



JUZGADO TRECE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN

EDICTO

La Secretaria del Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín,

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICADO DEL PROCESO:	05001410500120210018801
TIPO DE RECURSO:	Grado Jurisdiccional de Consulta
DEMANDANTE:	LISEB NORELA ZAPATA ROBLEDO
DEMANDADO:	EXPERTOS SEGURIDAD LTDA
FECHA DE SENTENCIA:	27 de octubre de 2023
CONSECUTIVO SENTENCIA:	235
DECISIÓN:	Confirma sentencia

El presente edicto se fija en la página web de la Rama Judicial, en micrositio del Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín por un (1) día hábil, hoy 27/10/2023, a las 8:00a.m., con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 ibidem. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

ÁNGELA MARÍA GALLO DUQUE
SECRETARIA

El presente edicto se desfija hoy 27/10/2023, a las 5:00 p.m.

ÁNGELA MARÍA GALLO DUQUE
SECRETARIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TRECE (13) LABORAL DEL CIRCUITO
MEDELLÍN

Medellín, veintisiete (27) de octubre del año dos mil veintitrés (2023)

Proceso	Ordinario Laboral de Única Instancia
Demandante	LISEB NORELA ZAPATA ROBLEDO
Demandado	EXPERTOS SEGURIDAD LTDA
Radicado	No. 050014105001-2021-00188-00
Procedencia	Reparto Oficina Judicial
Instancia	Grado Jurisdiccional de Consulta
Providencia	Sentencia General No. 522 de 2023 Sentencia Procesos Ordinarios N° 235 2023
Temas y Subtemas	Despido injusto, prórroga de contrato de trabajo.
Decisión	Confirma Sentencia Consultada

La suscrita Jueza se dispone a proferir la **SENTENCIA** que surte el grado jurisdiccional de consulta en el proceso ordinario laboral de única instancia, promovido por la señora LISEB NORELA ZAPATA ROBLEDO contra la sociedad EXPERTOS SEGURIDAD LTDA.

La presente providencia se expide bajo los lineamientos adoptados por la ley 2213 de 2022, razón por la cual, se presenta de forma escrita.

ANTECEDENTES

Mediante apoderado judicial la señora LISEB NORELA ZAPATA ROBLEDO interpuso demanda ordinaria laboral de única instancia solicitando la declaratoria de la existencia de la relación laboral con EXPERTOS SEGURIDAD LTDA entre el 18 de enero de 2020 y el 17 de enero de 2021, la declaratoria de la prórroga del contrato de trabajo por el término inicial, la declaratoria del despido injusto, con el consecuente pago de la indemnización correspondiente, la indexación de la condena y el pago de las costas y agencias en derecho.

Fundamentó fácticamente sus pretensiones exponiendo que unió su fuerza laboral con la demandada mediante contrato de trabajo a término fijo desde el 18 de enero del año 2020, el cual, culminó el 19 de enero del año 2021, a través de carta de terminación de contrato enviada por el empleador aduciendo justa causa. Argumenta que el último salario devengado fue la suma de \$1.300.000; indica que recibió carta de preaviso el 11 de enero de 2021, fecha después de que su contrato se había prorrogado por un año más hasta el 17 de enero de 2022. Así mismo, expone que el día 18 de enero de 2021, le exhibieron correo de citación a diligencia de descargos para el día 19 de enero de 2021, aduciendo indebida notificación de la citación, vulnerando su debido proceso y derecho de defensa.

Esgrime que en la diligencia de descargos le exhibieron un corto video que no reflejaba contenido sexual, sin aceptar responsabilidad en las conductas endilgadas, argumenta que no existió justa causa para la terminación de su contrato debido a la decisión extemporánea de su empleador, dado que los hechos que

le fueron endilgados como faltas, no se enmarcan dentro del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato individual de trabajo y el reglamento interno de trabajo, normas que sirvieron de sustento para la decisión patronal. Denuncia que presentó derecho de petición ante la pasiva solicitando copia del video y el pantallazo de WhatsApp, sin que los mismos le fueran entregados bajo el argumento de la demandada del principio de confidencialidad. Recibió el pago de su liquidación de cesantías el día 16 de febrero de 2021, adeudando la indemnización por despido injusto.

CONTESTACIÓN DE DEMANDA

Notificado en debida forma el representante legal de la pasiva del auto admisorio de la demanda procedió la sociedad EXPERTOS SEGURIDAD LTDA a dar respuesta por medio de apoderado judicial, aceptando la existencia de la relación laboral entre las partes con contrato a término fijo inferior a un año, devengando como salario básico para el año 2021 la suma de \$908.526 y promedio de \$1.014.480. Argumenta que la terminación del contrato se dio por justa causa ante el incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones de la demandante, preavisando en legal forma y exponiendo que se le garantizó el debido proceso y contradicción en la citación de descargos un día antes, exponiendo los hechos y las presuntas faltas por las cuales debía asistir a la diligencia de descargos, sin que exista norma expresa que determine un tiempo entre la citación y la diligencia.

Aduce que en la diligencia de descargos, la demandante no justificó de manera clara e idónea las presuntas faltas cometidas, ni desvirtuó las pruebas que le fueron expuestas, basando su argumento en que por el paso del tiempo entre la falta y la citación a descargos ello había prescrito; expuso además, que la demandada solo tuvo conocimiento de la conducta en el mes de enero de 2021, cuando una trabajadora del área de control de monitoreo halló en los computadores de propiedad de la empresa el video, iniciando el proceso de investigación, citación y diligencia de descargos.

Reconoce que la demandante presentó derecho de petición, brindando respuesta de manera clara, oportuna y de fondo; pagó las prestaciones sociales y demás acreencias, considerando que no tiene la obligación de pagar indemnización a la demandante por cuanto la terminación del contrato de trabajo se realizó con justa causa.

Finalmente, se opuso a la estimación de las pretensiones e interpuso las excepciones que denominó: "BUENA FE", "INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN", "PAGO", "COMPENSACIÓN" y "PRESCRIPCIÓN".

SENTENCIA DE ÚNICA INSTANCIA

En audiencia pública del artículo 72 del CPTYSS, celebrada el pasado 27 de julio de 2023, el JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN, absolvió a la accionada de la totalidad de pretensiones incoadas en su contra.

TRÁMITE EN GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Según los mandatos del artículo 69 del CPTYSS y la sentencia C-424 de 2015, en el asunto debe surtir el grado jurisdiccional de consulta, para lo cual se impartió el trámite previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, y en auto del 22 de septiembre de 2023 se corrió traslado común a los apoderados de las partes para presentar alegatos de conclusión, por cuanto en el grado jurisdiccional de consulta no existe parte apelante.

En su escrito de alegatos, la abogada de la demandante (pdf05AlegatosDemandante) sostuvo que la demandada no demostró las faltas que le imputó a su representada en la carta de renuncia, ni las acreditó durante el proceso. Afirmó que el juez de primera instancia no tuvo certeza de la conducta atribuida a la demandante, pues dijo que no se podía establecer si hubo un acto sexual. Señaló que el fallo se basó en que la demandante reconoció haber tenido un contacto breve con un colega, equiparándolo a una confesión de una relación sexual, sin que la demandante hubiera aceptado haber tenido relaciones sexuales dentro de la empresa demandada.

Considera que el A quo actuó en contra de la norma, al no aplicar el artículo 196 del Código General del Proceso al dividir las expresiones y tomar la confesión de un hecho diferente sin tener prueba que desvirtúe lo afirmado por la demandante y sin que ello configure una justa causa de despido.

Realiza críticas frente a las pruebas de WhatsApp y video, indicando que la empresa se enteró de los hechos mediante mensaje de WhatsApp en enero de 2021, mensaje que no relata expresamente haber tenido relaciones sexuales al interior de la empresa demandada, y que el video tiene fecha del mes de agosto de 2020, sin que se pueda concluir que el mensaje hiciera referencia a un hecho ocurrido 5 meses antes, tampoco que la conversación hiciera referencia a las instalaciones de la empresa, al no mencionar lugares, fechas u horarios.

Expone que el fallo del A quo no reviste un convencimiento libre de toda duda al no poder determinar con claridad la ocurrencia del hecho, motivo de la terminación del contrato de trabajo, basando su decisión en una interpretación errada de lo manifestado por la demandante en los descargos, ajeno a la conducta que se endilga, sin encontrar acreditadas las conductas señaladas por la demandada como justa causa para la terminación del contrato de trabajo por parte de la demandada, para posteriormente ser aprobada la calificación jurídica por parte del Juez, situación que no ocurrió. Finalmente, solicita la revocatoria de la sentencia proferida por el JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN.

En escrito remitido por la parte accionada, explica al despacho (pdf 04AlegatoExpertoSeguridad), que tal como lo expuso en la carta de terminación del contrato y de lo demostrado en el proceso ordinario, se tipificó justa causa por parte de la demandante ante el incumplimiento grave de las obligaciones y prohibiciones tras ser sorprendida teniendo relaciones sexuales al interior de la empresa con un compañero de trabajo, actos considerados como grave indisciplina, irresponsables y reprochables.

La sociedad al conocer las presuntas faltas de la trabajadora, la citó a descargos para el 19 de enero de 2021, considerando que en la diligencia la demandante no presentó justificación válida del incumplimiento de sus obligaciones confesando la existencia de actos sexuales, evidenciando que la terminación del contrato se dio por justa causa respetando su derecho de defensa y contradicción, aclarando *"terminación del contrato no es una sanción disciplinaria, por lo que no exige el cumplimiento de un formalismo y un procedimiento previo para imputarla"* como así lo ha establecido la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Las obligaciones de la demandante estaban contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, ratificadas en el contrato de trabajo y en el reglamento interno de trabajo incurriendo en faltas que se encuentran tipificadas como justa causa de terminación del contrato.

Rechaza la aseveración de la demandante al confundir la terminación del contrato con una sanción disciplinaria, insistiendo que brindo a la demandante el derecho al debido proceso y a la defensa, sin que fuera necesario hacerlo.

Solicita la confirmación de la sentencia absolutoria ya proferida.

Verificados los presupuestos procesales de la acción, y los materiales para emitir sentencia de fondo, se enuncian las siguientes:

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURÍDICO: Aceptada la existencia de la relación laboral y sus extremos temporales, el problema jurídico a resolver consiste en establecer si dicho nexo contractual feneció por un despido sin justa causa imputable al empleador, y si se adeuda pago alguno a favor de la demandante por indemnización por despido injusto. Igualmente, establecer si existió o no vulneración al debido proceso y derecho de defensa por la indebida notificación de la citación a descargos.

De las documentales incorporadas en el plenario, resaltan las siguientes:

- Carta de no prórroga de contrato de trabajo a término fijo de fecha 1º de enero de 2021, indicando que el contrato firmado el 18 de enero de 2020 fenecía el 17 de enero de 2021 pág. 30 pdf 01DemandaAnexos.
- Correo del gerente nacional de operaciones y gestión de riesgos de Expertos Seguridad LTDA de fecha 18 de enero de 2021, solicitando iniciar investigación y citación a descargos a la señora Liseb Norela Zapata Robledo pág. 31 pdf 01DemandaAnexos.
- Diligencia de descargos realizada a la señora Liseb Norela Zapata Robledo el día 19 de enero de 2021 pág. 32 a 36 pdf 01DemandaAnexos.
- Carta de terminación de contrato por justa causa de fecha 19 de enero de 2021, indicándole a la demandante las causas de terminación basadas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y la SS, la cláusula quinta del contrato individual de trabajo y los artículos 67 y 70 del reglamento interno de trabajo. pág. 37 a 39 pdf 01DemandaAnexos
- Reglamento interno de trabajo de la sociedad EXPERTOS SEGURIDAD LTDA pág. 40 a 59 pdf 01DemandaAnexos.
- Respuesta a derecho de petición emitida por la demandada de fecha 12 de febrero de 2021. Pág. 60 pdf 01DemandaAnexos.
- Contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, allegado en página 12 a 13 del pdf 19ContestacionDemandada, con extremo inicial 18 de enero del año 2020.
- Otro si al contrato de trabajo firmado por las partes el 18 de enero de 2020 pág. 14 a 17 pdf 19ContestacionDemandada.
- Liquidación de prestaciones sociales a la demandante con fecha 30 de enero de 2021, pág. 26 pdf 19ContestacionDemandada.
- Constancia de pago de la liquidación de las prestaciones sociales realizada el 17 de febrero de 2021.
- Pantallazo de WhatsApp con el nombre de la demandante visible en pdf 20AnexoConstestacion.
- Video anexo con la contestación visible en el numeral 21AnexoVideoContestacion.

PREMISAS NORMATIVAS

Conforme el esquema metodológico de la sentencia, se analiza a continuación el problema jurídico tendiente a precisar si la relación laboral aceptada terminó por despido injusto o no.

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO

Conforme los artículos 164 y 167 del CGP, que prevén la distribución de la carga probatoria en el ordenamiento jurídico procesal, corresponde al trabajador demostrar el despido, y al empleador la ocurrencia de la justa causa, en caso de haberse invocado.

Acierta el A quo en el fundamento jurídico y jurisprudencial invocado en el sustento de su sentencia pues tanto la doctrina como la jurisprudencia laboral han considerado de manera unánime y reiterada que al trabajador le basta demostrar el hecho del despido, es decir, que el empleador no cumplió con su obligación de respetar el término y condiciones del contrato de trabajo; y al empleador le corresponde acreditar su justificación para la rescisión del contrato y así exonerarse de la indemnización. Esto en atención a que el contrato de trabajo ante su bilateralidad es claro que cada uno de los contrayentes deben cumplir con sus obligaciones, a menos que la otra incumpla con las suyas.

En el presente proceso, no ofrece discusión la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la demandada invocando justa causa consistente en *“una Falta Grave que converge en el reglamento interno de trabajo, teniendo en cuenta la labor de vigilancia y seguridad para la cual se contrata la persona y la obligación de prestar personalmente el servicio”*.

De la lectura de los hechos de la demanda, advierte el Despacho como la parte demandante no desconoce que la pasiva le permitió el ejercicio del derecho de defensa vía descargos, pero cuestiona que el día antes de la diligencia, le exhibieron correo de citación para el día 19 de enero de 2021, aduciendo indebida

notificación que vulnera su debido proceso y derecho de defensa, porque el correo no estaba dirigido directamente a la demandante.

Concretamente los argumentos de afirmación son:

- Vulneración al debido proceso por indebida citación a la diligencia de descargos.
- Incumplimiento de los requisitos legales de la mencionada citación, por falta de imputación de hechos y relación de pruebas en su contra.
- Inexistencia de justa causa de terminación del contrato de trabajo – el hecho no existió-.
- Incumplimiento del requisito de inmediatez en el caso concreto.

En sustento de los reproches, la activa cuestiona que el día antes de la diligencia de descargos, le exhibieron correo de citación para el día 19 de enero de 2021, aduciendo indebida notificación que vulnera su debido proceso y derecho de defensa, porque el correo no estaba dirigido directamente a la demandante.

Refiere también que en la diligencia de descargos le exhibieron un corto video que no refleja contenido sexual, no aceptando responsabilidad en las conductas endilgadas. Argumenta que no existió justa causa para la terminación de su contrato debido a la decisión extemporánea de su empleador y que los hechos que le fueron endilgados como faltas, no se enmarcan dentro del Código Sustantivo del Trabajo y la SS, el contrato individual de trabajo y el reglamento interno de trabajo.

La pasiva aduce en su defensa que sostiene que respetó el debido proceso y el derecho a la defensa al notificar a la demandante un día antes de la audiencia de descargos, donde se le informó de los hechos y las supuestas infracciones que motivaron la diligencia, sin que haya una disposición legal que establezca un plazo entre la convocatoria y la audiencia.

En principio deviene importante advertir que la línea jurisprudencial de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral se orienta en la concepción del despido como fenómeno diferente de la sanción disciplinaria, no siendo necesario en principio para proceder con la terminación justificada del contrato, adelantar proceso disciplinario alguno, **salvo que extralegalmente el despido haya sido concebido como sanción disciplinaria**. Así ha indicado, entre otras sentencias, en la de radicación N° CSJ SL 11 feb. 2015 rad. 45166, en la CSJ SL, 15 feb.2011 rad. 39394 y CSJ SL, 5 Nov. 2014. rad. 45148; SL 13.691 del 24 de agosto de 2016, radicación N° 52.134, SL 5416 del 20 de noviembre de 2018.

La H. Corte Constitucional en la sentencia SU 449 de 2020 planteó una regla de interpretación del artículo 62 del CST hacia el futuro, consistente en que el ejercicio de la facultad patronal de terminar el contrato de trabajo en forma unilateral e invocando justa causa, implica garantizar previamente el derecho del trabajador a ejercer su derecho de defensa, situación ligada íntimamente con derechos fundamentales como la dignidad humana, su honra y buen nombre. Definió entonces las siguientes subreglas respecto de las cuales se entiende que el artículo 62 del CST se ajusta a la Constitución Nacional:

"Primero, debe existir una relación temporal de cercanía entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato; **segundo**, dicha determinación se debe sustentar en una de las justas causas taxativamente previstas en la ley; **tercero**, se impone comunicar de forma clara y oportuna al trabajador, las razones y los motivos concretos que motivan la terminación del contrato; **cuarto**, se exige observar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno, en un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún procedimiento para finalizar el vínculo contractual; **quinto**, se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación; y **sexto**, se debe garantizar al trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación, cuya aplicación, entiende la Corte, se extiende para todas las

causales, pues ellas, más allá de que no tengan un contenido sancionatorio, sí envuelven elementos subjetivos y objetivos de valoración, respecto de los cuales, en términos de igualdad, se debe permitir un escenario de reflexión e interlocución, ya sea en una audiencia o en cualquier otra vía idónea de comunicación, con miras a que el trabajador pueda defenderse frente a los supuestos que permitirían su configuración y, dado el caso, si así lo estima pertinente el empleador, retrotraerse de la decisión adoptada”.

Aclaró además la Corte Constitucional, que en consonancia con la línea jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, al ser la terminación del contrato una facultad del empleador diversa a la imposición de sanciones disciplinarias, no es obligación de éste implementar un procedimiento con etapas de contradicción, pruebas y definición de la validez alegada (salvo que así se acuerde), pues tal es característica del proceso judicial, sino que lo que debe garantizarse necesariamente es el derecho del trabajador a ser oído previamente.

En tal sentido, la prueba documental informa lo siguiente:

Confiesa la demandante en el hecho quinto del libelo genitor la exhibición de correo electrónico el día 18 de enero de 2021 relativo a la citación a diligencia de descargos para el día siguiente, 19 de enero del mismo año. El contenido del mensaje se glosa en la pág. 31 del PDF 01, se dirige al Dr. Eduardo Revelo, y su contenido es:

"(...) Como es de su conocimiento, en días pasados se recibió información en el sentido de una relación sentimental entre el Sr. Andrés Felipe Urrea, Coordinador de la Central de Monitoreo y la Sra. Liseb Norela Zapata Robledo, lo cual está tipificado en el Reglamento Interno de Trabajo, como una falta, grave. Más tratándose de relación consentida entre coordinador y subalterna.

Esta situación se agrava si se tiene en cuenta la información recibida de testimonio de mensajes de WhatsApp, que hablan de relaciones sexuales sostenidas al interior de la central de Monitoreo.

Solicito entonces de su intervención, iniciando la investigación, que debe iniciar con la toma de descargos a las personas objeto de la investigación.

Inicialmente citar a la Sra. Liseb Zapata, a quien por medio de la presente notifico, mañana martes 19 de Enero, a las 7:00AM en su oficina para escuchar su versión y posteriormente al Sr. Andrés Urrea. (...)” Negrillas propias.”

La presunción de certeza de los hechos de la contestación de la demanda susceptibles de confesión, decretada por el A quo por la inasistencia de la demandante a la audiencia, en cumplimiento del procedimiento legal y jurisprudencial, acredita suficientemente la citación de la activa a la diligencia de descargos el día 18 de enero de 2021 con la explicación de las presuntas causas que debía explicar. Sobre este punto no se advierte prueba en contrario, incluso el testimonio de Santiago Campo Palacio, asistente jurídico de la pasiva quien participó en la diligencia de descargos y testigo presencial, es concluyente en el cumplimiento motivado de la citación, fundamento que desvirtúa uno de los reproches de la demanda respecto de su ilegalidad.

En relación con el argumento de la activa relativo a la inexistencia del hecho y la falta de configuración de la causal se despido se tiene lo siguiente:

El día 19 de enero de 2021 a las 07:14 am la sociedad demandada le realizó diligencia de descargos como se advierte en el acta en págs. 18 a 22 del pdf 19ContestacionDemanda, poniéndole de presente la garantía de no autoincriminación prevista en el artículo 33 de la Constitución Política de Colombia; así mismo, le informan que no está bajo la gravedad de juramento, sino que debe rendir una versión libre de los hechos y exponiéndole los hechos materia de investigación así:

"En días pasados se recibió información en el sentido de una relación sentimental entre el Coordinador de La Central de Monitoreo y la Sra. Liseb Norela Zapata Robledo, lo cual está tipificado en el reglamento interno de trabajo como una falta grave. Mas tratándose de relación consentida entre coordinador y subalterna. / Esta situación se agrava si se tiene en cuenta la información recibida da testimonio de mensajes de WhatsApp que hablan de relaciones sexuales sostenidas al interior de la central de Monitoreo."

Una vez enterado y entendiendo perfectamente sus derechos, ¿el trabajador citado a esta diligencia manifiesta que desea responder a la misma? Sí X No

En los descargos, visibles en pág. 18 a 22 del pdf 19ContestacionDemanda, la señora Liseb Norela Zapata Robledo indicó que conoce su manual de funciones y el reglamento interno de trabajo de la empresa, hizo un relato breve de los hechos indicando: *"No hay una relación sentimental entre Andrés y yo, no hemos tenido relaciones sexuales en la central, el señor Jhon Fredy está haciendo una acusación en tiempo presente, según lo que yo leo en tiempo presente, haciendo acusación que hay videos y pruebas"* explicó que desempeña el cargo de omt de la central de alarmas de expertos; reconoció que hubo un acercamiento hacía tiempo, hasta el punto de catalogarlo conducta antiética: sobre el particular específicamente se le preguntó:

El informe menciona de igual forma, un video entre usted y el señor en mención donde se evidencia lo contrario a lo repuesto por usted en las preguntas anteriores ¿Qué tiene que decir al respecto?

R/. de eso tengo que decir que, si tuvimos un roce momentáneo, no una relación sexual, por qué no se daba para tanto, quedamos que eso no estaba éticamente bien y que fue hace mucho tiempo.

Situación que fue corroborada por el testigo de la parte demandante señor Andrés Felipe Urrea Vélez y con quien presuntamente ocurrieron los hechos, quien en respuesta a la pregunta del A quo ¿usted sostiene este tipo de comportamientos, de tocamientos de tipo sensual con todas sus compañeras de trabajo, es solamente con la señora Lised o lo ha sostenido o eso es mentira de parte de ella, quisiera saber eso, me puede indicar al respecto?, contestando el señor Urrea Vélez *"no, con todas mis compañeras no, con Lised tuvimos un acercamiento mayor"* y a la pregunta ¿qué tocamientos dentro de la empresa sostuvo con Lised?, respondió: *"no, así que haya tenido dentro de la empresa, no se, de pronto le haya cogido la espalda o le haya cogido la mano"*.

Realiza el Despacho la valoración probatoria, analizando el mensaje de datos aportado por la pasiva en el numeral 20AnexoContestación, pantallazo de WhatsApp del cual se logra advertir una conversación con "Liseb Zapata Omt" es decir, con el mismo nombre de la demandante y el mismo cargo con el cual ésta se identificó en el acta de descargos, quien al preguntarle ¿indique su cargo?, respondió "OMT" en el cuerpo del mensaje se puede identificar la siguiente conversación:

-Si me ha pensado
-Harto amor
-Te gusto hacerme el amor
-Me encantan amor
-Que locura
Eso de hacerlo allá
-Japjaja
Deli
-Que haces amor
Amorr
Amorr

Sobre el mérito probatorio de mensajes de datos la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en la sentencia CSJ SL1847-2018, indicó:

"Sobre el tema de valoración de los correos electrónicos, esta Sala en la sentencia CSJ SL, 18 ago. 2010, rad. 36672, sostuvo:

*Para que los correos electrónicos puedan ser estudiados en casación **se debe tener certeza de su autoría** atendiendo los protocolos establecidos en la Ley 527 de 1999. Así lo enseñó esta sala en la sentencia con radicado 34559 de 2009:*

*"Sobre estos documentos precisa la Corte, que si bien es cierto la Ley 527 de 1999 reconoce a los mensajes de datos admisibilidad como medio de prueba, así como fuerza demostrativa, y que **la jurisprudencia ha admitido que el documento electrónico "es equivalente al documento escrito"** –sentencia de la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia de 7 de febrero de 2008, rad. N° 2001-06915-01, también lo es que **para que pueda ser tenido como medio calificado para efectos de la casación del trabajo, se debe tener certeza sobre su autenticidad** con el cumplimiento de los protocolos establecidos en la misma Ley consistentes en la prueba técnica que avale o certifique su proveniencia y permita identificar al iniciador, o la aceptación de éste sobre la autoría del documento y su contenido como lo prevé el artículo 7° de la Ley 527 en comento". (Negritas y subrayado fuera de texto).*

*En este orden, debe reiterarse, que, para poder tener los correos electrónicos como prueba hábil en casación laboral, necesariamente se requiere determinar quién fue el iniciador del mensaje, **salvo que este haya sido aceptado por su autor**, tal y como lo prevé el artículo 7 de la L. 527/99, que dispone:*

Artículo 7°. Firma. Cuando cualquier norma exija la presencia de una firma o establezca ciertas consecuencias en ausencia de la misma, en relación con un mensaje de datos, se entenderá satisfecho dicho requerimiento si:

- a) Se ha utilizado un método que permita identificar al iniciador de un mensaje de datos y para indicar que el contenido cuenta con su aprobación;*
- b) Que el método sea tanto confiable como apropiado para el propósito por el cual el mensaje fue generado o comunicado.*

Lo dispuesto en este artículo se aplicará tanto si el requisito establecido en cualquier norma constituye una obligación, como si las normas simplemente prevén consecuencias en el caso de que no exista una firma.

Así las cosas, por el solo hecho de no haber sido tachado como falso el correo electrónico, no conduce a una aceptación tácita del mismo, y por ende, poder inferir su autenticidad; debiendo hacerse notar, que el documento corresponde a una fotocopia en parte ilegible, que carece de firmas.

Conforme a lo anterior, al no estar debidamente demostrada la autoría e iniciador del mencionado correo, por cuanto no fue expresamente aceptada por la parte contra quien se opuso, no puede tener valor probatorio, y mucho menos constituyen prueba calificada en casación."

De conformidad con lo expuesto por la Corte Suprema de Justicia, para que los mensajes de datos puedan ser estudiados como prueba, se debe tener certeza de su autoría con el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 527/99, esto es, que se tenga conocimiento de quién fue el iniciador del mensaje o la aceptación de este sobre la autoría del documento.

Estas subreglas fueron reiteradas por la H. Corporación en las sentencias SL 3326 de 2016 y SL 4813 de 2020, y aplicadas además por la Sala de Descongestión Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL 4523 del 23 de octubre de 2019, aclarando que la valoración de los mensajes de datos como pruebas en el contexto de un proceso laboral implica la aceptación de la autenticidad del documento, por haberlos aceptado la parte contra quien se oponen.

En la sentencia T 238 de 2022 la H. Corte Constitucional reiteró la posición así:

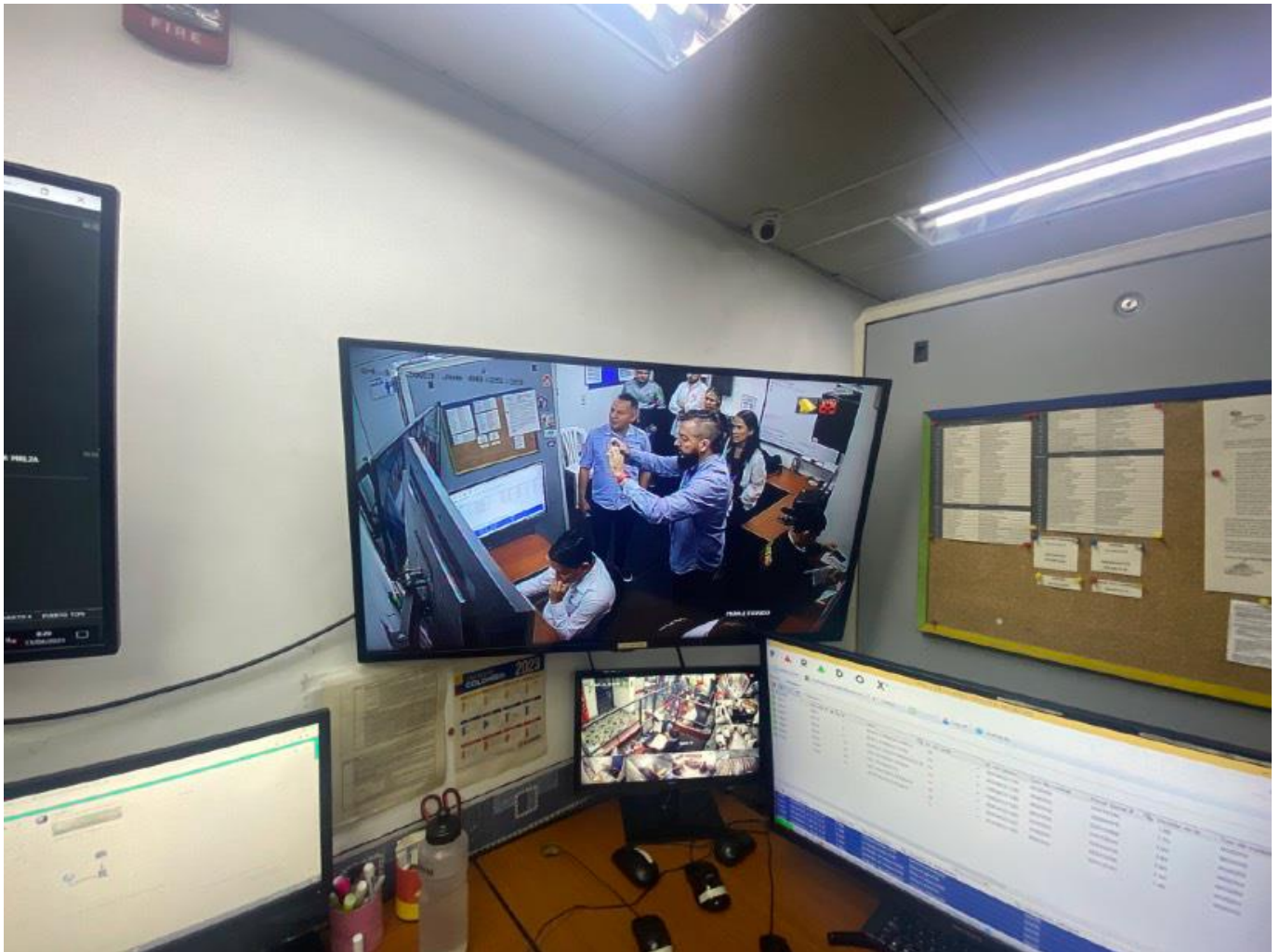
"87. En suma, a la luz de la normativa y la jurisprudencia reseñada, la Sala de Revisión considera que: (i) los mensajes de datos son pruebas válidas en el ordenamiento colombiano; (ii)

es deseable que se plasmen firmas digitales y, en general, que se acuda a los medios de prueba que permitan autenticar el contenido de los mensajes de datos, su envío y recepción; (iii) sin perjuicio de lo anterior, las copias impresas y las capturas de pantalla tienen fuerza probatoria, las cuales deberán ser analizadas bajo el principio de la sana crítica y partiendo de la lealtad procesal y la buena fe; (iv) en todo caso, su fuerza probatoria es la de los indicios, lo que supone la necesidad de valoración conjunta con todos los medios de prueba debidamente incorporados al plenario; y (v) cuando se notifica o comunica por medio de un mensaje de datos, los términos procesales no pueden empezar a contar sino hasta el momento en el que el iniciador recepcione "acuse de recibo" o, en su defecto, cuando se pueda constatar, por cualquier medio, el acceso del destinatario al mensaje de datos."

Es en este sentido que la H. Corte Constitucional enfatizó la importancia de establecerse en el contexto procesal la autenticidad del documento contentivo de capturas de comunicaciones virtuales, y en caso de encontrarse en duda, valorarse como indicio.

Este análisis se hace porque una de las pruebas en las que la pasiva centra su plan del caso con el fin de demostrar la ocurrencia del hecho que justificó el despido es una fotografía de un mensaje de datos de la aplicación WhatsApp visible en el PDF 20, sin probar suficientemente su autenticidad. Aunque en la diligencia de descargos la señora Zapata Robledo negó la pertenencia del mensaje, el señor Andrés Felipe Urrea Vélez, testigo de la parte demandante reconoció haberle escrito a través de mensaje de WhatsApp a la demandante que había hecho el amor con ella, tras ser interrogado por la parte demandada quien le preguntó: ¿usted en el tiempo que prestó los servicios para expertos seguridad, en algún momento utilizó el computador de la empresa para descargar la aplicación WhatsApp web? A lo que respondió *"pues cada rato estaba la aplicación ahí, sí creo que sí, normalmente estaba ahí, en el equipo que estaba a cargo mío"*, así mismo se le preguntó: ¿en la compañía de expertos seguridad se evidenció en su equipo de cómputo, en la aplicación WhatsApp web una conversación suya con la señora Lised donde usted le decía "te gustó hacer el amor" respondió: *"eso estoy pensando, si le llegué a escribir eso, con lo que viví con ella, lo más seguro que sí, creo"* en tal sentido el Despacho da credibilidad al mensaje de datos aportado por la parte demandada, en la medida que el testigo señor Andrés Felipe Urrea Vélez reconoce haberle escrito a la demandante por este medio de comunicación, estando demostrada su autenticidad.

Se analiza también el mérito probatorio del video aportado por la pasiva en el numeral 21AnexoVideoContestacion, el cual fue tomado con una de las cámaras que se encuentran dentro de la central de monitoreo, como lo pudo constatar el A quo al momento de realizar inspección judicial en las instalaciones de la sociedad demandada, donde se visualiza una cámara de seguridad que muestra la sala vigilando los bienes de la empresa y que a su vez muestra la puerta de ingreso a un baño de uso mixto ubicado dentro la misma sala, como se advierte en la imagen tomada por el Juez A quo así:



En el video se aprecia a dos personas que ingresan al baño, hombre y mujer en la misma línea de tiempo, la mujer se observa sin su camisa o camiseta de trabajo, solo con ropa interior y segundos después se abre la puerta y se ve como el hombre realiza movimientos que se asemejan a un acto inmoral dentro del baño, sale el hombre y posteriormente sale la mujer. La identificación de la demandante en el video fue claramente expuesta por el testigo Andrés Felipe Urrea Vélez, quien a la pregunta realizada por el A quo ¿La persona de sexo femenino que sale en ese momento es la persona de Lised? respondió: *"Ah no, eso sí se alcanzó a reconocer por sí, esa sí es lised"*. Así mismo, aunque con evasivas, este declarante manifestó creer ser él el personaje masculino grabado, sin embargo, el testimonio de SANTIAGO CAMPO PALACIO identifica claramente los participantes de la grabación.

Considera este Despacho viable que el video aportado como anexo de la contestación de la demanda en este proceso judicial sea incorporado como prueba porque el artículo 5 de la Ley 527 de 1999, frente al reconocimiento jurídico de dichos mensajes establece: *"No se negarán efectos jurídicos, validez o fuerza obligatoria a todo tipo de información por la sola razón de que esté en forma de mensaje de datos"*

Así mismo, es de vital importancia recordar la necesidad de que dichas grabaciones hayan sido obtenidas de forma lícita, y que para su consecución no se hayan vulnerado los derechos o libertades fundamentales, conforme a lo dispuesto en el artículo 29 de la Constitución Política, según el cual, es nula de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso.

En este sentido y estando íntimamente ligado a la necesidad de que la prueba de la grabación sea obtenida de manera lícita, es pertinente traer a colación que del artículo 29 de la C.P se deriva, lo que se ha llamado jurisprudencialmente como regla de exclusión de las pruebas obtenidas con violación a los derechos fundamentales, tales como el derecho a la intimidad, como una forma de garantizar el debido proceso; ello se presenta por ejemplo en los escenarios en que las grabaciones se obtienen sin el consentimiento de los participantes. Sin embargo, las altas Cortes han desarrollado una excepción a esa regla, en virtud de la cual una grabación elaborada por un particular y sin orden judicial, puede tener validez al interior de un proceso judicial y así lo indicó la H. Corte Constitucional en Sentencia SU 371 de 2021, donde se

concluyó que para el derecho sancionatorio (disciplinario) no necesariamente las grabaciones de conversaciones sin previa autorización, son ilegales y para ello desarrolló subreglas, que si bien están planteadas en el contexto del derecho disciplinario, no son incompatibles con el derecho laboral, pues siendo válidas en el derecho sancionatorio, con mayor razón lo son en el derecho laboral y mayormente en este caso donde se discute la comisión o no de faltas con trascendencia en este ámbito.

Las subreglas son las siguientes:

- i. Las grabaciones deben ser realizadas por un receptor legítimo de la información cubierto por la expectativa de intimidad del grabado. Esta subregla se evidencia en el asunto de autos en la medida que el video fue tomado desde una de las cámaras que se encuentran dentro de las instalaciones de la empresa para la vigilancia de unos equipos de monitoreo y bienes de la misma empresa, donde la Corte Constitucional ha analizado que el empleador puede implementar en sus instalaciones medios de video para para cumplir con la obligación de seguridad que le asiste con sus trabajadores.
- ii. Se tenga la convicción de que se registra la ocurrencia de una falta disciplinaria: como se aprecia en el video, la cámara realiza una toma de toda la sala de monitoreo, sin embargo, también muestra la puerta del baño que se encuentra dentro de la misma sala y allí se observan actos inmorales realizados por trabajadores de la empresa demandada, que como se indicará mas adelante, estos actos se encuentran establecidos dentro del Reglamento Interno de Trabajo, constituyen faltas graves, y desde esta perspectiva se aportó el video a este proceso judicial para ser valorado en la oportunidad procesal pertinente.
- iii. El grabado sea una persona en ejercicio de funciones públicas: Lo que al equipararlo con el derecho laboral correspondería a una persona en el desarrollo de actividades laborales, lo que se evidencia claramente en el contexto del video, donde dos empleados de la empresa se encuentran cumpliendo sus obligaciones laborales.
- iv. No se realicen de mala fe o con la intención de instigar o manipular la comisión de la conducta: No se advierte que en este proceso el video aportado se haya realizado de mala fe, por el contrario, se advierte que la empresa después de conocer el mensaje de WhatsApp, realizó las investigaciones para ubicar el video y el momento exacto en que ocurrieron los actos inmorales dentro de las instalaciones de la empresa.

Con lo anterior se concluye que el video aportado al presente proceso por la parte demandada cumple con las subreglas establecidas por la H. Corte Constitucional porque no vulnera el derecho a la intimidad de los trabajadores; para llegar a esta conclusión exalta este Juzgado la relevancia de la inspección judicial practicada por el Juez de Pequeñas Causas Laborales, quien constató las condiciones de tiempo, modo y lugar de ubicación de la cámara conforme la imagen inserta en esta providencia; en coherencia con el discurso, esta busca proteger los bienes de la empresa, pues conforme lo analizado por la H. Corte Constitucional quien en varias ocasiones ha considerado que se torna legal la utilización patronal de medios de grabación siempre que no se afecte el derecho a la intimidad y privacidad de los trabajadores. Por ejemplo, en la sentencia T-768/08 señaló:

"En este marco de ideas, no resulta desproporcionado que el empleador utilice mecanismos para cumplir con la obligación de seguridad que le asiste con sus trabajadores, y por consiguiente instale medios de video en el lugar de trabajo, siempre y cuando la medida sea proporcional al fin que se busca, es decir sea idónea y necesaria."

Superado el análisis de legalidad del video, este demuestra con suficiencia la ocurrencia de un acto inmoral en las instalaciones de la empresa protagonizado por la demandante, quien fue reconocida por los declarantes que concurrieron a la audiencia. En el baño donde ocurrieron los hechos, de acuerdo con la inspección judicial detallada por el Juez de instancia, se pudo constatar su carácter individual y mixto, con

medidas de 0.8 metros de fondo y 1.10 de ancho, compuesto por una unidad sanitaria, un lavamanos, basurera e implementos de aseo pág. 7 pdf 26ActaInspeccion.

Respecto de los actos inmorales, se reitera que en el acta de descargos la demandante acepta una relación entre ella y su superior, reconociendo: *"de eso tengo que decir que, si tuvimos un roce momentáneo, no una relación sexual, porque no se daba para tanto, quedamos que eso no estaba éticamente bien y que fue hace mucho tiempo"*, la cual cataloga como un "roce momentáneo", entre jefe – empleada que desborda el ámbito estrictamente laboral, y que la misma demandante calificó de antiética.

El análisis conjunto de la prueba conforme las reglas de la sana crítica, orienta el convencimiento judicial en torno a advertir el acierto del A quo en sus conclusiones relativas a la ocurrencia del hecho inoral constitutivo de justa causa de despido, desvirtuando el argumento de la activa de la demanda y de los alegatos de conclusión presentados en el grado jurisdiccional de consulta. Es claro que la pasiva cumplió idóneamente el imperativo procesal de demostrar la ocurrencia de la justa causa invocada, pues además de lo analizado en precedencia, la carta de terminación del contrato entregada a la demandante numerales 4 y 6 se sustenta en las causales de terminación del contrato de trabajo definidas en el artículo 62 del CST, y en los artículos 67 y 70 del Reglamento Interno de Trabajo.

Sobre ese particular, debe tenerse presente que el Código Sustantivo del Trabajo es claro en la regulación de la terminación justificada del contrato, exigiendo a la parte que finaliza la relación laboral, en el caso particular el empleador, que discrimine e identifique claramente la justa causa a invocar, que bien puede estar contenida en el Código Sustantivo del Trabajo, en el reglamento interno, en la convención colectiva, en el pacto colectivo o en el contrato, siempre que estas últimas no vulneren normas superiores como la Ley y la Constitución Política. La posición de la jurisprudencia nacional ha venido sosteniendo, que no existen en el ordenamiento jurídico, requisitos que impongan fórmulas sacramentales para la terminación del contrato de trabajo invocando justa causa, sino que el punto trascendental radica en que se le explique al trabajador, con absoluta claridad y coherencia, cuales son los hechos que dan lugar a la decisión, situación descrita en la misiva.

Si bien, se entiende este Juzgado la posición de la parte demandante de negar los hechos, su ocurrencia se demostró suficientemente al concluirse:

- El mérito probatorio del video en el cual se reconoció por los testigos a la demandante, el cual registra una situación bochornosa, inoral y reprochable en el escenario y jornada de trabajo.
- La inspección judicial comprobó que el baño en el que se registraron los hechos en video es de servicio mixto e individual, por contar con sólo una unidad sanitaria; pese a lo anterior, en la grabación se identifica con claridad la presencia de una pareja de hombre y mujer en la misma línea de tiempo, donde la demandante, protagonista femenina, se encuentra despojada de su camisa y el hombre realiza movimientos constitutivos de acto inoral dentro de las instalaciones de la empresa.
- La demandante aceptó en la diligencia de descargos haber traspasado la línea ética con su jefe coordinador Andrés Felipe Urrea Vélez, al haberse relacionado con él en contextos distintos al escenario superior-empleada.

No se comparten los argumentos expuestos por la activa en la demanda y en los alegatos de conclusión cuando refiere que en este asunto las conductas endilgadas a la demandante no fueron probadas por la parte demandada ni tampoco se acreditaron en el trámite del proceso, toda vez que el A quo no tuvo certeza de la conducta señalada a la demandante, ni aplicar el artículo 196 del Código General del Proceso al dividir las expresiones y tomar la confesión de un hecho diferente, criticando además la falta de inmediatez entre las pruebas de WhatsApp y video y la diligencia de descargos, porque para el Despacho están acreditados suficientemente los actos inmorales cometidos por la demandante dentro de las instalaciones de la empresa, y que configura per se la causa grave calificada previamente como tal por el empleador, además justa causa para la terminación del contrato de trabajo. Así mismo, las pruebas que

fueron tomadas en video por las cámaras de seguridad de la empresa son legales y no vulneran derechos a la intimidad o al debido proceso de la demandante.

De la inmediatez en el despido, discutida por la parte demandante, se analiza el caso bajo estudio partiendo de lo expresado por el declarante Andrés Felipe Ramírez Roldán, gerente de gestión humana de la sociedad demandada Expertos Seguridad LTDA, quien manifestó a la pregunta ¿indique al despacho en qué fecha la empresa tiene conocimiento de ese video?, contestó: *"La empresa tiene conocimiento de este video en el mes de enero del año 2021, cuando la demandante accede a el equipo de la empresa al computador de la empresa, abre el WhatsApp web personal de ella en el equipo de la empresa y lo deja abierto y ahí, en la conversación que deja abierta, está una conversación con Andrés Felipe en la que están hablando de una situación íntima que tuvieron en el baño de la central de monitoreo donde ellos trabajan..."* en tal sentido la empresa se enteró de los hechos en el mes de enero de 2021, posteriormente la demandante fue llamada a descargos el día 18 de enero de 2021, conforme lo confiesa en el hecho quinto al manifestar que le fue exhibido un correo electrónico citándola a descargos para el día siguiente, conociendo los hechos por los cuales fue llamada a descargos.

Ha sido clara la jurisprudencia de la H. Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral respecto al derecho del empleador a realizar las investigaciones que considere pertinentes y dar a conocer las pruebas que estime necesarias, escuchando a la demandante para garantizarle su derecho de defensa y la contradicción a las pruebas presentadas por la pasiva, como así se acredita en el acta de descargos visible en pág. 32 a 36 pdf 01DemandaAnexos.

En este escenario el despido no se torna desprovisto de inmediatez.

Se estiman acertadas las apreciaciones realizadas por el Juez de Pequeñas Causas Laborales en torno a la valoración de las pruebas, el decreto y práctica de la inspección judicial en las instalaciones de la sociedad demandada y se advierte acierto en la decisión del A quo desestimando las pretensiones y en consecuencia, se confirmará.

Por estos argumentos, sin necesidad de exposiciones mayores, se confirmará la sentencia consultada.

Sin costas en el grado jurisdiccional de consulta, porque éste implica la revisión oficiosa de la legalidad de la sentencia por el superior funcional.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TRECE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

F A L L A

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN el pasado veintisiete (27) de julio de dos mil veintitrés (2023) dentro del proceso ordinario laboral de única instancia promovido por la señora LISEB NORELA ZAPATA ROBLEDO contra la sociedad EXPERTOS SEGURIDAD LTDA.

SEGUNDO: Sin costas en el grado jurisdiccional de consulta.

Lo resuelto, se notifica por **EDICTO**, conforme a lo dispuesto recientemente por la H. Corte Suprema de Justicia en Auto AL 2550 de 23 de junio de 2021, por lo cual este Juzgado cambia la posición que tenía respecto de la notificación de las sentencias conocidas en el grado jurisdiccional de Consulta. El Edicto se fijará en el Micrositio del Juzgado dispuesto en la Página de la Rama Judicial, haciendo clic en Edictos y posteriormente en la fecha.

De igual manera, según el artículo 2 de la Ley 2213 de 2022, para mejor proveer envíese esta sentencia a los correos electrónicos de los apoderados de las partes.

Así mismo, se ordena devolver el expediente al Juzgado de origen para lo de su competencia.



LAURA FREIDEL BETANCOURT
Juez



ÁNGELA MARÍA GALLO DUQUE
Secretaria

Emails: gilpuyo@gmail.com; litigios@ceortizyabogados.com;

Firmado Por:

Laura Freidel Betancourt

Juez Circuito

Juzgado De Circuito

Laboral 013

Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **c5801e5d95d8204b9977445b55212e8e6bd5c6bdefefb4038061636ea092088d**

Documento generado en 27/10/2023 07:11:36 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>