

TEMA: FUERO DE MATERNIDAD - Para que se configure la protección de las mujeres en estado de embarazo, el empleador debía tener conocimiento de este, previo al despido. / **DESPIDO CON JUSTA CAUSA** - En atención a los principios que informan la carga de la prueba, cuando se alega despido directo, la parte actora solo tiene el deber de probar el despido escueto y la demandada debe demostrar que tal despido no existió o se generó por justa causa. / **LIBRE FORMACIÓN DEL CONVENCIMIENTO.** /

HECHOS: Pretende la demandante el reintegro al empleo, debido a que, para el momento en que fue despedida se encontraba en embarazo. Sin embargo, el a quo decidió absolver al extremo pasivo de la totalidad de las súplicas de la demanda. Como fundamento de la decisión, indicó que el despido obedeció a una causal objetiva, esto es, al demostrarse la falta grave cometida por la trabajadora. Con relación al estado de gestación de esta última, indicó que se dio por demostrado, incluso con el interrogatorio de parte a la demandante que, para el momento del despido, ni ella ni el empleador conocían del estado de embarazo. Concluyó que el despido no fue discriminatorio. Debido a que la decisión anterior no fue recurrida en apelación, se remitió el expediente a este Tribunal para conocer del proceso en grado jurisdiccional de consulta. Teniendo en cuenta lo anterior, el problema jurídico para resolver en esta instancia será: (i) determinar si la demandante, para el momento en que el contrato de trabajo le fue finalizado, se encontraba amparada por el fuero de maternidad; (ii) en caso de no haber lugar al fuero, establecer si el contrato finalizó o no por justa causa.

TESIS: El denominado “*Fuero de maternidad*” se encuentra consagrado en los artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo. Tiene por finalidad la protección frente a la discriminación que, a raíz del embarazo, pueda sufrir la mujer, específicamente la terminación o la no renovación del contrato por esta causa. En lo referente al período por el cual se extiende esta protección en el tiempo, el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 2° de la ley 1822 de 2017, señala que “*Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa*”, mientras que el artículo 1° de la ley 2141 de 2021 advierte que “*Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto*”. (...) Sobre la protección laboral de la mujer durante el embarazo, la Corte Constitucional en sentencia SU-070 de 2013, señaló que el artículo 43 Constitución contempla Protección especial estatal a la mujer embarazada y lactante, sin distinción. Frente al fuero de maternidad, advierte que este es una protección contra la discriminación laboral por embarazo o lactancia, que impide el despido, terminación o no renovación del contrato por estas causas. Esta protección a la maternidad busca permitir que la mujer brinde atención a sus hijos sin discriminación, garantizando el cuidado y alimentación de los recién nacidos. (...) La Corte Constitucional, en sentencia T-418 de 2022 recopiló las reglas de estabilidad laboral reforzada de personas embarazadas en contratos laborales, en atención a las sentencias SU-070 de 2013 y SU-075 de 2018. En la primera de las sentencias la protección reforzada se aplica cuando la mujer gestante o lactante tiene cualquier tipo de contrato laboral vigente. Esta protección depende de si el empleador conoce o no el estado de embarazo, sin embargo, con la segunda de las sentencias, se modificó la jurisprudencia, en la medida de que el empleador no debe pagar las cotizaciones a la seguridad social ni la licencia de maternidad cuando la desvinculación se produce sin conocimiento del embarazo, ya que esta protección la debe asumir el Estado. Concluyó que, si el empleador no conoce del estado de embarazo no hay lugar a la protección que se deriva de la estabilidad laboral reforzada. (...) Descendiendo al caso concreto, la actora no trajo prueba alguna al expediente que dé cuenta de que el empleador conocía de su estado de embarazo, previo a su despido. Asimismo, tal y como lo manifestó el juzgado de

instancia, tampoco se demostró que el empleador conociera del estado de embarazo por hechos notorios en la apariencia física de la trabajadora. (...) Ahora, si bien es cierto el juez debe valorar la totalidad de los medios de prueba que se allegaron al proceso según las reglas de la sana crítica, esta situación no exime a las partes de cumplir con la carga procesal que les incumbe, en el sentido de otorgar al funcionario la certeza sobre el cumplimiento de los requisitos establecidos en el supuesto de hecho de la norma en que se fundamenta la pretensión, para el caso de la parte demandante, o sobre los argumentos planteados en los medios exceptivos, si se trata del demandado que pretende sacar adelante los argumentos de su defensa. (...) Finalmente, en lo que tiene que ver con terminación unilateral del contrato, advierte la Sala que, una vez analizada la prueba en su conjunto, se observa que la demandante realizó una serie de descuentos no autorizados a varios usuarios de UNE EPM Telecomunicaciones. Esta conducta se enmarca en una falta grave por la trabajadora que da lugar a que el contrato de trabajo finalice por justa causa. Además, se le respetó el debido proceso, en la medida que la empresa la escuchó en descargos. (...) Corolario de todo lo dicho, la sentencia que se revisa por vía de consulta merece ser confirmada en su integridad.

M.P. CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA

FECHA: 29/04/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL
Aprobado ACTA **090**

Medellín, veintinueve (29) de abril de dos mil veinticuatro (2024)

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE(S)	Maira Elena Díaz Baldovino
DEMANDADO(S)	Emtelco S.A.S. UNE EPM Telecomunicaciones S.A.
RADICADO	05001-31-05-017-2023-00077-01 (P 03424)
DECISIÓN	Confirma
MAGISTRADA PONENTE	Carmen Helena Castaño Cardona

En la fecha, el **Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral**, se reunió para emitir sentencia de segunda instancia en el proceso ordinario promovido por **MAIRA ELENA DIAZ BALDOVINO** contra **EMTELCO S.A.S.** y **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.**, proceso con radicado **05001-31-05-017-2023-00077-01**.

De acuerdo con lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita.

I. ANTECEDENTES:

Pretensiones:

La demandante solicita se declare la existencia de un contrato laboral a término indefinido con Emtelco CV & BPO y con Tigo Telecomunicaciones S.A. como beneficiaria de la primera. La terminación del contrato como injustificada e ilegal por vulneración al debido proceso y al derecho de defensa, así como la responsabilidad solidaria de Emtelco CV & BPO y Tigo Telecomunicaciones S.A. por las acreencias laborales. Como consecuencia, se condene a las demandadas a reintegrarla a sus funciones o a un cargo de igual o superior categoría, al pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde

el despido hasta la ejecutoria de la sentencia: Salarios: \$2.277.360, prima de servicios: \$2.070.177, vacaciones: \$723.772, sanción Art. 65 CST: \$20.442.599, total a pagar: \$25.513.907. Además del pago de la indemnización por despido injustificado, indemnizaciones por no consignación de cesantías y no pago de la liquidación de prestaciones sociales y la indexación de las condenas.

Hechos:

Como fundamento de sus pretensiones expuso que comenzó a trabajar el 10 de octubre de 2017 para Emtelco S.A.S., empresa que presta servicios de call center a Tigo Telecomunicaciones. Su cargo inicial fue asesora en el área de servicio al cliente. En 2018 se trasladó al área de fidelización, donde se encargaba de fidelizar a los usuarios con dificultades en sus servicios. Ese mismo año recibió dos descargos por evasión de procesos, pero se comprometió a mejorar su desempeño. En noviembre de 2020 se trasladó al área de salida proactiva, donde consultaba a los usuarios sobre su experiencia con el servicio y les informaba sobre posibles mejoras. En abril de 2023, se descubrió que tenía descuentos mal aplicados en su sistema desde 2019. Señala que fue sometida a un descargo telefónico, donde Tigo Telecomunicaciones la responsabilizó por los errores, alegando que su usuario había sido suplantado. Afirma que esta compañía no investigó desde qué computador se habían aplicado los descuentos erróneos. Advierte que no recibió comisiones de meses anteriores, a pesar de haberlas reportado a su supervisor. Agrega que fue despedida sin posibilidad de realizar los exámenes médicos de egreso, desconociendo que estaba embarazada de 5 meses. Insiste que este despido le causó daños a su buen nombre y le quitó la posibilidad de disfrutar de su licencia de maternidad. Añadió que inicialmente firmó un contrato por obra o labor, pero luego tuvo la oportunidad de cambiar de cargo dentro de la empresa. Solicitó información a las demandadas sobre su vinculación y terminación laboral, recibiendo respuesta solo de Emtelco S.A.S.

Contestaciones:

Emtelco S.A.S.: Se opuso a la totalidad de las pretensiones al señalar que el contrato de trabajo finalizó con justa causa, se le respetó su derecho de defensa. Advirtió que *“con el usuario y contraseña de la demandante, los cuales eran personales e intransferibles, se autorizaron y realizaron aproximadamente cuarenta (40) descuentos del 100% a usuarios del cliente corporativo quienes estaban recibiendo el servicio de forma gratuita sin autorización del cliente, lo que generó importantes afectaciones económicas y reputacionales a éste y a EMTELCO”*. Agregó que el contrato terminó por una justa causa, además de que no conocían del estado de gestación en el que se encontraba la accionante. Como excepciones de mérito formuló las siguientes: inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, prescripción, buena fe y compensación.

UNE EPM Telecomunicaciones S.A.: También se opuso a la prosperidad de las pretensiones, advirtiendo que con la demandante no sostuvo relación laboral alguna, ya que esta laboraba al servicio de Emtelco S.A.S. Como excepciones de fondo propuso las que denominó: inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, falta de legitimación en la causa, ausencia de mala fe y buena fe.

El juzgado del conocimiento declaró probada la excepción previa de falta de competencia por no agotamiento de la reclamación administrativa

Sentencia de primera instancia:

El Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del **6 de febrero de 2023**, **absolvió** a Emtelco S.A.S. de la totalidad de las súplicas de la demanda. Las costas procesales las impuso a cargo de la demandante.

Como fundamento de la decisión, indicó que el despido obedeció a una causal objetiva, esto es, al demostrarse la falta grave cometida por la trabajadora. Con relación al estado de gestación de esta última, indicó que se dio por demostrado, incluso con el interrogatorio de parte a la demandante que, para el momento del despido, ni ella ni el empleador conocían del estado de embarazo. Concluyó que el despido no fue discriminatorio.

Consulta:

Debido a que la decisión anterior no fue recurrida en apelación, se remitió el expediente a este Tribunal para conocer del proceso en grado jurisdiccional de consulta.

Alegatos:

Emtelco S.A.S.: solicitó la confirmación íntegra de la sentencia de instancia, al señalar que existió un contrato de trabajo por obra o labor del 10 de octubre de 2017 al 15 de abril de 2021. La empresa cumplió con todas sus obligaciones durante la vigencia del contrato, toda vez que la terminación del contrato fue con justa causa por incumplimientos graves y reiterados de la demandante, toda vez que la demandante autorizó 40 descuentos del 100% a usuarios sin autorización del cliente, lo que generó afectaciones económicas y reputacionales. Insistió que se respetó el debido proceso y derecho de defensa de la trabajadora, además de que esta no aportó pruebas de su embarazo al momento del despido. Advirtió que no se puede ordenar el reintegro de la actora porque no se encontraba en una

situación protegida por la ley (fuero de salud, fuero circunstancial, fuero sindical, fuero de maternidad, etc.), toda vez que la protección de la maternidad se activa cuando la mujer es despedida por estar embarazada, no cuando existe una justa causa para el despido. Concluye que la empresa no pudo terminar el contrato con base en el embarazo de la demandante porque lo desconocía y no hay pruebas suficientes en el proceso.

II. CONSIDERACIONES:

Problema Jurídico

El problema jurídico para resolver en esta instancia será: (i) determinar si la demandante, para el momento en que el contrato de trabajo le fue finalizado, se encontraba amparada por el fuero de maternidad; (ii) en caso de no haber lugar al fuero, establecer si el contrato finalizó o no por justa causa.

Pruebas relevantes

Antes de resolver considera la Sala importante realizar las siguientes precisiones de conformidad con las pruebas obrantes en el expediente:

1. Contrato individual de trabajo por obra o labor suscrito por la demandante y Emtelco S.A.S., con fecha de inicio de labores 10 de octubre de 2017 (01/Pág. 22)
2. Acta de diligencia de descargo de Emtelco S.A.S. a la demandante, fechado 7 de febrero de 2018 (11/Pág. 107)
3. Comunicación de llamado de atención de Emtelco S.A.S. a la demandante, fechado 9 de febrero de 2018 (11/Pág. 105)
4. Emtelco S.A.S. cita a descargos a la demandante para el 30 de marzo de 2021 (01/Pág. 26)
5. Emtelco S.A.S. le notifica a la demandante, mediante escrito fechado el 15 de abril de 2021 la terminación del contrato de trabajo por justa causa (01/Pág. 29)
6. Reglamento interno de trabajo de Emtelco S.A.S. (11/Pág. 55 a 100)

7. Contrato de prestación de servicios celebrado entre Colombia Móvil S.A.S. E.S.P., UNE EPM Telecomunicaciones S.A., Edatel S.A. y Emtelco S.A.S. (11/Pág. 170)

Procede la Sala a resolver el problema planteado.

Protección a la maternidad. Estabilidad laboral reforzada

Pretende la demandante el reintegro al empleo, debido a que, para el momento en que fue despedida se encontraba en embarazo.

El denominado “*Fuero de maternidad*” se encuentra consagrado en los artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo. Tiene por finalidad la protección frente a la discriminación que, a raíz del embarazo, pueda sufrir la mujer, específicamente la terminación o la no renovación del contrato por esta causa.

En lo referente al período por el cual se extiende esta protección en el tiempo, el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 2° de la ley 1822 de 2017, señala que “*Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa*”, mientras que el artículo 1° de la ley 2141 de 2021 advierte que “*Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto*”

Sobre la protección laboral de la mujer durante el embarazo, la Corte Constitucional en sentencia SU-070 de 2013, señaló que el artículo 43 Constitución contempla Protección especial estatal a la mujer embarazada y lactante, sin distinción. Frente al fuero de maternidad, advierte que este es una protección contra la discriminación laboral por embarazo o lactancia, que impide el despido, terminación o no renovación del contrato por estas causas. Esta protección a la maternidad busca permitir que la mujer brinde atención a sus hijos sin discriminación, garantizando el cuidado y alimentación de los recién nacidos. En lo que interesa al tema, puntualmente dijo la Corte en la mencionada providencia:

“La protección a la mujer durante el embarazo y la lactancia tiene múltiples fundamentos en nuestro ordenamiento constitucional. En primer lugar, el artículo 43 contiene un deber específico estatal en este sentido cuando señala que la mujer “durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”. Este enunciado constitucional implica a su vez dos obligaciones: la especial protección estatal de la mujer embarazada y lactante, sin distinción, y un deber prestacional también a cargo del Estado: otorgar un subsidio cuando esté desempleada o desamparada. En el mismo sentido, el Estado colombiano se ha obligado internacionalmente a garantizar los derechos de las mujeres durante el periodo de gestación y lactancia. Existe una obligación general y objetiva de protección a la mujer

embarazada y lactante a cargo del Estado. Es decir, se trata de una protección no sólo de aquellas mujeres que se encuentran en el marco de una relación laboral sino, en general, de todas las mujeres. El segundo fundamento constitucional es la protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito del trabajo, habitualmente conocida como fuero de maternidad. El fin de la protección en este caso es impedir la discriminación constituida por el despido, la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia. Un tercer fundamento de la protección especial de la mujer en estado de gravidez deriva de los preceptos constitucionales que califican a la vida como un valor fundante del ordenamiento constitucional, especialmente el Preámbulo y los artículos 11 y 44 de la Carta Política. La vida, como se ha señalado en reiterada jurisprudencia de esta Corporación, es un bien jurídico de máxima relevancia. Por ello la mujer en estado de embarazo es también protegida en forma preferencial por el ordenamiento como gestadora de la vida que es. Ahora bien, la protección reforzada de la mujer embarazada, estaría incompleta si no abarcara también la protección de la maternidad, es decir, la protección a la mujer que ya ha culminado el período de gestación y ha dado a luz. En esa medida, dicho mandato guarda estrecha relación con los contenidos normativos constitucionales que hacen referencia a la protección de los niños y de la familia. En efecto, de esa manera se pretende que la mujer pueda brindar la necesaria atención a sus hijos, sin que por ello sea objeto de discriminaciones en otros campos de la vida social, como el trabajo, buscando entre otros, “garantizar el buen cuidado y la alimentación de los recién nacidos”.

Asimismo, la forma en que opera esta presunción es explicada por la Corte Constitucional en la sentencia SU-075 de 2018, en la que indicó que la protección de la maternidad se extiende entre el momento en que la trabajadora se encuentra en estado de gestación y hasta que culmina el período de lactancia, precisando que este periodo se divide en dos momentos claramente determinables y que tienen unas protecciones diferentes: 1. Mientras dura la gestación y la licencia de maternidad, en este lapso opera la presunción de discriminación mientras dure la gestación y 2. Luego de cumplido el periodo de licencia de maternidad, momento para el cual la madre debe demostrar que su despido obedeció a su embarazo.

La Corte Constitucional, en sentencia T-418 de 2022 recopiló las reglas de estabilidad laboral reforzada de personas embarazadas en contratos laborales, en atención a las sentencias SU-070 de 2013 y SU-075 de 2018. En la primera de las sentencias la protección reforzada se aplica cuando la mujer gestante o lactante tiene cualquier tipo de contrato laboral vigente. Esta protección depende de si el empleador conoce o no el estado de embarazo, sin embargo, con la segunda de las sentencias, se modificó la jurisprudencia, en la medida de que el empleador no debe pagar las cotizaciones a la seguridad social ni la licencia de maternidad cuando la desvinculación se produce sin conocimiento del embarazo, ya que esta protección la debe asumir el Estado. Concluyó que, si el empleador no conoce del estado de embarazo no hay lugar a la protección que se deriva de la estabilidad laboral reforzada.

La jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia también ha advertido que, para que se configure la protección de las mujeres en estado de embarazo, el empleador debía tener conocimiento de este, previo al despido. AL respecto, ver la sentencia SL3072-2023, en la que reiteró el criterio plasmado en la sentencia del 19 de octubre de 2011, con radicado 41075:

“(....) La Corte Suprema en esta ocasión precisa igualmente que en verdad para esos exclusivos fines atinentes a la protección en el empleo es indispensable el conocimiento del empleador, por cualquier medio, porque la Ley no exige tarifa legal al respecto, o incluso presumirse de un embarazo realmente notorio, sin que sea menester que la empleada esté obligada a acompañar una certificación médica sobre su estado de gravidez. Si el conocimiento patronal deriva de la información que suministra la propia trabajadora de encontrarse encinta, respaldada desde luego con el hecho cierto del embarazo acreditable posteriormente con cualquier medio probatorio, ciertamente tal noticia está revestida de la presunción de buena fe y satisface el propósito normativo de asegurar el conocimiento del obligado a cumplir la protección.

Dicha necesidad de conocimiento del empleador en manera alguna puede estimarse como atentatoria de la dignidad personal o como algo excesivo, sino, por el contrario, como una carga lógica y mínima, porque tiende a preservar la eficacia de la protección, la transparencia, el derecho de defensa, y halla su fundamento en la necesidad de que el empleador obligado, conociendo los hechos, tenga el deber de respetar la especial protección en el empleo que el Estado brinda a las mujeres embarazadas, ya que solamente desde el instante en que queda advertido puede operar en sana lógica la protección estatuida en los artículos 35 de la Ley 50 de 1990 y 8° del Decreto 13 de 1967. Por tanto, pugnaría contra esos principios y contra los textos legales que los desarrollan que se imponga el pago de una indemnización, o de los demás efectos pertinentes, a alguien que terminó por justa causa un contrato que en principio debía ser calificada previamente por el Inspector de Trabajo dado un estado de embarazo que el obligado a cumplir los trámites gubernamentales ignoraba.

En síntesis, si la protección legal apoyada en la censurable discriminación en el empleo consiste en la presunción de despido por motivo de embarazo, es lógico que no puede predicarse tal propósito de quien termina el nexo jurídico con ignorancia del soporte del hecho presumido”.

Descendiendo al caso concreto, no hay duda de que a la demandante le fue terminado su contrato de trabajo por su empleador Emtelco S.A.S., invocando justa causa, el 15 de abril de 2021.

La actora no trajo prueba alguna al expediente que dé cuenta de que el empleador conocía de su estado de embarazo, previo a su despido. No obstante, se debe advertir que el interrogatorio de parte es procedente en la medida en que sea idóneo para provocar confesión, por lo que no pueden tenerse probadas, por sí solas, las afirmaciones realizadas por las partes, salvo las que por confesión pueden advertir alguna situación desfavorable para esta, conforme lo dispuesto por el artículo 191 del Código General del Proceso. De igual forma, existe un principio general, el cual expresa que la prueba no puede ser creada por quien la invoca.

Del interrogatorio de parte realizado por la señora Díaz Baldovino se evidencia confesión, como es el hecho de que, al momento del despido, ni ella ni su empleador conocían de su estado de embarazo. Este conocimiento únicamente se obtuvo con posterioridad al 15 de abril de 2021. Asimismo, tal y como lo manifestó el juzgado de instancia, tampoco se demostró que el empleador conociera del estado de embarazo por hechos notorios en la apariencia física de la trabajadora.

Por lo anterior, al no demostrarse que el despido obedeció a un acto discriminatorio del empleador, la sentencia merece ser **CONFIRMADA** en tal sentido.

Despido con justa causa

En atención a los principios que informan la carga de la prueba, cuando se alega despido directo, la parte actora solo tiene el deber de probar el despido escueto y la demandada debe demostrar que tal despido no existió o se generó por justa causa.

Descendiendo al caso concreto, en la carta de terminación unilateral del contrato efectuada por el empleador el 15 de abril de 2021, se plasmaron las siguientes razones:

“Debemos manifestarle que la empresa, luego de la evaluación de los hechos que a continuación se indican, y habiendo garantizado previamente el respeto a sus derechos laborales, de forma particular al derecho de contradicción y de defensa, mediante la realización de la diligencia de descargos del día 30 de marzo de 2021; se ha encontrado justificada con fundamento en la ley laboral, la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo a partir del día de hoy.

Lo anterior basado en los siguientes hechos probados y las conclusiones derivadas del proceso:

- 1. El cargo que usted desempeña como CREADOR DE EXPERIENCIA, dentro de sus funciones principales se encuentran brindar un servicio de calidad a todos los usuarios procurando que se cumplan todos los estándares de satisfacción del mismo, así como también cumplir con todos los procedimientos, lineamientos e instrucciones definidos para la operación, entre otros.*
- 2. Es de su total conocimiento que el hecho de ingresar 40 pedidos con descuentos del 100% por periodos 12 meses, los cuales no están incluidos dentro de la oferta comercial, configuran una falta a los lineamientos y políticas establecidos en la operación, dado que con estas conductas se incumple el contrato comercial que se tiene con el cliente y de igual forma, estaría incumpliendo a las funciones derivadas de su contrato, al aplicar descuentos que usted no está autorizado para registrar con su usuario MEDIABAL, los cuales permitieron la prestación del servicio de manera gratuita sin un proceso de factura a favor del cliente corporativo.*
- 3. Durante dicha diligencia de descargos, reconoce usted que, todas las transacciones que se realicen con el usuario y contraseña, son imputables al propietario del mismo, en este caso el usuario MEDIABAL asignado a usted para el cabal desempeño de sus labores, toda vez que las contraseñas son de uso exclusivo del trabajador y la empresa brinda las condiciones de seguridad para la administración de las mismas. Aunado a lo anterior, reconoce tener conocimiento sobre las políticas de seguridad informática que indica la obligación del trabajador para modificar de manera permanente las contraseñas evitando la suplantación, así como de elevar todas las alertas de usurpación de usuarios que identifique.*

4. *A todo lo anterior se suma que, la compañía le ha brindado la oportunidad de recomponer su conducta y cumplir cabalmente las obligaciones que se derivan de este contrato laboral, pues sancionada con dos suspensiones al contrato, sin embargo continuó incumpliendo con las obligaciones contractuales en vista de que se continuaron reportando alertas bajo los mismos conceptos; lo que finalmente, traduce en la existencia de una justa causa de terminación del contrato, según las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo.*
5. *Por lo anterior, de acuerdo con las pruebas allegadas a esta dependencia y en concordancia con la diligencia de descargos, se evidencia el incumplimiento a las obligaciones contempladas dentro del Reglamento Interno de Trabajo, por lo que se traduce su comportamiento como grave; razón por la cual, una vez estudiado el caso, la compañía no puede aceptar este tipo de comportamientos de su parte y por lo tanto determina la existencia de una justa causa de terminación del contrato, de acuerdo con las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo, que se mencionan a continuación: Artículo 34 numerales 1, 11, 12, 14, 16, 18, 19, 21, y 22, y Artículo 37 numerales 26, 27, 29, 37, 42, 44 y 51, lo anterior en concordancia con el artículo 41 “Faltas graves” y el artículo 62, numeral 06 del Código Sustantivo de Trabajo”*

En dicha misiva se exponen, como justas causas las consagradas en el artículo 34 numerales 1, 11, 12, 14, 16, 18, 19, 21, y 22, artículo 37 numerales 26, 27, 29, 37, 42, 44 y 51 y artículo 41 del Reglamento Interno de Trabajo, en concordancia con el artículo 62, numeral 6° del Código Sustantivo de Trabajo.

No hay duda, entonces, que la demandante fue despedida el **15 de abril de 2021**, hecho que se demuestra con la carta ya referenciada; al realizar un análisis detallado de esta, se da cuenta que la finalización del vínculo laboral obedeció a una justa causa, toda vez que la demandada cumplió con la carga probatoria de acreditar que la finalización del vínculo laboral fue producto de las justas causas advertidas en la carta mencionada.

Al realizar un análisis del escrito del 15 de abril de 2021, se encuentra que Emtelco S.A.S. fundó el despido en el hecho que la actora ingresó 40 pedidos con descuentos del 100% por períodos 12 meses, que no estaban incluidos dentro de la oferta comercial y que no estaba autorizada para realizarlos. De otra parte, la señora Díaz Baldovino fundamenta su defensa en el hecho que ella no fue quien registró los pedidos con el 100 % de descuento por 12 meses, además de que no se le presentó alguna alerta por el software que permitiera identificar que se estaba realizando un descuento no autorizado.

De la prueba que milita en el expediente, en especial, la citación a diligencia de descargos, se desprende que la empresa le puso de presente a la trabajadora que “Durante los meses de junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre del 2020 su usuario de red presenta cuarenta (40) registros ingresados en el sistema de información con descuentos del 100% por un período de 12 meses; descuentos que no se encuentran dentro de la oferta de nuestro cliente corporativo, y por lo tanto usted no está autorizado para realizar dichos descuentos”. Estos descuentos fueron realizados a través del usuario “MEDIABAL”, el cual fue reconocido por la demandante como

el que ella usaba. También reconoció que tanto el usuario como la clave son intransferibles, y que ella, una vez la empresa le entregó estos datos por primera vez, procedió a cambiar la clave, actuación que se realiza a través de un sistema de seguridad de preguntas personales, la cual, además, debía cambiarse de forma periódica.

En los términos de los artículos 167 del Código General del Proceso y 1757 del Código Civil, les corresponde a las partes acreditar los supuestos de hecho de las normas jurídicas que consagran el derecho que reclaman; el no hacerlo conlleva inexorablemente a la negativa de éstos.

A su vez, el artículo 60 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, establece:

“El Juez al proferir su decisión, analizará todas las pruebas allegadas en tiempo”

Y, el artículo 61 del mismo estatuto procesal, reza:

“Libre formación del convencimiento. El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio. En todo caso, en la parte motiva de la sentencia el Juez indicará los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento”

Según las disposiciones transcritas, si bien es cierto el juez debe valorar la totalidad de los medios de prueba que se allegaron al proceso según las reglas de la sana crítica, esta situación no exime a las partes de cumplir con la carga procesal que les incumbe, en el sentido de otorgar al funcionario la certeza sobre el cumplimiento de los requisitos establecidos en el supuesto de hecho de la norma en que se fundamenta la pretensión, para el caso de la parte demandante, o sobre los argumentos planteados en los medios exceptivos, si se trata del demandado que pretende sacar adelante los argumentos de su defensa.

De la prueba decretada y practicada a lo largo del proceso se encuentra demostrado que la demandante no tenía autorización para tramitar pedidos con el 100% de descuento por 12 meses a usuarios de UNE EPM Telecomunicaciones; estos pedidos fueron realizados a través del usuario de la demandante, siendo ella la única persona que cuenta con estos datos para ingresar; la actora no reportó ante la empresa algún inconveniente con el sistema de computo que permita inferir que alguien más accedía a su usuario con su contraseña. Esta conducta se enmarca en una falta grave por la trabajadora que da lugar a que el contrato de trabajo finalice por justa causa.

Se concluye, entonces, una vez analizada la prueba en su conjunto, que la demandante realizó una serie de descuentos no autorizados a varios usuarios de UNE EPM Telecomunicaciones. Además, se le respetó el debido proceso, en la medida que la empresa la escuchó en descargos. Por tal razón, la sentencia será **CONFIRMADA**.

En lo relacionado con las acreencias laborales, la demandante reconoce que la empresa la pagó estas. Además, la demandada allegó prueba de la liquidación que le realizó a la trabajadora (11/Pág. 133)

Corolario de todo lo dicho, la sentencia que se revisa por vía de consulta merece ser **CONFIRMADA** en su integridad.

Las costas procesales de la primera instancia quedan como lo dijo el juzgado del conocimiento. En la segunda instancia no se causaron por conocerse del proceso en grado de consulta.

III. DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, la **Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

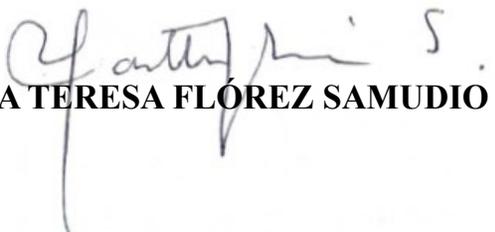
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Medellín el **6 de febrero de 2023**, en el proceso adelantado por **MAIRA ELENA DIAZ BALDOVINO** contra **EMTELCO S.A.S.** y **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.**

SEGUNDO: Las costas procesales quedan como se dijo en la motivación de esta providencia.

La anterior decisión se notifica por **EDICTO**.

LOS MAGISTRADOS


CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA


MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO

Radicado No. 05001-31-05-017-2023-00077-01
Radicado Interno: P 03424

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and strokes, positioned above the printed name.

HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ