



**Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali**  
**Sala Primera de Decisión Laboral**

Magistrado Ponente:  
**Fabio Hernán Bastidas Villota**

Treinta (30) de septiembre de dos mil veintidós (2022)

<b>Proceso:</b>	Ordinario Laboral
<b>Radicado:</b>	76-001-31-05-011-2016-00266-01
<b>Demandante:</b>	Jorge Eliécer Sánchez Delmar
<b>Demandada:</b>	Ofixpres S.A.S.
<b>Juzgado:</b>	Juzgado Once Laboral del Circuito de Cali
<b>Asunto:</b>	<b>Confirma sentencia – Fuero Circunstancial -</b> Despido con justa causa
<b>Sentencia escrita No.</b>	<b>261</b>

## I. ASUNTO

Pasa la Sala a proferir sentencia escrita que resuelve el **recurso de apelación** formulado por la apoderada judicial del demandante, contra la sentencia No. 144 del 4 de julio de 2019, proferida por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Cali.

## II. ANTECEDENTES

### 1. La demanda.

Pretende la demandante se declare la: **i)** ineficacia del despido por estar amparado con fuero circunstancial debido al conflicto entre Sintrapub y Ofixpres S.A.S. En consecuencia, se condene a la demandada al **ii)** reintegro sin solución de continuidad desde el 23 de noviembre de 2015, **iii)** el pago de salarios y aportes al sistema general de seguridad social desde que se produjo el despido. **Subsidiariamente**, solicita el pago de la indemnización por despido sin justa causa. (Fls. 4 y 5 Archivo 01Expediente.pdf).

## 2. Contestación de la demanda.

### 2.1. Ofixpres S.A.S.

La accionada, contestó la demanda en los términos visibles a folios 109 a 133<sup>1</sup>, la cual, en virtud de la brevedad y el principio de la economía procesal, no se estima necesario reproducir. (Art. 279 y 280 C.G.P.)

## 3. Decisión de primera instancia

Agotada la etapa probatoria conforme lo solicitado por las partes y decretado por el juez de conocimiento, éste puso fin a la primera instancia mediante la sentencia referida al inicio de este fallo<sup>2</sup>, en la que absolvió a la demandada de las pretensiones incoadas en su contra e impuso costas a cargo de la activa en cuantía de \$50.000.

Para arribar a tal decisión, expuso, que no existía controversia respecto de la naturaleza del vínculo entre las partes, sus extremos temporales, el cargo y el último salario devengado por el entonces trabajador.

En cuanto al **fuero circunstancial**, advirtió que se acreditó para la fecha del despido 23 de noviembre de 2015, que la empresa Ofixpres S.A.S. mantenía un conflicto colectivo con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Artes Gráficas, Publicaciones, Comunicaciones Tecnologías, Servicios y de Ramas Afines o Similares y Comercializadoras del Sector "Sintrapub", toda vez, que la etapa de arreglo directo culminó el 15 de diciembre de 2015<sup>3</sup>

Del **despido con justa causa** sostuvo que se invocaron dos causales, sin que se acreditara la primera, dado que no se logró establecer la negligencia del señor Jorge Eliécer Sánchez Delmar en el ejercicio de sus funciones, pues, de la prueba testimonial recaudada no se extrae perjuicio o daño alguno a la empresa, tampoco se muestra en los videos ausencias prolongadas del lugar de trabajo ni a una distancia considerable que le impidiera estar al pendiente de la operación de la máquina o que aquel actuar conllevara un grave riesgo a la seguridad durante la producción.

---

<sup>1</sup> Carpeta 01. Expediente Digitalizado Archivo 01ExpedienteDigital

<sup>2</sup> Carpeta 08 CD. FI. 328

<sup>3</sup> Carpeta 01. Expediente Digitalizado Archivo 01ExpedienteDigital FI. 77

Respecto de los actos de contenido sexual endilgados, acudió a los lineamientos de la OIT acerca de los comportamientos calificados como constitutivos de acoso sexual, para valorar los testimonios y el contenido de las grabaciones aportadas al plenario, concluyendo que la conducta desplegada por el señor Sánchez Delmar fue inapropiada respecto de la señora Rosa Elena, quien no consintió las acciones del actor, de modo que encontró probada la justa causa aducida por el empleador.

#### **4. La apelación**

Inconforme con la decisión la parte actora la recurre por considerar que **i)** el video con el cual se pretende acreditar la justa causa del despido no se exhibió a efectos de ser controvertido de acuerdo a las reglas de la sana crítica, máxime cuando la grabación debió someterse a una prueba pericial para determinar que no fue objeto de adulteración, por tanto, no puede considerarse como un medio probatorio eficaz, pues como lo ha sentado la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, los videos y los correos deben someterse a la prueba científica de un experto; **ii)** el sindicato solicitó la verificación de la grabación, petición que se negó, aun cuando el sindicato es parte dentro del proceso, atendiendo a que se está frente a un conflicto colectivo<sup>4</sup>.

#### **5. Trámite de segunda instancia**

##### **Alegatos de conclusión**

Los apoderados judiciales de las partes, previo traslado para alegatos de conclusión, de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, se pronunciaron, así:

##### **5.1. La parte demandante.**

Señaló que el momento de proferir la sentencia de primera instancia no se tuvo en cuenta la prueba testimonial, declaraciones de las que se extrae con claridad que quienes la rindieron estuvieron presentes o hicieron parte del proceso disciplinario. Agregó que se omitió la violación al debido proceso dentro del trámite disciplinario sin que ello se valorara por el juez de instancia; adicionalmente, sostuvo que no se encuentran probadas las faltas imputadas por el empleador<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Carpeta 08 CD. Fl. 328 minuto 49:23 a 52:44.

<sup>5</sup> Cuaderno Tribunal 02AlegatosDte01120160026601

## 5.2. La parte demandada.

Solicitó se confirme la sentencia de primer grado, debido a que la justa causa para la terminación del nexo entre las partes se encontró plenamente probada, por lo que además el señor Jorge Eliécer no gozaba de fuero circunstancial. Adujo que, en el interrogatorio de parte, el demandante confesó haber cometido la falta. Finalmente consideró que al entonces trabajador se le garantizó el derecho de defensa dentro del proceso disciplinario<sup>6</sup>.

### III. CONSIDERACIONES DE LA SALA

#### 1. Problemas jurídicos.

No es objeto de discusión en la alzada, **i)** la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre las partes, entre el 22 de marzo de 1979 y el 23 de noviembre de 2015, **ii)** que el demandante se desempeñó como operario de producción, **iii)** su último salario básico fue \$4.669.558, **iv)** era afiliado al sindicato Sintrapub, y, **v)** para la fecha de terminación del nexo entre las partes estaba vigente el conflicto colectivo entre Sintrapub y Ofixpres S.A.S., lo cual se corrobora con los medios de prueba aportados por las partes.

Por tanto, corresponde a la Sala establecer si:

¿Existió justa causa en el despido de Jorge Eliécer Sánchez Suárez el 23 de noviembre de 2015?

#### 2. Respuesta al problema jurídico.

2.1 La respuesta al interrogante es **positiva**. No es dable al empleador tolerar o validar comportamientos que conlleven la intimidación o acoso hacia la mujer, por lo que en caso de configurarse alguna de estas conductas constitutivas de violencia contra la mujer en el ámbito laboral, es dable dar aplicación a las justas causas para la terminación de la relación laboral al trabajador que recae en tales actitudes, aun cuando se encuentre cobijado por la protección del fuero circunstancial.

##### 2.1.1 Los fundamentos de la tesis.

---

<sup>6</sup> Cuaderno Tribunal 03AlegatosOfixpress01120160026601

2.1.2. El artículo 62 modificado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 contempla cuales son las justas causas por las que el contrato de trabajo puede ser terminado unilateralmente, por parte del empleador o del trabajador, según la parte que se vea afectada. Lo anterior, dado que la ley contempla que, cuando una de las partes ha incurrido en una o varias de estas causas, ha incumplido el contrato de trabajo y, en tal virtud, la otra parte está facultada para darlo por terminado. Así mismo, indica la norma que la parte que termina el contrato de manera unilateral debe manifestar a la otra la causal o motivo de su determinación. Es enfática en advertir que su validez está determinada por el momento en que se alegue, que no puede ser otro más que el momento de la extinción del vínculo, pues carece de validez la que se alegue con posterioridad.

Resulta necesario reiterar que en la carta de despido se le deben informar al trabajador las causas, razones o motivos del despido, y ello exige que el empleador las señale de forma puntual, precisa y concreta de manera que se puedan identificar claramente y no se confundan con otras.

2.1.3. Adicional a lo anterior, la Sala de Casación Laboral, en sentencia SL380 de 2022, radicación 87796, indicó que debe existir inmediatez en la terminación del contrato por justa causa. Se requiere, además, la individualización de los motivos o razones para darlo por terminado, la configuración de la justa causa, el agotamiento del procedimiento previo, si está incorporado en la convención colectiva, en el reglamento o en el contrato individual, y la oportunidad del trabajador de rendir su versión de manera previa al despido.

Precedente jurisprudencial donde además rememoró las sentencias CSJ SL679-2021 y CSJ SL496-2021, última en la que se dijo:

*“...Desde otro horizonte, no se desconoce por parte de la Corte y así ha precisado el precedente de la Sala de Casación Laboral, que el debido proceso constituye un derecho que en principio, presupone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, y que en tratándose de la terminación del contrato con justa causa por parte del empleador, la vulneración del derecho al debido proceso se puede predicar, por regla general, en el evento de que dentro de la empresa se haya previsto expresamente un procedimiento para despedir (CSJ SL2351-2020). Lo anterior no implica que pueda desconocerse el derecho de defensa. Ha dicho la jurisprudencia expresamente que:*

*No significa lo antes expuesto que el empleador no tenga límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues, de vieja data, esta Corte ha venido reconociendo garantías del derecho de defensa en la forma como el empleador puede hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación, en arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral; estas se pueden resumir así: a) la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos<sup>7</sup>; b) la inmediatez que consiste en que el empleador debe darlo por terminado inmediatamente después de ocurridos los hechos que motivaron su decisión o de que tuvo conocimiento de los mismos; de lo contrario, se entenderá que éstos han sido exculpadados, y no los podrá alegar judicialmente; c) adicionalmente, que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo; y d) si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido incorporado en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo...”*

2.1.4. En torno a la carga de la prueba, no debe perderse de vista que el hecho del despido debe ser demostrado por el trabajador que lo alega, y que cuando éste se encuentra acreditado, concierne al empleador la carga de la prueba de la justa causa<sup>8</sup>.

Al respecto, en Sentencia SL-4547-2018, radicación n.º 70847 del 10 de octubre de 2018, M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, la Corte reitera lo sostenido acerca de que, probado por el demandante el hecho del desahucio a través de la carta de despido, a la parte accionada le corresponde acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral, no siendo suficientes para dichos efectos las razones indicadas en la carta de despido, en la medida en que este elemento probatorio por sí solo no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, razón por la que es menester que se complemente con otros medios de convicción. Así, sostuvo:

---

<sup>7</sup> El Parágrafo del artículo 62 del CST que contiene la carga de la comunicación de la causal al momento de la decisión de terminar el contrato, por cualquiera de las partes, fue declarado exequible mediante sentencia CC C-594 de 1997.

<sup>8</sup> CSJ SL1210 de 28 de marzo de 2022, radicación 88214.

*“No basta con comunicar los motivos que llevan a finalizar unilateralmente el contrato laboral, dado que para que un despido se repute justo el empleador debe documentar la falta atribuida al subordinado y recaudar todo el acervo probatorio que sustente debidamente su ocurrencia. De lo contrario, fallará en la labor demostrativa que le incumbe en el escenario judicial y las imputaciones en las que fundamentó la rescisión contractual quedarán como simples señalamientos sin confirmación.”*

2.1.5. De lo que anterior se colige que las imputaciones efectuadas al trabajador como causa del despido en la carta de terminación del contrato por sí solas constituyen los motivos del empleador, y para que se erijan en justas causas, necesariamente deben estar soportadas en otras pruebas del proceso que acrediten la existencia de los hechos.

2.1.6. En otro giro, y en lo que concierne a los actos hostiles en el marco de los nexos de trabajo que pueden comportar hostigamiento o vulneración de la dignidad humana del trabajador independientemente de su género, la administración de justicia tiene un papel preponderante al rechazar a través de la administración de justicia, la normalización de acciones que afectan a poblaciones históricamente segregadas, como es el caso de las mujeres, que dentro de las relaciones de trabajo por temor a perder el sustento de su hogar o sufrir bloqueos en el crecimiento profesional, toleran actos abusivos hacia su dignidad.

De modo, que en los casos en los que se observa que las relaciones de trabajo horizontales o verticales comportan conductas inapropiadas que afectan la esfera de determinación autónoma de las mujeres, es un deber protegerlas a efecto de eliminar cualquier trato que limite el goce efectivo de sus derechos<sup>9</sup>.

Al punto, es pertinente recordar que, aunque el Convenio 190 no define el acoso sexual, pero incluye aquella conducta en el literal b, del numeral 1º, del artículo 1º

---

<sup>9</sup> Declaración Universal de los Derechos Humanos - adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), *“en la que se estableció la prohibición de discriminación por razones de género”* (art. 7º.); el Convenio 111 de la OIT, sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958 y su correspondiente Recomendación, *“que protege a todos los trabajadores ante la discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social y otros criterios”*; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, acogidos el 16 de diciembre de 1966 por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 2200 A (XXI), *“que incluyeron esa concepción proteccionista orientada, entre otros, al desarrollo de las mujeres en el mundo del trabajo como base de una creciente construcción social”*; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (también conocida por sus siglas en inglés CEDAW) firmada en 1979, que *“además de definir la discriminación de tal grupo poblacional, hizo un llamado a los Estados a que ratifiquen su erradicación”*.

del referido texto<sup>10</sup>. Ahora, la OIT ha definido el acoso sexual como el *“Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo”*<sup>11</sup>, por lo que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones CEACR, en su recomendación general de 2003 enunció elementos del acoso sexual, a saber: *“(i) quid pro quo, esto es, cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta la dignidad de las mujeres y de los hombres el cual es no deseado, irrazonable y ofensivo para el destinatario; el rechazo de una persona, o la sumisión a ella, siendo este comportamiento utilizado, explícita o implícitamente, como el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona; (ii) entorno de trabajo hostil, como un comportamiento que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el destinatario”*<sup>12</sup>.

Sobre el particular la Corte Suprema de Justicia en SL648 del 31 de enero de 2018, radicado 55122, puntualizó:

*“(...) el acoso sexual en el ámbito del trabajo, corresponde a uno de los problemas de discriminación de género como una forma específica de violencia contra las mujeres, cuya visibilización, erradicación y reparación le corresponde asumir a todas las sociedades que se aprecien de justas.*

*Así es porque debido a la cultura heredada y caracterizada por la segregación de las mujeres este tipo de abusos se sigue presentando en su contra. Lo que es peor, en el marco de esa mentalidad -aprobada simplemente para ceñirnos a una realidad impuesta-, se le intenta dar el inocente título de galantería o coqueteo, por demás de obligatoria aceptación para su destinataria, a verdaderas conductas constitutivas de acoso sexual: desde palabras subidas de tono por la apariencia o forma de vestir hasta abusos físicos, existiendo entre estos dos rangos numerosas conductas inadmisibles de los empleadores o representantes de estos hacía sus subalternas, que generalmente son ocultadas por las mismas víctimas ante el temor de ser despedidas o, incluso de ni siquiera ser escuchadas.*

*Esa indebida tolerancia, incentiva que en el ámbito laboral aún prevalezca el desconcertante problema de castigar a la mujer que no se somete al acoso de su superior y, es precisamente, la ausencia de denuncia la que cohonesto ese marcado estereotipo de que es su deber afrontar situaciones cotidianas de*

---

<sup>10</sup> Artículo 1. 1. A efectos del presente Convenio: (...) b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

<sup>11</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227404.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf)

<sup>12</sup> [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(2003\)1A.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(2003)1A.pdf)

*aparente seducción -que se traducen en un verdadero acoso sexual- en sus lugares de trabajo.*

*Y es que las pautas culturales no le permiten ver al sujeto activo de aquellas que la simple negativa de la mujer a ser objeto de tales representaciones sugestivas, debe bastar para que aquellas cesen, pues su continuidad lo convierte a él en acosador y a la persona objeto de su supuesta galantería en su víctima, lo cual perpetúa el ciclo de acoso y discriminación laboral, con grave afectación de la organización en la cual ocurre, donde, usualmente aquel se ve favorecido por aspectos organizativos como la proporción de hombres-mujeres, el tipo de actividades que estas desempeñan, la discriminación sexual, el clima laboral o la valoración de su trabajo.*

*Entonces, como quiera que el acoso sexual se trata de una situación que el sujeto pasivo no desea, es cada persona quien establece qué comportamiento aprueba y cuál le resulta intolerable y, por tanto, atentatorio de sus derechos y perturbador de sus condiciones de trabajo, lo que significa, que las conductas de acoso no se pueden limitar a acercamientos o contactos físicos sino que incluye cualquier acción que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, que puede producirse por cualquier medio de acción: propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, llamadas telefónicas, etc.*

*A pesar de su gravedad, este fenómeno se ha visto desnaturalizado y ha pasado a formar parte de las relaciones de poder que se establecen en el ámbito laboral como un flagelo silencioso que lesiona principios, garantías y derechos fundamentales, tales como la igualdad, la no discriminación laboral en razón del sexo, la vida, la estabilidad en el empleo, la intimidad y, por supuesto, también derechos y libertades sexuales y derechos económicos.*

*Todo ello, contribuye a perpetuar la subordinación de la mujer en la sociedad, pues el acoso u hostigamiento sexual es un hecho real que las afecta en mayor proporción y produce efectos: (i) en la víctima, en tanto la ubica en una situación de vulnerabilidad en el ejercicio de sus derechos e indefensión laboral, al punto que puede limitar su desarrollo profesional e incluso, perder su trabajo; (ii) en las empresas, toda vez que mancilla su imagen organizacional y puede generar pérdidas financieras, pues ante un clima laboral negativo aumenta el ausentismo por enfermedad, el abandono de los puestos de trabajo, la disminución en la calidad del mismo, etc., y (iii) en la sociedad, por cuanto limita la consecución de la igualdad y equidad de género.*

*Precisamente por todo lo anterior, cuando un asunto de este talante es puesto en manos de la justicia, al juez le corresponde continuar con su intencionalidad de*

*propender por el equilibrio entre los géneros y el respeto por los grupos poblacionales que históricamente han sido segregados, como, en este caso, la mujer trabajadora.*

*Retomando las directrices de la OIT, se tiene que para que un comportamiento sea calificado de acoso sexual, resulta imperativo la concurrencia de dos aspectos negativos: que sea 'no deseado y ofensivo'. Bajo tales criterios, prevé que serán considerados como acoso sexual los siguientes comportamientos:*

- Físico: violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios.*
- Verbal: comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas.*
- No verbales: silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.”*

## **2.2 Caso concreto.**

2.2.1. En el presente caso, sostiene la recurrente que las grabaciones con las que se pretende probar la justeza del despido, no fueron susceptibles de contradicción, debido que no se realizó su exhibición en el curso del proceso con el fin de someterlas a un peritaje, prueba que también debió entregarse al sindicato que como parte del conflicto colectivo estaba legitimado para verificar la prueba.

Conforme a lo anterior pasa, inicialmente la Sala a establecer si están demostrados los hechos constitutivos de la justa causa, en el asunto puntualmente se centrará en la atinente al numeral 2º del artículo 62 del CST<sup>13</sup>, que encontró probada el sentenciador de primer grado, causal alegada en la carta de terminación del contrato de trabajo.

2.2.2. Acorde el punto de reproche, de los medios probatorios se extrae:

2.2.2.1. En el contrato de trabajo a término indefinido, se incorporó en la cláusula quinta *“son justas causa para terminar el Contrato de Trabajo unilateralmente, las establecidas en la Ley, en especial las consagradas en el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, las establecidas en el Reglamento de Trabajo de la Empresa (...)”*<sup>14</sup>.

---

<sup>13</sup> “2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo”

<sup>14</sup> Carpeta 01. Expediente Digitalizado Archivo 01ExpedienteDigital Fls. 28 y 29

2.2.2.2. Misiva del 23 de noviembre de 2015, suscrita por María Rosa Elena Hurtado Rodríguez, en la que anotó:

*“Quiero dejar por escrito los hechos ocurridos en el mes de octubre, donde se evidencian los actos de acoso del señor Jorge Sánchez hacia mí, donde una ocasión el señor trató de mostrarme sus partes íntimas, en otra ocasión me abraza detrás de manera irrespetuosa y usando mis compañeros de trabajo para faltarme al respeto tratando de hacer que me tocara mis glúteos.*

*Adicional que el señor siempre dejaba su máquina operando sola para colocarnos conversa y hacernos perder el tiempo.*

*Yo no reporté nada a recursos humanos, anteriormente para no parecer una persona de quejas, no generar problemas con mis compañeros y no perjudicarme, pero en realidad el señor si sobrepasaba la confianza y eso no me gustaba”<sup>15</sup>*

2.2.2.2. Documento suscrito por Aldemar González, *“certificó que, en el momento del 29 de octubre de 2015, que yo estaba agachado en la mesa de trabajo mi compañero Jorge me cogió mi mano y se nota como si se hubiera tocado a la compañera Rosa. Eso es todo lo que yo puedo testificar”<sup>16</sup>*

2.2.2.3. Se adjuntó acta de diligencia de descargos del 23 de noviembre de 2015, suscrita por los señores Milton Henry Cruz Mora, Mario Alfonso Castillo, Joel Guillen Sandoval, Sandra Milena Ríos, con la constancia de que el señor Sánchez Delmar no la firmaba, documento en el que además se registró:

*“5. Por favor dar su explicación sobre los hechos ocurridos los días 28 y 29 de Octubre respecto a los largos lapsos de tiempo charlando y la observancia de conductas que violan el respeto hacia los compañeros de trabajo Rosa Hurtado y Aldemar González.*

*Respuesta del empleado citado: como le dije yo sólo me estaba acomodando el pantalón, yo nunca he realizado este tipo de actos yo estoy mayor y no me gusta andar con los pantalones caídos pregúntele usted si quiere al señor Aldemar o Rosa.*

*(...)*

---

<sup>15</sup> Carpeta 01. Expediente Digitalizado Archivo 01ExpedienteDigital Fl. 162

<sup>16</sup> Carpeta 01. Expediente Digitalizado Archivo 01ExpedienteDigital Fl. 163

8. *si se estaba acomodando el pantalón por qué se acerca y hace ese gesto con la señora*

*Respuesta del empleado citado: el pantalón me queda flojo y a cada rato me toca acomodarlo más y cuando uno está viejito se acomoda cada vez más los pantalones a cada rato porque lo hago en la calle también.*

9. *reconoce usted a la persona del video*

*Respuesta del empleado citado: si lo soy*<sup>17</sup>

2.2.2.4. En el interrogatorio de parte Jorge Eliécer Sánchez Delmar, que no conoció de la carta de Rosa Elena hasta la contestación de la demanda. Afirmó que tuvo poco contacto con Rosa Elena, al punto que la señora le decía “reversero”, pues escasamente se saludaban. El contacto que se ve en el video es “recochando”. Asegura que no vio el video, que la señora Hurtado Rodríguez no se hizo presente en la diligencia de descargos, a la que acudió con dos compañeros, en la que el señor Joel hizo una errónea interpretación de las imágenes. En los 38 años de prestar servicios a la empresa no hubo quejas. En una ocasión por “chanza” entre compañeros le agarraron “las nalgas”, acción que desaprobó.

2.2.2.5. El testigo Aldemar González Barreto, a lo largo de su declaración sostuvo que no le constaban y no le incumbían las circunstancias del despido del trabajador, a quien conoce desde hace poco más de 35 años debido su labor en la empresa. Luego refirió que Jorge Eliécer, le tomó la mano, pero en ningún momento tocó a la señora Rosa. Posteriormente, cuando se le puso de presente el contenido del documento visible a folio 163, suscrito por él, señaló que estuvo presente en los hechos de motivo por el que talento humano le solicitó una manifestación sobre las situaciones presentadas, y lo que sucedió fue: “salgo debajo de la mesa o escritorio en mi sitio de trabajo, cuando yo salgo el compañero trata de cogerme la mano como si fuéramos a tocar a la señora Rosa, pero en ningún momento llegó a suceder”, adujo que esa situación se presenta a la “recocha”, pero sin faltarle el respeto a nadie.

2.2.2.6. Por su parte el testigo Mario Alfonso Castillo Moreno, expresó en síntesis que vio el video como representante del sindicato en la diligencia de descargos, pero no percibió de manera directa los hechos adjudicados al extrabajador.

2.2.2.7. Se escuchó a Sandra Milena Ríos, quien tampoco percibió de manera los

---

<sup>17</sup> Carpeta 01. Expediente Digitalizado Archivo 01ExpedienteDigital Fl. 151 a 154

hechos que ocasionaron el despido, empero, era la gerente de recursos humanos para la data del despido. Relató que a partir de un correo electrónico anónimo se inició la averiguación de los sucesos del 29 y 30 de octubre de 2015, con los implicados, quienes a través de manuscrito dejaron constancia de lo acontecido sin que mediara coacción para ello. En su momento la señora Rosa manifestó que esas situaciones venían ocurriendo pero que ella no había reportado nada por temor. A la diligencia de descargos de Jorge acudieron los miembros del sindicato, momento en el que se exhibió el video para todos, junto a las demás pruebas, pero no estuvo presente la señora Rosa Elena Hurtado, quien se sentía *“vulnerada con toda la situación”*, así que como ella no se quiso presentar, se adelantó la diligencia con las demás personas indicando los motivos de los descargos.

2.2.2.8. Concurrió a declarar la señora María Rosa Elena Hurtado Rodríguez, quien aseguró que presta servicios a favor de la enjuiciada desde hace casi veinte años, no tiene vínculo alguno con Jorge Eliécer Sánchez Delmar. Comentó que previo a la diligencia los miembros del sindicato por medio de otros compañeros de trabajo hicieron comentarios acerca de que se estaba inmiscuyendo en un *“problema grave que por eso me podían dar cárcel”*. Seguidamente, dijo que el día de los hechos, estaba ubicada en la máquina, y que el señor Sánchez Delmar se le acercó y le dijo *“mirá Rosa, mirá”*, pero ella no giró la mirada, por el contrario, continuó con la labor advirtiéndole al señor Sánchez Delmar que había cámaras en el lugar. Fue citada a recursos humanos, pero desconocía los motivos, pero al entrevistarse con el señor Joel, le fueron mostradas las grabaciones, en donde ve que Jorge Eliécer se suelta el botón y la correa y empieza decir *“Rosa mirá, Rosa mirá”*<sup>18</sup>, inclusive, Aldemar González Barreto que estaba presente le dijo que dejara de hacer eso que había cámaras, el otro evento es cuando el señor Aldemar se agacha a sacar unas puntillas, y lo que ve es al demandante tomando la mano de González Barreto para que le toque los glúteos, pero el señor Aldemar no la tocó. No se percató de las situaciones en el instante de ocurrencia, tampoco puso en conocimiento de recursos humanos lo que venía pasando por *“miedo de la represalia de la gente porque él era muy querido allá en la empresa”*.

Aseguró que no era amiga del demandante, puesto que en alguna oportunidad ella misma le dijo que era un *“reversero”*, que la carta que suscribió en la empresa fue de manera voluntaria, ya que en los videos se observaba una falta de respeto. Agregó que la esposa del demandante la buscó en su domicilio para que acudiera a una

---

<sup>18</sup> Mas adelante en la declaración, la testigo señala: *“Vi cuando él coge aquí su pantalón su botón y lo desabrocha, que hago yo, cuando veo esa acción me volteo a mi puesto de trabajo y él decía, mirá Rosa, mirá Rosa, pero yo en ningún momento me giré”*. Minuto 44:34

notaría a retractarse y que el señor Aldemar González Barreto en la empresa le dijo que él ya había acudido a una notaría a suscribir un documento para que lo “sacaran de palabras”. No estuvo presente en la diligencia de descargos.

2.2.2.9. Al plenario, con la contestación de la demanda se incorporaron las grabaciones visibles en los folios 131 a 133, correspondiente al asunto objeto de controversia, las incorporadas principalmente en los discos compactos de folios 132 y 133<sup>19</sup>.

Previo a su valoración y de miras al recurso de alzada, advierte la Sala, que el extremo actor contó con la posibilidad de verificar los archivos antes de la diligencia del artículo 77 del C.P.T. y de la S.S. a efectos de tacharlos, lo que no ocurrió dentro de la oportunidad procesal pertinente. Bajo este entendido la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SC 5533 del 24 de abril de 2017, refirió sobre la validez probatoria de las grabaciones que:

*“En el sistema positivo colombiano, la eficacia probatoria de un documento privado, está indisolublemente ligada a la verificación de su autenticidad, misma que se predica cuando exista certeza de la persona que lo ha firmado o elaborado.*

*Esa certeza la explica el canon 252 CGP, al disponer en el numeral tercero que es el que interesa al asunto presente, que el documento privado es auténtico cuando:*

*“(…) 3. Si habiéndose aportado a un proceso y afirmado estar suscrito, o haber sido manuscrito por la parte contra quien se opone, ésta no lo tachó de falso oportunamente, o los sucesores del causante a quien se atribuye dejen de hacer la manifestación contemplada en el inciso segundo del artículo 289.*

*Esta norma se aplicará también a las reproducciones mecánicas de la voz o de la imagen de la parte contra quien se aducen, afirmándose que corresponde a ella”.*

*A su turno, el canon 277 de la misma, alusivo a las documentales emanadas de terceros enseña:*

*“Salvo disposición en contrario los documentos privados de terceros sólo se estimarán por el juez.*

---

<sup>19</sup> Carpetas 03 y 04 del expediente digital

1. Si siendo de naturaleza dispositiva o simplemente representativa son auténticos de conformidad con el artículo 252.

2. Los documentos privados de contenido declarativo, se apreciarán por el juez sin necesidad de ratificar su contenido, salvo que la parte contraria solicite ratificación”.

*No cabe duda que las grabaciones son documentos declarativos, es decir “se limitan a dejar constancia de una determinada situación de hecho”; ellos, contienen una declaración de ciencia o de conocimiento sobre determinados hechos, que en su materialidad corresponde en estricto sentido a un testimonio, atributo que no pierde a pesar de estar incorporado en un medio instrumental. Sobre aquellos, en últimas, ha manifestado la Sala, “se estableció la ratificación como única formalidad para reconocerle valor como prueba”.*

En ese orden, el contenido de esa reproducción de video, tiene total valor probatorio en tanto, como quiera que, no fue tachada de falsa, no se pidió algún tipo de ratificación, no se solicitó dictamen para verificar si, como se expuso por la apoderada de la parte actora en su recurso, había sido adulterada o modificada en algún sentido, carga procesal que le correspondía si es que en realidad consideraba que el documento había sido objeto de alguna manipulación.

Vale acotar, que el demandante se reconoció en las grabaciones dentro de la diligencia de descargos del 23 de noviembre de 2015<sup>20</sup>, en la que expresamente, al ser preguntado por el acto de desfajado del pantalón, se reconoció como la persona que aparece en el video<sup>21</sup>. Ahora, aunque el demandante en el interrogatorio vertido desconoció haber visto las grabaciones en la diligencia de descargos, lo relatado en el acta de descargos se acompaña con la declaración de Mario Alfonso Castillo Moreno, persona que aseguró, compareció como testigo a la diligencia de descargos, oportunidad en la que se exhibió el video.

Así, ante la certeza de que la persona que se suelta la correa del pantalón en el video incorporado en la carpeta 3<sup>22</sup>, es el demandante, observa esta instancia que no erró el juez de primer grado al considerar lesiva la acción del trabajador hacia la señora María Rosa Elena Hurtado Rodríguez, pues acudiendo a las reglas de la sana crítica, no resulta razonable que el actor se acercara a la mencionada señora soltando su pantalón, sin que entre los dos mediara confianza alguna como lo

---

<sup>20</sup> Carpeta 01. Expediente Digitalizado Archivo 01ExpedienteDigital Fl. 151 a 154

<sup>21</sup> Carpeta 01. Expediente Digitalizado Archivo 01ExpedienteDigital Fl. 151 a 154. Preguntas 8 y 9

<sup>22</sup> Archivo 01.INDE0600.AVI minuto 1:58 a 2:26

relataron él en su interrogatorio y la señora Hurtado Rodríguez en su de declaración.

Sin que pueda ser de recibo el argumento de que requería soltar la correa para subir su pantalón, puesto que si aquella era la acción que deseaba ejercer no era necesario que lo hiciera en frente de la señora Rosa Elena, bien pudo apartarse hacia la maquina que él operaba o hacia algún sanitario a efectos de privacidad en su actuar.

De igual manera, el señor Aldemar González Barreto situó en su testimonio al demandante en los hechos que se recopilan en la grabación de la carpeta 4<sup>23</sup>, corroborando lo descrito en el memorial manuscrito visible a folio 167<sup>24</sup>. Situación en la que se registra en las imágenes como el actor tomaba la mano González Barreto y la dirigía hacia los glúteos de su compañera de trabajo. Evento que resulta completamente reprochable, ya que aún cuando el señor Sánchez Delmar no lograra su cometido, su intención era trasgredir sin permiso alguno el espacio personal de la señora Rosa Elena.

En la misiva del 23 de noviembre de 2015, la trabajadora María Rosa Elena Hurtado Rodríguez cuenta, haciendo alusión al hoy demandante: *“en otra ocasión me abraza detrás de manera irrespetuosa”*<sup>25</sup>, acción acreditada a través de la grabación contenida en la carpeta 4<sup>26</sup>, allí consta como el demandante se acerca desde atrás a la trabajadora mientras ejerce su labor, sin que esta le haga seña alguna de manera previa. Nótese como la trabajadora afectada por los actos desobligantes del señor Jorge Eliécer Sánchez Delmar, fue clara al expresar que no consintió ninguna de las conductas realizadas por éste, tanto en la carta visible a folio 162, como en la declaración dada en el curso del debate probatorio del presente asunto.

No acoge esta Colegiatura entonces, el argumento que todas las acciones ejercidas por el actor fueron en el marco de *“chanza”* o *“recocha”*, no hay lugar a normalizar actos que ponen en indefensión a la mujer en ningún ámbito. Es entendible que dentro de las relaciones laborales se cree cercanía y familiaridad con los compañeros de trabajo a causa del trato continuo entre los trabajadores, pero en ninguna medida esto habilita a que entre pares o superiores se trasgreda la libertad

---

<sup>23</sup> Archivo 01.50600.AVI minuto 0:21 a 0:25

<sup>24</sup> Foliatura del expediente en PDF

<sup>25</sup> Carpeta 01. Expediente Digitalizado Archivo 01ExpedienteDigital Fl. 162

<sup>26</sup> Archivo 02.40600.AVI minuto 2:49 a 3:09

sexual<sup>27</sup> o se posibilite la vulneración de la dignidad humana<sup>28</sup>.

Finalmente, se aclara que el sindicato no es parte en el presente asunto, asociación que tampoco intervino en el trámite del proceso, por lo que no hay lugar a pronunciarse sobre ese aspecto del recurso, pues si la parte consideraba que el contradictorio debía integrarse con la organización sindical pudo advertirlo en todas las etapas previas a la sentencia de primera instancia.

Conforme a lo expuesto, se confirmará la decisión apelada, al encontrar plenamente acreditada la falta endilgada al trabajador, así que, al no operar el reintegro, por sustracción de materia y bajo los mismos argumentos, tampoco procede condena alguna por la pretensión incoada de manera subsidiaria.

### **3. Costas.**

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 3° del artículo 365 del C.G.P., se impondrá condena en costas de segunda instancia al demandante en favor de la parte demandada.

## **IV. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la **Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la providencia objeto de apelación.

---

<sup>27</sup> La Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia definió la libertad sexual como *“la facultad y el derecho que tiene toda persona humana para elegir, rechazar, aceptar y autodeterminar el comportamiento sexual, cuyos límites serán los postulados éticos en que se funda la comunidad y el respeto de los derechos ajenos correlativos. En otras palabras la libertad sexual es la facultad que tiene la persona para autodeterminarse y autorregular su vida sexual”*. Sentencia del 7 de septiembre de 2005, proceso 10672. Definición acogida la Corte Constitucional desde la Sentencia C- 131 de 2014 y reiterada en Sentencia T 156 de 2019.

<sup>28</sup> Corte Constitucional, Sentencia T- 881 de 2002: *“la Sala ha identificado a lo largo de la jurisprudencia de la Corte, tres lineamientos claros y diferenciables: (i) La dignidad humana entendida como autonomía o como posibilidad de diseñar un plan vital y de determinarse según sus características (vivir como quiera). (ii) La dignidad humana entendida como ciertas condiciones materiales concretas de existencia (vivir bien). Y (iii) la dignidad humana entendida como intangibilidad de los bienes no patrimoniales, integridad física e integridad moral (vivir sin humillaciones)”*, postura reiterada en la T-335 de 2019.

**SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS** de segunda instancia, a cargo de la parte demandante, y en favor de la parte demandada. Las agencias en derecho se fijan en suma de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Los Magistrados,

Firma digitalizada para  
Acto Judicial

  
**FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA**  
**FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA**

  
**CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA**  
**SALVO VOTO**

Firma digitalizada para  
Acto Judicial  
  
Cali-Valle

**YULI MABEL SANCHEZ QUINTERO**