar correos para cobrar; de igual forma, la señora Gladys (quien era jefe directo del demandado en la época de los hechos) relató que era normal que los proveedores se comunicaran con el director financiero cuando no tenían pago de factura, que no era prohibido y que dentro de las funciones de Alex estaba la atención a proveedores lo que implica dar respuesta al proveedor respecto del estado de las facturas, si hay fecha de pago pero no recomendar a los proveedores cómo hacer la cobranza.

Ahora bien, afirma la activa la extralimitación de sus funciones por parte del señor ALEX FERNANDO HERNÁNDEZ GARCÍA, por cuanto si bien debía absolver las dudas de los proveedores sobre el pago de facturas, no debía indicarles como redactar correos para el cobro de las mismas, lo que se traduce en la vulneración de la obligación de fidelidad.

En este punto, se hace las siguientes precisiones, en primer lugar, no se aportó por parte de la demandante ningún documento que diera cuenta exacta de las funciones del cargo que desempeña el demandante, como un manual de funciones del cargo “auxiliar de tesorería”, o un estudio del puesto, ni siquiera se aportó el contrato de trabajo para establecer el objeto contractual, a pesar de que indicó que el contrato había sido realizado de forma escrita, luego entonces, el mínimo deber probatorio de la activa era demostrar las funciones del demandado y el alcance de estas para así lograr establecer que actuó fuera de sus funciones; máxime cuando se aceptó por el representante legal de la activa que uno de los deberes del trabajador demandado era brindar asesoría a todos los proveedores, le generaba la carga de probar la extralimitación aludida; sin embargo, dentro del material probatorio no se advierte prueba siquiera sumaria que dé cuenta que dentro de aquella asesoría permitida a los proveedores sobre el pago de factura, está expresamente prohibido el dar instrucciones a los proveedores sobre el cobro de las mismas y específicamente como redactar un correo para ello.

En gracia de discusión se señala que, si bien la juez de instancia indicó que no hay prueba que el señor Hernández hubiera dado instrucciones sobre cómo redactar el correo, puesto que solo se evidencia una manifestación en el correo del 14 de agosto de 2019 que dice “envíelo así parece” (folio 63, archivo 1), es de anotar que se constata en el acta de la diligencia de descargos que a la pregunta al demandado de si dio indicaciones al Sr. Parra de cómo escribir el correo a José Ochoa, dijo que sí porque ya había enviado varios correos a José Ochoa y Gladys Cañaverall y no había obtenido respuesta a ninguno de ellos.

Entonces, en el presente caso si se acredita que el señor Hernández brindó información al señor Carlos Parra sobre el cobro de las facturas vencidas, no obstante, se reitera que no hay prueba alguna de que el demandado tuviera prohibición expresa de indicar como realizar el cobro de facturas, pues entre las funciones del demandado, según el representante legal, estaba la de brindar información a los proveedores sobre el cobro de facturas, sin que se haya probado el texto donde se encuentra estipulado el presunto limite que sobrepasó.

Si bien, se considera por la parte demandante que el demandado se extralimitó porque lo que debió hacer era comunicarle el cobro de las facturas a la señora Gladys y no darle el correo del director financiero, es de anotar, que no existe prueba alguna que él haya suministrado dicho correo, más si se tiene en cuenta que el señor Parra en su testimonio dijo que lo dedujo porque trabajó en Parmalat y, en el interrogatorio, el señor Alex dijo que no entregó dicho correo al señor Parra, aunado a ello, en la carta de despido no se hace referencia al hecho de entregar el correo del señor Ochoa como un supuesto factico de la causal de terminación con justa causa.

Finalmente, en cuanto a la obligación de fidelidad con el empleador resulta adecuado traer a colación lo plasmado por la Corte Suprema de Justicia en sentencia de 23 de octubre de 2007 (Radicación 28169),

*“LA BUENA FE - LEALTAD. “En providencia de septiembre 21 de 1982, radicado 8650, la Corte sostuvo que “la buena fe-lealtad es una noción de contenido ético específico que ha de ser tanto subjetivo como objetivo. < supone una posición de honestidad y honradez en el comercio jurídico en cuanto lleva implícita la plena conciencia de no engañar ni perjudicar ni dañar: Más aún: implica la convicción de que las transacciones se cumplen normalmente, sin trampas, ni abusos ni desvirtuaciones>. O sea que se trata de una actitud personal ante los demás, consciente, responsable y recta. Sin embargo ha de medírsela también utilizando parámetros más o menos*

*objetivos. (CST. Art. 57-5°); está obligado a respetar toda clase de derechos que asisten al trabajador, y a no ofender en modo alguno su dignidad (ibídem art. 59-9°): El trabajador, por su parte, debe y < comunicar oportunamente al patrono las observaciones que estime conducente a vitarle daños y perjuicios> (ibídem, art. 58-4 y 5°) (...) el deber de lealtad o de obediencia, como expresión de una dependencia jurídica- personal, no exige que el trabajador este siempre y en todo de acuerdo con sus superiores. Estos se pueden equivocar como humanos que son, y es deber del inferior llamar la atención en tales casos. La dignidad del trabajador le impide alquilar su conciencia y renunciar a su personalidad propia, mientras que de otra parte el sentido finalista que justifica a toda autoridad para que no sea despótica – incluyendo lógicamente a la autoridad patronal- debe tener en cuenta el bien común del grupo humano de que se trate”.*

Respecto a lo anterior, en el presente caso lo único que se evidencia es que un proveedor solicitó información sobre el pago de una factura vencida y el señor Hernández, en ejercicio de sus funciones como auxiliar de tesorería dio respuesta al proveedor indicándole sobre el proceso del cobro. Sin que se haya demostrado la vulneración de la obligación estipulada en el numeral 2, del artículo 58<sup>1</sup> del CST, por cuanto tal como lo manifestó la señora Gladys en su testimonio, es normal que los proveedores pregunten sobre el trámite del pago y ello no es considerado información reservada ni está estipulado en ningún documento como tal.

- En cuanto al reproche por haber usado palabras soeces o vulgares al comunicarse con proveedores de la compañía, porque debe usar palabras respetuosas para dirigirse a ellos, atentando contra la obligación establecida en el numeral 4 del artículo 58 del CST, que dispone “*Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.*”; está demostrado que mediante correo del 14 de agosto de 2019 dirigido por el hoy demandado al señor Carlos Parra le escribió “*Mk bobo, no le cambió nada mucha hueva*”, palabras que se consideran palabras despectivas y contrarían las normas de conducta que se deben tener en el marco de las relaciones laborales, palabras que en ese contexto se califican como irrespetuosas, para ello, es válido tener en cuenta la jurisprudencia de la Corte Constitucional contenida en la sentencia C-931 de 2014 al estudiar la constitucionalidad del numeral indicado:

---

<sup>1</sup> No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.

*“La facultad de terminar el contrato de trabajo por justa causa con base en el acto `inmoral` debe enmarcarse en lo dispuesto en la ley. Para el caso, deben aplicarse criterios como los señalados en la jurisprudencia ya citada sobre la aplicación de conceptos indeterminados, en el sentido de que: (i) dicho concepto debe entenderse como moral social y debe producir una desaprobación objetiva de acuerdo con los parámetros axiológicos aceptados por la sociedad, lo que excluye un reproche subjetivo crítico o intolerante; y (ii) la realización del acto considerado `inmoral` debe darse en el lugar de trabajo o en ejecución de las labores, y afectar el normal desarrollo de las funciones de la empresa. Es decir, dicho acto debe trascender la esfera privada y del interés particular a un ámbito laboral, por afectar derechos de terceros, y la convivencia digna y respetuosa que debe guiar las relaciones de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución y la ley.”*

En el contexto del caso que nos atañe, se verifica que el demandando usó palabras irrespetuosas en el ejercicio de sus actividades laborales, frases que trascendieron la esfera privada del actor al ámbito laboral, en la medida que dichas palabras fueron dirigidas a través del correo asignado por la empresa al actor a otro correo de empresa a un tercero, que se relaciona con su ámbito laboral, en la medida que la relación que se dio entre ese tercero y el trabajador hoy demandado fue en virtud y por la ejecución de la actividad laboral desarrollada por el trabajador en la empresa demandante, y afectó la convivencia digna y respetuosa que debe guiar las relaciones de trabajo porque no solo trascendió a ese tercero sino que al remitir el tercero el correo que contiene las frases irrespetuosas al señor José Ochoa, trascendió al interior de la empresa demandante el comportamiento del actor.

De tal manera que en el proceso se acredita la conducta del actor cuestionada, esto es, el vocabulario irrespetuoso al utilizar términos despectivos por lo que se debe verificar si dicha conducta constituye una violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que le 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.

El empleador citó como norma configurativa de la causal de despido la consagrada como *“Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.”*; por lo que le asiste razón a la juez cuando señala que esa conducta no fue dirigida a un compañero ni a un superior porque lo fue a un proveedor de la empresa.

No obstante, no se puede desconocer que en la carta de terminación del contrato, además, se citó el literal d) del artículo 56 del Reglamento Interno De Trabajo (folio 52, archivo 1), que dispone como falta grave *“la violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias”*; y se acredita con las pruebas y fue reconocido por la parte demandada el uso de los términos antes señalados en el desempeño del cargo.

Revisado el literal d) del artículo 56 del Reglamento Interno De Trabajo (folio 52, archivo 1), que dispone como falta grave *“la violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias”*, se observa, que la sociedad demandante de forma taxativa señaló que el presunto incumplimiento de las obligaciones contractuales o reglamentarias por parte del demandado adquiriría la connotación de “graves”; por lo que la gravedad de la misma no corresponde analizarla al juzgador como lo ha señalado la jurisprudencia. (sentencia SL363-2021, reitera la sentencia SL, 19 de sep. 2001, rad. 15822<sup>2</sup>)

La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral – ha indicado que el juez debe valorar si la conducta se subsume en los supuestos fácticos que configuran las justas causas de terminación del contrato.<sup>3</sup>

Se encuentra en el reglamento interno de trabajo consagrado en el artículo 51 las obligaciones especiales del trabajador, en especial en el numeral 1.- consagra la de “..., observar los preceptos de este reglamento ...” y entre los preceptos del mismo se consagra en el artículo 47 como deberes generales los de respeto con sus superiores y compañeros de trabajo, el de guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa (literal d.-), procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de labores (literal c.-)

---

<sup>2</sup> SL363-2021, rad. 78740, de 9 de febrero de 2021: “De allí, que al sostener el colegiado en su providencia que al juez laboral no le es dable desconocer la calificación de falta grave que haya sido pactada por las partes, porque esa valoración de la gravedad de la infracción, corresponde precisamente a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos de trabajo o reglamentos, en los que se estipulan esas faltas con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquéllos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que si se califican de grave, constituyen causa justa para finalizar el contrato, sin que el juez pueda entrar de nuevo a determinar la gravedad o no de la aquella (CSJ SL, 19 de sep. 2001, rad. 15822).”

<sup>3</sup> SL4764-2020, radicación 66500, de 1 de diciembre de 2020, “Asimismo, se ha dicho que es al juez a quien corresponde la labor de realizar la subsunción de los hechos aducidos por el empleador entre los supuestos fácticos configurativos de las justas causas previstas en la ley, las convenciones colectivas, los laudos arbitrales, los reglamentos y el contrato de trabajo, sin que ello implique necesariamente la desestimación de la calificación jurídica que haya realizado el empleador. En otras palabras, a los jueces laborales les atañe la tarea de tipificar los supuestos constitutivos dentro de las causales de terminación. Sobre el particular, se trae a colación la sentencia CSJ SL, 16 oct. 2008, rad. 35545,...”

y el de ejecutar los trabajos que le confien con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible (literal e.-).

En ese orden de ideas, el utilizar términos despectivos en el marco de las relaciones laborales que por demás las del demandado no se circunscribe solo al interior de la empresa porque fue reconocido por él que entre ellas tiene relación con los proveedores de la empresa en el ámbito de las funciones asignadas, se tiene que esos términos despectivos contrarían las normas de buena conducta y de respeto en las relaciones y esto constituye un incumplimiento a la obligación de guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa, el procurar armonía en la ejecución de labores y ejecutar el trabajo de la mejor manera posible, contenidas todas en las normas reglamentarias que debe cumplir el trabajador.

Ahora dado que se calificó por el empleador como falta grave ese incumplimiento de las obligaciones reglamentarias, se encuentra que en el presente caso se configura la causal contenida en el numeral 6 del literal A) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 como justa para dar por terminado el contrato de trabajo.

Finalmente, frente a la causal de haber utilizado los elementos suministrados por la compañía para generar comunicaciones personales con sus amigos, desviando el objeto para el cual fue contratado, se verifica con las pruebas que el hecho de que el trabajador demandado y el señor Parra tuvieran una relación de amistad previa, no significa que los correos cruzados sobre el cobro de las factura pendientes de pago se haya hecho con carácter personal de parte del demandado, por el contrario, el señor Parra como trabajador de un proveedor de Parmalat (en aquel entonces), solicitó información sobre el pago de tales facturas, a lo que dio respuesta el encartado en cumplimiento de sus funciones contractuales, por lo que esa respuesta debía ser en términos respetuosos como lo señala la demandante. Entonces no se encuentra fundamento alguno para invocar dicha causal.

En conclusión, se encuentra que en el presente caso se configura la causal consagrada en el numeral 6 del literal A del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 por incurrir en una falta consagrada como grave en el reglamento interno de trabajo y hay lugar a autorizar la terminación del contrato de conformidad con el literal b) de los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo modificados por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

Costas en esta instancia no se impondrán por el resultado del recurso de apelación.

En mérito de lo expuesto, la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D. C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

**RESUELVE**

**PRIMERO: REVOCAR LA SENTENCIA** proferida el 28 de septiembre de 2022 por el juzgado Décimo (10) Laboral del Circuito de Bogotá, por las razones expuestas.

**SEGUNDO: LEVANTAR** la garantía foral – fuero sindical - que ampara al señor ALEX FERNANDO HERNANDEZ GARCÍA, en su condición de miembro del Comité de Reclamos del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Productos Grasos y Alimenticios – SINTRAIMAGRA - de conformidad con lo expuesto, y como consecuencia, conceder el permiso para despedir solicitado por LACTALIS COLOMBIA LTDA.

**TERCERO: SIN COSTAS** en la presente instancia.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

  
**ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN**  
Magistrada

  
**CARMEN CECILIA CORTÉS SÁNCHEZ**  
Magistrada

  
**HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY**  
Magistrado