



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Segunda de Decisión Laboral

DAVID A. J CORREA STEER
Magistrado Ponente

PROCESO ORDINARIO LABORAL promovido por **ASTRID CATALINA SAAVEDRA CARRILLO** contra **COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P.**

EXP. 11001 31 05 012 2019 00058 01.

Bogotá D.C., treinta (30) de agosto de dos mil veintiuno (2021).

En la fecha arriba señalada y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto n.º 806 de 2020, se reunió la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá DC, integrada por los Magistrados ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO, MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA y DAVID A. J. CORREA STEER, quien actúa como ponente, con la finalidad de surtir el grado jurisdiccional de consulta en favor de la parte demandante, respecto de la sentencia proferida el 3 de diciembre de 2020, por el Juzgado 12 Laboral del Circuito de Bogotá D.C., y dictar la siguiente,

SENTENCIA**I. ANTECEDENTES**

Pretendió el demandante, que se declarara la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre las partes que inició el 13 de julio de 2009, y finalizó sin justa causa por la demandada el día 24 de noviembre de 2017; en consecuencia, que se condene a ésta al pago de una indemnización por despido sin justa causa; asimismo, la indexación, condenas extra y ultra petita, así como las costas y agencias en derecho.

Como sustento relevante de sus pretensiones, manifestó que fue vinculada el día 13 de julio de 2009, a través de un contrato de trabajo a término indefinido para desempeñar el cargo de analista de entrenamiento; que el 14 de marzo de 2016, fue promovida al cargo de profesional líder centro de experiencia, el cual fue su último cargo.

Indicó, que en el desempeño del último cargo, era responsable del cumplimiento de los indicadores comerciales y servicios en el centro de experiencia del parque central de Bavaria de la ciudad de Bogotá, y que su último salario fue la suma de \$5.573.463 pesos. Refirió, que su jornada de trabajo era de lunes a viernes de 8:00 am a 6:00 pm, con una hora de almuerzo, dos sábados al mes desde las 10:00 am hasta las 4:00 pm, con una hora de almuerzo, y los domingos de 10:00 am hasta las 4:00 pm.

Relató además, que el 10 de noviembre de 2017, fue citada a descargos por un presunto incumplimiento de la política de conflicto de interés, ocasionada por el hecho de no haber reportado la iniciación de una relación sentimental con un funcionario que también laboraba para la demandada, y que no

negó la situación, explicó que no tenía una relación formal con este empleado, que solo hablaban y que no salían, no tenían nada, que no reportó la relación porque no pensó que fuera serio, por miedo o pena; agregó, con relación a la presunta gestión de beneficios o reconocimientos para el señor John Eduardo Rodríguez Chivata, sin que haya sido merecedor de los mismos, para lo cual respondió que ello no era cierto, que todo estaba mediante la herramienta de legalizado, que las vacaciones que él pidió, ya las tenía solicitadas, porque tenía dos periodos acumulados.

Que el 24 de noviembre de 2017, recibió una carta de terminación unilateral del contrato con justa causa por la demandada, de la cual hace apreciaciones subjetivas y alegaciones del por qué se trata de un despido injusto.

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La demanda se admitió mediante auto del 18 de febrero de 2019, ordenándose la notificación y traslado a la demandada (f.º 122).

La demandada, al dar contestación a la demanda, se opuso a las pretensiones, en lo que respecta a los hechos, aceptó la relación laboral, pero aclaró que el contrato se suscribió el 10 de julio de 2009, con fecha de inicio el 13 del mismo mes y año, aceptó que el último cargo desempeñado por la demandante fue profesional líder centro de experiencia, también acepta que la demandante fue citada a descargos el 10 de noviembre de 2017, y que el 24 de noviembre de esa anualidad (2017), se dio por terminado el contrato de trabajo con justa causa entregando una carta a la demandante, de la cual se atiende a su contenido íntegro

y total, asimismo procede a dar respuestas a las apreciaciones subjetivas y alegaciones de la parte demandante. Propuso como excepciones, las de justa causa para la terminación del contrato de trabajo, calificación de falta grave por los contratantes, inexistencia de las obligaciones y cobro de lo no debido, falta de título y causa, buena fe, pago, compensación, enriquecimiento sin justa causa, prescripción y genérica.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado 12 Laboral del Circuito de Bogotá D.C, mediante sentencia del 3 de diciembre de 2020, resolvió condenar a la demandada a pagar a favor de la demandante la suma de \$29.900.243.20, por concepto de indemnización por despido injusto que deberá ser indexada al momento de su cancelación; absolver a la demandada del resto de pretensiones, declarar no probadas las excepciones de mérito formuladas y condena en costas señalando como agencias en derecho la suma de \$1.600.000 pesos.

Para arribar a la decisión, expresó que de las pruebas allegadas al proceso, lo que se observa es una inadecuada aplicación de políticas laborales por parte de Colombia Telecomunicaciones, en la medida que se aduce sobre una base relativamente equivocada, de una aceptación de condición afectiva que en ultimas para ese momento no implicaba una relación sentimental, y dentro de ese contexto, no podría catalogarse como tal, como un acto inmoral, de lo cual extrajo que esa circunstancia no es valedera, al no encontrarse tipificada en el reglamento interno de trabajo.

Precisó, que según el código de ética y la política de intereses, la definición de conflicto de intereses no inserta una relación intra contractual dentro de la organización de la empresa, es decir, las relaciones sentimentales no pueden estar configuradas dentro de la política de intereses, puesto que ésta solo involucra intereses de terceros.

De acuerdo con lo anterior, dijo que técnicamente no puede establecerse un juicio de tipicidad a partir de un conflicto de intereses, toda vez que este versa sobre terceros, no sobre circunstancias relativas a relaciones sentimentales, y que en últimas, en las condiciones de los deberes de ética, no está prohibida una relación sentimental.

Por último, se refirió a la liquidación definitiva para extraer el último salario de la actora y proceder con la liquidación de la indemnización por despido injusto.

IV. RECURSO DE APELACIÓN

La apoderada judicial de la parte demandada, interpuso recurso de apelación, solicitando que se absuelva a su representada de las condenas impuestas y se absuelva de todas las pretensiones de la demanda.

Sustentó el recurso, al indicar que la demandante incurrió en una falta grave catalogada por la empresa y de la cual tenía conocimiento la demandante, lo cual conllevó a la terminación de la relación laboral por justa causa imputable a la trabajadora, lo cual está plenamente probado en el proceso conforme toda la documental aportada al igual que con las declaraciones rendidas,

quienes con suficiencia relataron los acontecimientos e incumplimientos que se presentaron por parte de la demandante.

Señaló, que los trabajadores de la compañía cuentan con una política clara, la cual está integrada en el reglamento interno de trabajo y en todas las políticas de la compañía, las cuales deben ser cumplidas a cabalidad por todos los trabajadores, en la cual se enseña y explica como se debe actuar en el caso de presentarse un conflicto de intereses, obligación que se quebranta por la demandante, al incumplir la política de intereses, al no reportar la situación presentada con el señor Jhon Eduardo, y no asegurar el cumplimiento de las políticas dado el cargo que tenía en la empresa.

Expresó, que a la demandante se le garantizó el derecho a la defensa con las citaciones, el trámite de diligencia, todas las pruebas, y la misma confesión de la señora Astrid Catalina, en la cual ella reconoce que hay un incumplimiento de las obligaciones a su cargo, y que se generó un conflicto de intereses al tener una relación sentimental con un subalterno que no fue reportada.

Reiteró, que conforme al acta de ampliación de información de fecha 10 de noviembre de 2017, la demandante reconoce que conoce tanto el reglamento interno de trabajo, todos los principios, todas las políticas y que en la pregunta número 8, insistió en el informe de que si el jefe se involucra con un subalterno, es un conflicto de intereses que debe ser informado tanto a su jefe como a la compañía, la demandante asiente diciendo sí señor, razón por la cual ella sí tenía pleno conocimiento que esto podía generar un conflicto de intereses que debía reportar. Frente a la misma pregunta, le indagan si reportó tal conflicto, ella responde que no. En la pregunta numero 11,

como se dejó en los alegatos, ella reconoce que el señor Eduardo Rodríguez es su pareja y está bajo su supervisión, y en la pregunta 14, ella acepta que incumplió con las políticas y con las obligaciones a su cargo; esta acta fue suscrita, hace parte del proceso, tanto en el interrogatorio como acá reconoce lo mismo.

Que en la política de conflicto de intereses se establece de manera clara, precisa y sin ningún campo a la interpretación que se considera falta grave, si el empleado no reporta a la empresa los posibles conflictos de intereses que se puedan presentar, adicionalmente se establece que el empleado debe realizar el reporte que conforme a los testimonios tiene que enviar un correo electrónico a la dirección determinada, o reportarlo a la herramienta, situaciones que no fueron cumplidas por la demandante y que se encuentran plenamente probadas.

Adicionalmente, expresó que la falta ya estaba establecida dentro de los procedimientos al interior de la empresa, razón por la cual, el despacho no podía entrar a calificar esa falta. Que la falta es no haber reportado, y como ella misma lo confesó, nunca realizó el reporte.

V. CONSIDERACIONES

De conformidad con lo consagrado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la Sala verificará como problemas jurídicos, inicialmente y por cuestiones de método, establecer si existió o no, justa causa en el despido de la demandante, y de ser así, verificar la solicitud de absolución de las pretensiones de la demanda.

Para abordar el problema jurídico, primeramente precisa la sala que no es objeto de discusión la relación laboral entre las

partes, los extremos temporales, la terminación unilateral del contrato de trabajo por la demandada, así como también está probado en el proceso que la señora Astrid Catalina Saavedra Carrillo sostuvo una relación sentimental con Jhon Eduardo Rodríguez Chivata, la cual no fue reportada a su jefe inmediato, según se desprende según el documento denominado acta de ampliación de información de fecha 10 de noviembre de 2017 (fl. 78-81).

Ahora bien, de la carta de terminación (fl. 81 a 83), se extrae que la terminación del vínculo laboral se sustenta en la omisión de la trabajadora de reportar la relación sentimental a su jefe inmediato, así como el mal ambiente laboral que existía en las instalaciones de la empresa por la preferencia de la demandante con su compañero sentimental. Por lo que, de acuerdo con los reparos indicados en el recurso de alzada, se procede a determinar si ese motivo justifica la terminación del vínculo de trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior, y sobre la calificación o no por parte del operador judicial sobre la gravedad de la conducta, se considera necesario traer a colación la providencia SL4911-2020, proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en donde se señala lo siguiente,

“Sobre este particular, conviene a la Sala memorar que en ocasiones anteriores, ha concluido que son las partes mismas las llamadas a calificar en primera medida la gravedad de una conducta en los términos del numeral 6º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, ante lo cual se excluye la competencia judicial para iguales efectos.

Efectivamente, el numeral 6º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7º del Decreto 2351

de 1965, comprende dos hipótesis para la configuración de una justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por el empleador, a saber: **a)** 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, **b)** cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

De esta forma, cuando la falta se origina en la violación de las prohibiciones y obligaciones consagradas en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, no se requiere que el calificativo de grave esté inmerso en los documentos de la empresa, toda vez que ello deberá hacerlo el juez al momento de verificar los hechos configurativos de la causal alegada (CSJ STL5186-2016). Así lo ha dejado sentado esta Corporación en diversos pronunciamientos, por ejemplo, en sentencia CSJ SL, 10 marzo 2009, radicación 35105, reiterada entre otras, en la sentencia CSJ SL, 14 agosto 2012, radicación 39518, y más recientemente en la CSJ STL12438-2015, en donde se dijo:

“En cuanto a la primera situación contemplada por el numeral señalado, es posible la calificación de la gravedad de la violación (...)

‘En cuanto a la segunda situación contemplada por el numeral referido, es claro que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios en que se consagran esas faltas con tal calificativo...’

[...]

La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.

‘En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta ...’»
(negrillas y subrayas originales)”.

Teniendo en cuenta el anterior criterio jurisprudencial, la sala procedió a revisar el contrato de trabajo (21-27), modificaciones al contrato de trabajo (fl.230-236), reglamento interno de trabajo (fl. 34-50 y 306-322), política de conflicto de intereses (fl. 51-56 y 280-285), código de ética (fl. 57-76 y 286-305), y de estas documentales arribadas al proceso, se encontró que las partes, en efecto pactaron de forma expresa, que la omisión de reportar una relación sentimental entre empleados de la empresa constituye una falta grave.

Atendiendo a que existe la mentada calificación por las partes, la sala procede a verificar la gravedad de la conducta endilgada.

Advierte la sala, que si bien la demandante trabajadora en el acta de ampliación de información de fecha 10 de noviembre de 2017, cuando se le preguntó que si el que un jefe se involucre con un subalterno, es un conflicto de intereses que debe informarse tanto a su jefe inmediato como a la compañía, respondió afirmativamente, considera la sala que el conflicto de intereses que refiere la demandante, si están en el contenido, tanto en esa política (fl. 280-285), como en el código de ética (fl.286-305), pues éstos, se refieren a situaciones que involucren la decisión del empleado de manera directa frente al interés de un tercero, de suerte que se debe imprimir los mismos efectos a una relación sentimental entre empleados de la misma empresa, máxime que ella aceptó en el acta de descargos, el hecho de que había incumplido con sus obligaciones al no haber manifestado

ante sus superiores y a la empresa, la relación sentimental que mantenía con un subalterno suyo (folios 78 a 81).

Aunado a lo anterior, encuentra la sala que la omisión de reportar la relación sentimental al jefe inmediato por sí sola, constituye una falta grave para dar por terminado el contrato de trabajo, por cuanto además de no ser prohibida la relación sentimental entre empleados como lo admite la demandada en la misma carta de terminación, era deber de ella (la demandante), haber informado a la empresa sobre dicha relación, toda vez que la misma ya había trascendido de la órbita privada de los vinculados en ella, a la luz pública, tanto así que dicha situación afectó el buen ambiente laboral en las instalaciones de la empresa demandada por la preferencia de ella hacia su compañero sentimental, tal como quedó demostrado dentro del proceso.

Lo anterior, se refuerza con el acta de ampliación de información de fecha 10 de noviembre de 2017, en donde quedó consignado que la demandante le anunció al señor Oscar Raigosa sobre la relación sentimental porque éste le preguntó, aunado a ello, según la declaración de la testigo María González Salcedo, fue el señor Oscar Raigosa quien le reportó la relación sentimental porque le indagó a la demandante, y ésta lo afirmó, es decir, que se trató de un hecho notorio al interior de la empresa, del cual se desprendió un ambiente negativo de trabajo, pues tanto la testigo María González que lideró el procedimiento disciplinario, como Diana Marcela Rojas, manifestaron que la desvinculación obedecía tanto a un mal ambiente laboral, así como también, a la omisión del respectivo reporte.

Así las cosas, y como quiera que, en el presente asunto, la parte demandada cumplió con la carga probatoria que permitiera al fallador de instancia a imprimir justeza al despido, a lo que estaba obligado por virtud de lo dispuesto en el artículo 167 del C.G.P., aplicable por analogía al procedimiento laboral, se impone revocar la decisión apelada, sin costas en esta instancia, las de primera a cargo de la parte demandante por resultar vencida.

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión 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:

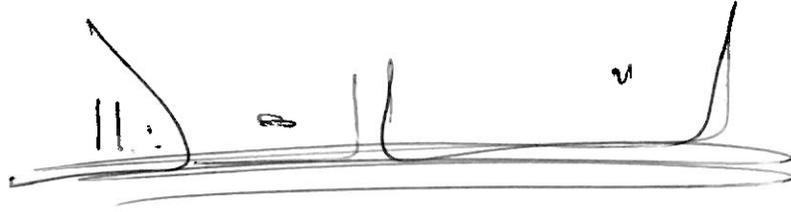
PRIMERO: REVOCAR la sentencia apelada, proferida el 3 de diciembre de 2020, por el Juzgado 12 Laboral del Circuito de Bogotá D.C., para en su lugar, **ABSOLVER** a la demandada **COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P.**, de las pretensiones incoadas en su contra, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de este fallo.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia, las de primera a cargo de la parte demandante.

TERCERO: Esta sentencia deberá ser notificada a través de **EDICTO**, atendiéndose los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Los Magistrados,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'D. A. J. C. S.', written over a horizontal line.

DAVID A. J. CORREA STEER

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. M. H. P.', written in a cursive style.

ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. C. Á.', written in a cursive style.

MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA