

Radicación n.º 37703

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

Magistrado Ponente

SL871-2018

Radicación n.º 37703

Acta 10

Bogotá, D.C., veintiuno (21) de marzo de dos mil dieciocho (2018).

Se resuelve el recurso de casación interpuesto por la sociedad SPERLING S.A. contra la sentencia proferida el 11 de junio de 2008 por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín, en el proceso que en su contra promovió GLORIA ESMERALDA ARBOLEDA VÁSQUEZ.

I. ANTECEDENTES

Ante el Juzgado Primero Laboral del Circuito de la ciudad de Medellín, la demandante persiguió que la demandada y hoy recurrente fuera condenada a pagarle la indemnización legal por despido sin justa causa con base en un salario de \$2'185.218, indexado; y una vez actualizado el salario de \$200.000, «que le sostuvo desde el 1º de marzo de 1995 hasta el día 13 de mayo de 2004, fecha en que fue despedida», a reajustarle las primas, cesantías, vacaciones y cotizaciones a la seguridad social.

Fundó las anteriores pretensiones, en suma, en que le prestó sus servicios personales como secretaria, del 30 de junio de 1988 al 1º de marzo de 1995, y como 'vendedora de insumos', desde esta última fecha hasta cuando fue despedida unilateralmente y sin justa causa, con un último sueldo básico de \$200.000 el cual no fue aumentado en ningún momento; y en que su despido el 13 de mayo de 2004 estuvo precedido de múltiples conductas demostrativas de mala fe por parte de la empleadora, hasta rematar en haberle atribuido en la carta de terminación del contrato de trabajo unos comportamientos que ni en la legislación laboral ni en aquél obran como causales de despido.

La demandada alegó haber pagado a la actora lo causado conforme a la ley y el contrato de trabajo, y en cuanto a su terminación afirmó que las causas aducidas para ello en la carta de despido estaban previstas como justas, pues, «en el contrato de trabajo aparece la obligación de exclusividad de la demandante, de manera que ella violó sus obligaciones, no podía ofrecerle a los propios clientes de la Empresa, los servicios de la competencia y además hacerle visita a los clientes de la Empresa con funcionarios de empresas competidoras». Agregó que tales comportamientos se desplegaron en horas de trabajo. Propuso las excepciones de falta de causa o de razón para despedir, pago, carencia de título, prescripción, buena fe y fundamento legal de la respuesta.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Fue pronunciada el 13 de diciembre de 2006, y con ella el Juzgado condenó a la demandada a pagarle a la actora la suma de \$46'601.231, indexada, a título de indemnización por despido sin justa causa; la absolvió de las demás pretensiones de la

demanda y le impuso el pago de las costas en un 80%.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La alzada se surtió por apelación de ambas partes y terminó con la sentencia atacada en casación, mediante la cual el Tribunal de Medellín confirmó en todas sus partes la de su inferior, sin lugar a condena en costas.

Para ello, y en cuanto tiene que ver con la apelación de la demandada advirtió, luego de transcribir la carta de despido, que «revisados, tanto el Código Sustantivo del Trabajo como el Reglamento Interno que se aportó al proceso (folio 24), no encuentra la Sala que el hecho narrado en la carta de despido se ajuste a una de las prohibiciones especiales ni a una falta grave –clasificada como tal en dicho reglamento».

Para el Tribunal, como «se encuentra probado que la señora Arboleda Vásquez en compañía del señor Jorge William Gómez, el día 30 de marzo de 2004 efectuó visitas a unos clientes de la sociedad demandada y que éste le colaboró a su amiga-vendedora para solucionar con inmediatez algunos problemas que presentaban algunos productos que la misma les vendió a dichos clientes; clientes por ejemplo la sociedad AVA S.A., que además posteriormente certificó que tenía conocimiento que el señor Gómez no laboraba para la empresa SPERLING S.A., puesto que así lo había informado la actora, pero no obstante ello al tener aquél los conocimientos requeridos, se aprestó a colaborar para solucionar el problema y efectivamente lo hizo», ello se traducía en que «la conducta de la demandante no comportó un engaño –ni para la sociedad demandada ni para los clientes-, así como tampoco se demostró que la conducta haya estado motivada por intereses oscuros ni desleales para con su empleador, es más, puede afirmarse que la demandante prestó a los clientes que visitó un servicio óptimo y ágil, en razón a que solucionó con inmediatez los problemas que estos le reportaron», sin que con tal entendimiento se desconociera que «en el proceso se acreditó que la sociedad demandada cuenta con personal que se encarga de solucionar problemas técnicos que presentan los productos que comercializa", pues, "ello per se, no lleva a tener como fraudulenta, malintencionada o desleal la conducta de la demandante, quien a la postre lo que hizo fue optimizar el tiempo de respuesta, pues no requirió pedir el servicio de la empresa, sino que lo prestó valiéndose de los conocimientos de su amigo y ex servidor de la compañía".

IV. EL RECURSO DE CASACIÓN

Fue interpuesto por la Sociedad demandada, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

En la demanda con la cual lo sustenta, que fue replicada, la empresa recurrente pide a la Corte que case la sentencia del Tribunal, revoque la del juzgado, y en su lugar la absuelva totalmente de los pedimentos de la demanda inicial.

Con tal propósito le formula dos cargos que, con lo replicado, se resolverán de manera conjunta, por perseguir el mismo objeto y servirse de similares argumentos, con la diferencia de que el primero se endereza por la vía directa de violación de la ley y el segundo por la de los hechos del proceso.

VI. PRIMER CARGO

Acusa la sentencia por aplicar indebidamente el artículo 64 del Código Sustantivo del

Trabajo, lo cual, aduce, «trajo como consecuencia la no aplicación del aparte a), numeral 6° del artículo 62 de la misma obra (...), en relación con los artículos 55 y 56; numeral (sic) 1 y 2 del artículo 58 ibídem, en concordancia con los artículos 27, 30, 1494, 1495, 1501, 1602, 1603, 1620, 1621 y 1622 del Código Civil, violaciones estas de fin a las que llegó como consecuencia de la inobservancia de lo dispuesto por los artículos 175, 187, 213, 251 y 258 del Código de Procedimiento Civil, aplicables por mandato expreso del artículo 145 del Código de Procedimiento Laboral (sic)».

Para su demostración afirma la recurrente, en síntesis, que el Tribunal aplicó el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando quiera que la disposición que regulaba el caso era el artículo 62, aparte a), numeral 6, de la misma obra, que se articula con los artículos 55, 56 y 58, y los demás preceptos que indica como violados, pues, de todos ellos se deriva el que «todo trabajador debe realizar sus labores directa y personalmente dentro de los tiempos de trabajo establecidos sin que pueda afirmarse o esté permitido –en ningún caso- distraer el tiempo en otras actividades o que para cumplir con las funciones del cargo el trabajador tenga la facultad de hacerse acompañar de terceros para ejecutarlas, ni estos (los terceros) puedan ser delegados o autorizados por el trabajador para hacer trabajo en nombre de su empleador, todo lo cual se encuentra restringido y prohibido en tanto que es al patrono al que le compete atender o dar los soportes sobre los productos que por su objeto social desarrolla y pone en el mercado al público o a clientes directos».

Agrega que las aludidas disposiciones «conjugan regulaciones que son prohibitivas para el trabajador, en concreto: suministrar a terceros información de su trabajo, de manera especial aquellas que tengan que ver con los productos que desarrolla la empresa, con las capacitaciones o los mantenimientos que tales productos demandan, y todo ello es así al amparo de principios de fidelidad, lealtad, honestidad y buena fe atribuidos a las dos partes de la relación de trabajo, pero en particular al trabajador que debe proteger la información que le da su empleador porque ella es vital en el mundo de los negocios, frente a la competencia, el robo de información, etc., se trata de una restricción prioritaria y que emana de la naturaleza misma del contrato. Perfectamente podría concluirse en que lealtad y fidelidad que el trabajador debe a su empleador no riñe con lo ético o lo moral de su proceder, al contrario, son de su naturaleza y al ser infringidos surgen las causas legales para que la relación contractual se extinga válidamente».

VII.

SEGUNDO CARGO

Acusa en este ataque las mismas disposiciones enunciadas en el anterior, pero aquí, asevera, a causa del yerro de «no dar por demostrado, estándolo, que la demandante incurrió en hechos que son justa causa para su desvinculación», pasando a referir como erróneamente apreciada la carta de terminación del contrato de trabajo (folios 73 y 74); y como no apreciados la contestación de la demanda (folios 141 a 154), su certificado de existencia y representación legal (folios 18 a 22), el certificado de la cámara de comercio de los folios 166 a 167 y los testimonios de Jorge William Gómez Perilla, Myriam Rocío Gaviria de Correa, Fanny Sánchez Forero, Doris Villafañe Ospina, María Helena Niño Cruz, Plinio Miguel Neira Cubillos y Diego Germán Acosta Díaz.

En su discurso argumentativo señala que erró el Tribunal al estudiar la carta de despido, pues a pesar de que allí le reprochó a la trabajadora unos claros comportamientos desleales que motivaron el rompimiento del vínculo laboral, «para el Tribunal la conducta

de la trabajadora no comporta un engaño para el empleador ni para los clientes», por el contrario, en lo que es un 'sarcasmo jurídico', aseveró el juzgador que el comportamiento de la trabajadora fue ágil y óptimo en la solución de los problemas de los clientes de la empresa.

Indica que el Tribunal no apreció el certificado de su existencia y representación legal, de donde se desprende que su objeto social 'comprende básicamente lo mismo' que el de la Empresa Unipersonal constituida por José William Gómez Perilla, quien fue quien acompañó a la trabajadora a la solución del problema técnico de sus clientes, certificado que constituye «evidencia probatoria que respalda lo afirmado por la empresa al terminarle (sic) el contrato de la demandante».

Reproduce algunas de las respuestas contenidas en la contestación a la demanda, contenido que dice, «no es distinto a lo señalado en la carta de despido ni de lo acreditado al proceso con la prueba reseñada».

Se refiere al memorando del folio 156 para sostener que la trabajadora solo tenía funciones de vendedora de insumos y que tenía prohibido tomar decisiones de orden administrativo, además de que tampoco podía disponer de su tiempo como para acompañar a terceros para que realizaran negocios particulares; o conducirlos a donde sus clientes, menos, permitirles que hicieran el mantenimiento de los equipos que la empresa les había vendido.

Creando haber demostrado los errores fácticos respecto de los medios de convicción calificados en la casación del trabajo, alude a los testimonios relacionados, empezando por el de Jorge William Gómez Perilla (folio 176 a 182), respecto del cual asevera que es fundamental, pues con él queda probado que la trabajadora lo condujo a donde sus clientes para que efectuara atenciones técnicas a los productos ella como empresa le había vendido, «proceder impropio, indebido e ilegal en tratándose como el mismo señor Gómez confiesa, de un competidor del empleador STERLING S.A.». Sobre el de Myriam Rocío Gaviria de Correa (folios 183 a 185) dice que reafirma el comportamiento de la trabajadora al llevar a su ex trabajador, ahora empresario en el mismo ramo de negocios, a atender técnicamente a sus clientes, cuando sabía que no podía hacerlo, por cuanto esa era labor de la empresa y le estaba prohibido utilizar su tiempo de trabajo en asuntos personales. En cuanto al de Fanny Sánchez Forero (folios 185 a 187), esposa de Jorge William Gómez y cuya tacha, como la de aquél, no fue resuelta, que la actividad comercial de éste es la misma suya. El de Doris Villafañe Ospina (folios 187 a 188), que no aporta nada nuevo. El de María Helena Niño Cruz (folios 225 a 2289), que es coincidente con las demás pruebas sobre el comportamiento laboral reprochable de la actora. El de Plinio Miguel Neira Cubillos (folios 228 a 230), que conoció de los mismos hechos y de las prohibiciones de visitar clientes de la empresa en compañía de terceros, y peor con el cuestionado objeto. Y el de Diego Germán Acosta Díaz (folios 231 a 233), asevera que reafirma todo lo ocurrido, de cuyo conjunto debe concluirse que están probadas las faltas atribuidas a la actora en la carta de despido, por ende, en su justeza.

/III.

LA RÉPLICA

La opositora cuestiona al primer ataque no haber desarrollado la aplicación indebida del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo que atribuye al fallo; y al segundo, endilgarle a éste la apreciación errónea de los medios de prueba pero luego en su demostración aludir a su falta de apreciación.

Conforme a lo anotado en los antecedentes, para el Tribunal de Medellín no fue desconocido que el 30 de marzo de 2004 la trabajadora se desplazó en compañía de un ex trabajador de la demandada a las instalaciones de algunos clientes de aquélla; que dicho acompañante era, a su vez, empresario de la misma línea de negocios de la empleadora y que prestó servicios técnicos a esas empresas estando en compañía de la trabajadora de la aquí recurrente. Además, que era sabido que la empresa accionada contaba con personal técnico para los servicios requeridos por las empresas clientes.

Lo que ocurrió fue que para el juzgador tales hechos, acreditados en el proceso y reconocidos en el fallo, se insiste, no constituyen violación a las 'prohibiciones especiales' o 'faltas graves' previstas en el Código Sustantivo del Trabajo o en el Reglamento Interno de Trabajo como para que dieran lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, más bien, por el contrario, eran demostrativos de la atención 'óptima y ágil' de servicios de la trabajadora a los clientes de la empresa, pues para acometerlos no le guiaron 'intereses oscuros o desleales', ni lo fueron en ejercicio de actos engañosos o torticeros contra ésta o sus clientes, pues éstos últimos sabían que quien efectuaría las reparaciones o arreglos era un tercero, sino, cosa distinta, una 'solución inmediata' a los reparos técnicos que aquellas le reportaron.

Siendo así las cosas, el Tribunal no distorsionó los hechos jurídicamente relevantes del proceso, de modo que si llegó a incurrir en alguna clase de yerros en su decisión, no lo fue respecto de los que se derivan de la premisa menor del silogismo sentencial, esto es, los relativos a la apreciación o falta de apreciación de los medios de prueba del proceso, sino, de ser posible, se repite, de los que tienen que ver con la premisa mayor del mismo, es decir, los que se pueden desprender de los razonamientos jurídicos del juzgador.

Como el segundo cargo de la demanda de casación se orienta por la vía de los hechos del proceso, el ataque allí contenido deviene entonces infundado. Ello, con independencia de los errores técnicos que pudieran afectarlo, que con todo tino destaca la replicante.

Ahora bien, la controversia esencial al primer cargo, ese sí enderezado por la vía directa de violación de ley, por aplicación indebida de unos preceptos y consecuentemente la infracción de otros, se dirige a reprochar la calificación jurídica de los hechos que hiciera el tribunal, pues en tanto que para el juzgador tales comportamientos no son susceptibles de rotular como infracciones a las obligaciones especiales o prohibiciones al trabajador, o como faltas graves ante el contrato de trabajo o el reglamento interno de trabajo de la empresa; para ésta, constituyen violación de las obligaciones especiales 1ª y 2ª del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, por constituir concurrencia laboral desleal, o violación al deber de fidelidad laboral (buena fe-lealtad), por tanto, justas causas del despido.

A este propósito, huelga decir que el juez de la alzada señaló sobre las discutidas conductas que «revisados, tanto el Código Sustantivo del Trabajo como el Reglamento Interno que se aportó al proceso (folio 24), no encuentra la Sala que el hecho narrado en la carta de despido se ajuste a una de las prohibiciones especiales ni a una falta grave —clasificada como tal en dicho reglamento—. Lo dicho, para destacar que como la recurrente no alega --ni en éste ni el cargo fáctico-- haber consignado en su reglamento interno de trabajo o en el contrato individual como falta grave de la trabajadora las

conductas reprochadas; ni tampoco desconoce que la prescripción normativa del numeral 6º del aparte A) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 (artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo) cuenta con tal exigencia, el análisis de la Corte para desatar los cargos de la demanda de casación se contrae a establecer si pueden tenerse como violaciones graves de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los aludidos numerales 1 y 2 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo.

Con tal finalidad, viene adecuado traer a colación lo plasmado por la Corte en sentencia de 23 de octubre de 2007 (Radicación 28169), en cuanto toca con los conceptos de fidelidad y buena fe (lealtad laboral), en los siguientes términos:

"(...) procede la Sala a analizar los basamentos del ataque, para lo cual es preciso acudir a lo que la Jurisprudencia ha entendido por obligación de fidelidad y buena fe-lealtad.

"LA OBLIGACIÓN DE FIDELIDAD.

"Tiene dicho esta Sala de la Corte que "nuestra legislación consagra expresamente este deber de fidelidad, y debe entenderse a la luz del pensamiento moderno como sinónimo de probidad, lealtad, honradez y buena fe, que obliga por igual a los trabajadores y patronos. Se habla entonces de buena fe-lealtad, que se refiere a la conducta de la persona que considera cumplir realmente con su deber, en un sentido ético o moral, distinta de la buena fe –creencia que se refiere al campo del conocimiento" (sentencia de 21 septiembre de 1982, radicación 8650).

"En fallo de 8 de noviembre de 1989, radicación 3416, sostuvo la Corte que el "Criterio rector es el de que el deber de lealtad obliga al trabajador a colaborar con el empleador y contribuir a que se obtengan los fines laborales de la empresa. La doctrina laboral extranjera se ocupa de este tema que recoge el derecho positivo y que consigna esta enseñanza: El deber de fidelidad se traduce, concretamente, en obligaciones que tanto son de hacer como de no hacer. Las obligaciones de hacer consisten, principalmente, en el deber de comunicar al empleador irregularidades, inmanencia de daños – además de prevenirlos-, etc., pero también por ejemplo en la prestación de trabajos extraordinarios en situaciones excepcionales (...) Entre las obligaciones de no hacer deben mencionarse las relativas a la omisión de competencia, a la discreción en cuanto a secretos de la empresa y a la no aceptación de sobornos. Algunas de esas obligaciones se han establecido legalmente. El intento del deber fidelidad se determina en gran parte, por la formación (índole de las tareas) que ejerce el trabajador. Cuanto más alta es esta función mayor también el deber de fidelidad (...)".

"En providencia de 25 de septiembre de 2000, radicación 13722 adujo la Corte que "Y ello no podría ser de otra manera por cuanto la obligación de fidelidad para con el patrono, que de manera general incumbe a los trabajadores, no es más que una natural consecuencia de la ejecución de buena fe del contrato de trabajo, prevista explícitamente en el artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo. A diferencia de lo que pueda ocurrir en otros ordenamientos legislativos, en Colombia la buena fe no es simplemente un principio, sino que expresamente está consagrado tanto de manera general en el artículo 1603 del Código Civil como de manera específica en el artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo, y por tratarse de un precepto legal de carácter imperativo, debe la buena fe presidir la ejecución del contrato de trabajo; buena fe que obliga no sólo a lo que en el

contrato se expresa "sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella". Aparte de ello en la legislación nacional no solamente se consagró de manera expresa el deber de ejecución de buena fe del contrato de trabajo, sino que, en total armonía con este deber legal, asimismo se impuso como una obligación general de los trabajadores la de "fidelidad para con el patrono". Este doble imperativo consagrado en la legislación de deberse ejecutar el contrato de buena fe y de estar obligados los trabajadores de modo general a observar "fidelidad para con el patrono", les impone el tener que ajustar su conducta a una regla ética que se revela en el total cumplimiento de sus obligaciones, no sólo a las que se expresan en el contrato "sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por ley pertenecen a ella". Aun cuando la doctrina al ocuparse del tema de la "fidelidad" del trabajador respecto de su patrono se ha centrado en las obligaciones que éste tiene de "no violar el secreto de la empresa" y "no competir deslealmente", ello no significa que otros aspectos de la relación laboral sean ajenos a este deber de obrar de buena fe, puesto que en el ámbito de las relaciones jurídicas esta buena fe con la que se debe ejecutar el contrato no es más que una concreta expresión de los usos sociales y una específica aplicación de valores jurídicos que informan la totalidad del ordenamiento positivo".

"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. <En la existencia o no de la buena fe nos los subjetivos los que deciden la valoración de la conducta; sino la conciencia axiológica de la comunidad cuya objetividad se afirma en un tipo o modelo de obrar que opera como el meridiano de toda conducta: la del hombre medio o, si se prefiere la terminología tradicional, el buen padre de familia(...) Nuestra legislación positiva tiene en cuenta, sin duda alguna, el carácter bilateral o recíproco de la buena fe-lealtad en el campo laboral, y preserva igualmente el ambiente general de armonía: El patrono <debe guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos> (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 <guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros> 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".

"Por su parte, la Sala Civil de esta Corporación enseña que "la buena fe se presume, excepto en los casos en que la ley establece la presunción contraria. En todos los otros, la mala fe deberá probarse; se sigue de ello, que quien afianza su posición jurídica en la ausencia de buena fe de su contrario, enfrenta una singular tarea, puesto que para el éxito de su pretensión o defensa deberá, por un lado, destruir la presunción que en beneficio de su opuesto consagran la Constitución y la ley y, por el otro, acreditar que el actuar de éste contradice abierta o frontalmente la conducta recta, proba, honesta, leal y transparente a que se ha hecho mención. Afirma que no cualquier proceder o alegación desvirtúa el postulado en comento o, más exactamente, la arraigada presunción que, como regla o principio rector, establece el ordenamiento en beneficio de todos. Ese actuar contrario podrá hallarse -entre varios supuestos- en aquel comportamiento inequívoco que evidencie una postura incorrecta, desleal, desprovista de probidad y transparencia, que desconozca al otro, o ignore su particular situación, o sus legítimos intereses o que conforme se anticipó tangencialmente" (sentencia de 19 de diciembre de 2006, radicación 36301)".

Y como hace parte de los reproches de la recurrente a la trabajadora la imputación de una especie de concurrencia laboral desleal, por "distraer" su tiempo laboral en actividades que considera ajenas a las propias de su vínculo laboral, importa a la Corte resaltar que de acuerdo con las normativas contenidas en las reglas 1ª y 2ª del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, y aún de artículos como el 26 del mismo estatuto, en criterio de la Corte, puede hablarse de concurrencia laboral desleal cuando el trabajador se dedica u ocupa en actividades laborales de similar índole a las ejecutadas en virtud del contrato de trabajo, siempre que tales actividades entrañen un conflicto de intereses para el trabajador y un perjuicio para el empleador, y lo sean en beneficio de éste o de un tercero.

El objeto de la prohibición al trabajador de que en curso de su vinculación se dedique a actividades laborales que impliquen concurrencia desleal, no es ni más ni menos que la protección de la clientela del empleador y por supuesto, de sus proyectos empresariales.

Luego, el mero hecho de que al desplazarse el trabajador a las instalaciones de un cliente de su empleador con el objeto de atender necesidades relacionadas con los bienes o servicios suministrados, se acompañe de un tercero, no puede calificarse de violación de las obligaciones genéricas de fidelidad y lealtad laboral en el grado o con el calibre de 'grave'; ni puede tampoco tildarse de violación 'grave' de las obligaciones especiales referidas a la realización personal de la labor o al sigilo, reserva o secreto de las informaciones que tenga sobre su trabajo, pues tales hechos, per se, no traslucen una actitud o ánimo de defraudar los fines laborales y económicos de la empresa, o un propósito de ocultar o engañar al empleador o a su cliente respecto del cumplimiento de las órdenes o instrucciones recibidas, o un comportamiento inequívoco y evidente de una postura incorrecta, desprovista de probidad y transparencia, desconocedora de los intereses legítimos de alguno de aquéllos. Ello, con independencia de que la empresa cliente, sabedora de la ajenidad del tercero de la empresa que suministró los bienes o servicios, pida o acepte que éste ejecute la asistencia técnica requerida por razón del apremio que la agobia, como una atención inmediata de la trabajadora de la empresa vendedora. Más aún en este caso, donde no se acreditó que con ello se benefició el tercero.

Tampoco se desprende de tal comportamiento que el tiempo laboral se hubiere utilizado

en actividades similares a las propias del vínculo laboral pero por fuera del contrato de trabajo, y menos que lo hubiere sido por un beneficio extra del trabajador o de un tercero en detrimento o perjuicio de los intereses del empleador. Así, tales hechos no se corresponden con los conceptos de infidelidad, deslealtad o concurrencia laboral igualmente desleal, menos, en el nivel de gravedad que exige la ley para dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Vistas así las cosas, el Tribunal no aplicó indebidamente las aludidas normas concernientes a las obligaciones o prohibiciones especiales del trabajador de que tratan los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, particularmente las de las reglas 1ª y 2ª del primero de éstos; o los conceptos de fidelidad laboral o buena fe –lealtad, previstos en los artículos 55 y 56 del mismo estatuto sustantivo, como para de allí omitir la aplicación de la causal 6ª del literal A) del artículo 62 ibídem, referido a las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo que ató a las partes, pues, no obstante ser dichas normas las llamadas a regular la situación propuesta por la empresa recurrente en casación al dar contestación a la demanda inicial, lo cierto es que no se verificaron los hechos hipotetizados por las mismas, de suerte que no erró el juzgador en la diagnosis jurídica del caso sino simplemente, no encontró la necesaria relación entre los hechos específicos legales y los hechos del proceso, dado que en modo alguno, tal cual aparecen probados, podía subsumirlos en aquéllos. Al discurrir de esa manera, se reitera, no aplicó indebidamente las normas que gobernaban el caso en estudio, ni las aplicó a hechos distintos a los en ellas hipotetizados, ni les hizo producir efectos distintos de los atribuidos en ellas mismas, ni se equivocó al referir su clasificación legal, sencillamente, se repite, como no se verificaron sus supuestos de hecho, aplicó la norma que regulaba el reverso de la situación alegada por la empresa demandada, esto es, la atinente a la propuesta en la demanda inicial del proceso, la del despido sin justa causa, y por ello fue que dio paso a la consecuencia jurídica prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

De lo que viene, los cargos son infundados.

Costas en el recurso de casación a cargo de la parte recurrente. En su liquidación, inclúyanse como agencias en derecho la suma de siete millones quinientos mil pesos (\$7.500.000).

X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley NO CASA la sentencia proferida el 11 de junio de 2008 por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín, dentro del proceso promovido por GLORIA ESMERALDA ARBOLEDA VÁSQUEZ contra la sociedad SPERLING S.A.

Costas, como se dijo en la parte motiva.

Cópiese, notifíquese, publíquese y devuélvase al Tribunal de origen.

FERNANDO CASTILLO CADENA

Presidente de la Sala

GERARDO BOTERO ZULUAGA

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN

2



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones
ISSN 2256-1633
Última actualización: 31 de diciembre de 2020

