



República de Colombia  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali

Sala Laboral

**NATALIA MARÍA PINILLA ZULETA**

**Magistrada ponente**

**Radicado n.º 76001310500320180035601**

Santiago de Cali, Valle del Cauca, diecisiete (17) de marzo de dos mil veintitrés (2023).

La Sala resuelve el recurso de apelación interpuesto por **MARCELA GALVIS DÍAZ** contra la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali el 11 de febrero de 2019, en el proceso que instauró la recurrente contra el **GRUPO OPERADOR CLÍNICO HOSPITALARIO POR OUTSOURCING S.A.S. – G OCHO S.A.S.**

## **I. ANTECEDENTES**

Marcela Galvis Díaz solicitó que se condene a el Grupo Operador Clínico Hospitalario por Outsourcing S.A.S. al reconocimiento y pago de la indemnización por despido «*sin justa causa*» efectuado el 9 de diciembre de 2016, así como al pago de lo que resulte probado *ultra y extra petita* y las costas del proceso. Como pretensión subsidiaria, solicitó el reintegro y el pago de las acreencias laborales desde el 9 de diciembre de 2016 hasta la fecha del fallo de segunda instancia.

En respaldo de sus aspiraciones, narró que el 1º de abril de 2009 celebró contrato de trabajo a término indefinido con el Grupo Operador Clínico Hospitalario por Outsourcing S.A.S. para desempeñar el cargo de *instrumentadora quirúrgica*.

Manifestó que el 9 de diciembre de 2016 la empleadora decidió dar por terminado el contrato de trabajo, soportada en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo; no obstante, no demostró las conductas que le endilgó como justa causa para finiquitar el vínculo laboral; por tanto, su despido tuvo un carácter «*no valedero*».

Finalmente, indicó que mientras estuvo vinculada a la empresa no tuvo ningún tipo de llamado de atención por mala conducta (f.º3 a 8 cuaderno de primera instancia).

## II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

El demandado **Grupo Operador Clínico Hospitalario por Outsourcing S.A.S. – G Ocho S.A.S.** se opuso a la totalidad de las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó los extremos laborales, el tipo de contrato suscrito con la actora, el cargo que esta desempeñó y sus funciones.

Negó haber dado por terminado el contrato sin fundamento legal, pues aclaró que la finalización del vínculo laboral obedeció a una justa causa comprobada, consistente en la participación de la convocante en conversaciones irrespetuosas referentes a su jefe inmediato, efectuadas en un grupo de WhatsApp creado con otras compañeras de trabajo.

En su defensa, propuso como excepciones de mérito las de «*inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, la innominada, prescripción, buena fe de parte de mi representada,*

### III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia del 28 de octubre de 2021, resolvió (f.º 122 a 125 cuaderno primera instancia):

**PRIMERO: ABSOLVER** al **BANCO PICHINCHA S.A.**, de todas y cada una de las pretensiones formuladas que en este proceso ha formulado **CONSUELO LOZANO RODRÍGUEZ.**, en el presente trámite (negrillas originales).

Para respaldar tal decisión, estimó que no fue objeto de debate la existencia de un contrato laboral a término indefinido entre las partes, los extremos laborales del mismo, el último salario devengado por la trabajadora (un millón setecientos cinco mil seiscientos pesos (\$1.705.600)) y la causal invocada por la convocada a juicio para la terminación del vínculo laboral por incumplimiento a las obligaciones y prohibiciones legales, contractuales y reglamentarias.

En tal perspectiva, indicó que el problema jurídico a resolver consistía en determinar si Marcela Galvis Díaz tenía derecho al pago de la indemnización por despido sin justa causa o si era procedente acceder al reintegro como pretensión subsidiaria.

En esta dirección, el *a quo* analizó la carta de terminación del contrato de trabajo, en la cual se expusieron los fundamentos fácticos y jurídicos que motivaron el despido de la demandante; esto es, su participación en una conversación sostenida por varias instrumentadoras quirúrgicas a través de un grupo de WhatsApp, en el que presuntamente se hicieron aseveraciones irrespetuosas, en un lenguaje «soez», hacia el jefe inmediato de la proponente.

Expuso que la declaración rendida por los testigos y los interrogatorios de parte le permitieron concluir que la demandante tuvo una participación activa en dicho diálogo, pues concordó con las participantes del grupo de WhatsApp en *ignorar* al jefe y no seguir las instrucciones con respecto a la capacitación que debían dictar, aunado a que no evidenció inconformidad frente a las manifestaciones de este chat. Por el contrario, expresó su consentimiento a las palabras allí expresadas al enviar emoji, comportamiento que, a juicio del *a quo* no fue «jocoso» sino grave, pues afectó incluso el buen nombre del jefe inmediato y fue contrario al principio de buena fe que debe regir el contrato de trabajo.

Refirió que la prueba de la conversación en WhatsApp llegó a la administración de la empresa encausada, debido a que una integrante del grupo entregó copia de los pantallazos de lo manifestado en el chat, con lo cual permitió la publicidad de este elemento material probatorio.

Por lo anterior, concluyó que la demandante sí incurrió en una falta calificada como grave en el Reglamento Interno de Trabajo, al no cumplir con las obligaciones contractuales o reglamentarias contempladas en el artículo 42 literales a), c) y f) y numerales 3, 22, 24 y 49, relacionadas con el respeto que los trabajadores deben guardar a los superiores. Agregó que no le corresponde al juez calificar la falta, pues el Reglamento Interno de Trabajo lo hizo, de modo que existió una justa causa para terminar el contrato y, por consiguiente, no hay lugar al pago de la indemnización.

Por otra parte, en lo atinente a la pretensión subsidiaria, la negó, pues consideró que la demandante no goza de estabilidad laboral reforzada ni es destinataria de otra figura similar que haga viable el reintegro.

#### **IV. RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme con la decisión, la demandante la apeló y solicitó su revocatoria. En sustento del recurso, manifestó que el *a quo* no tuvo en cuenta el principio de igualdad, pues no todas las integrantes que conformaba el grupo en WhatsApp fueron despedidas; además, indicó que no valoró adecuadamente la prueba testimonial a través de la cual se prueba que su participación no fue activa en la conversación que dio origen al despido.

#### **V. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

El 15 de julio de 2021 la convocada presentó alegatos de conclusión y solicitó se confirme el fallo de primera instancia. En sustento de tal aspiración, manifestó que las fotos de la conversación sostenida por medio de la plataforma WhatsApp son una prueba válida e indicó que lo expresado en ese chat afectó el clima laboral y la integridad del jefe inmediato, de modo que la conducta de la actora constituyó una falta grave consagrada como tal en el Reglamento Interno del Trabajo y, por dicha vía, se estructuró la justa causa para dar por finalizado el contrato de trabajo.

#### **VI. CONSIDERACIONES**

En el presente asunto no es materia de discusión que: i) el 1.º de abril de 2009 la demandante celebró con la demandada un contrato de trabajo a término indefinido (f.º 142 a 146), ii) la actora creó con sus compañeras de trabajo del área de instrumentación quirúrgica un grupo por la aplicación WhatsApp e intercambió mensajes sobre su jefe a través de dicho medio de comunicación (f.º 101 a 118), iii) el 11 de noviembre de 2016 la promotora rindió descargos (f.º 94 a 97) y iv) el 9 de diciembre de 2016 la demandada comunicó a la

convocante su decisión de finalizar el contrato de trabajo por justa causa (f.º 121 a 124).

Conforme a los antecedentes y en virtud del principio de consonancia, corresponde a esta Sala de Decisión determinar si la causal aludida por el empleador para finalizar el vínculo laboral a Marcela Galvis Díaz corresponde a una justa causa.

Para el efecto, el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, contempla de manera taxativa las causales de terminación del contrato de trabajo con justa causa, a saber:

A). Por parte del {empleador}:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
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.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

A su vez, del numeral 6º del precepto citado se desprenden dos escenarios que justifican un despido con justa causa: i) la violación grave de las obligaciones y prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo a los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo y ii) cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

En el primer escenario se debe acreditar la ocurrencia no sólo de la conducta sino también calificar la gravedad de esta,

mientas que, en el segundo, la calificación de la gravedad de la conducta esta previamente establecida en cualquiera de los estatutos mencionados en la norma y, por tanto, no le corresponde al juez entrar a declarar su gravedad, pues las partes les han dado este calificativo por el solo hecho de su ocurrencia, sin importar el grado de afectación que esta ha infligido (CSJ SL339-2023).

En cuanto a la carga de la prueba, es oportuno indicar que en un caso como el analizado, el trabajador debe acreditar el despido, mientras que al empleador le corresponde demostrar que la desvinculación acaecida tiene sustento en las justas causas señaladas en el artículo 62 *ibidem*.

Sobre el particular, en sentencia CSJ SL1680-2019, entre otras, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia indicó:

No debe perderse de vista que esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que en estos asuntos concierne a la parte accionada la carga de demostrar la justeza del despido. Es decir, que una vez probado por el demandante el hecho del desahucio (...), a la parte accionada le compete acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral (...).

Igualmente, en este punto es importante reiterar lo manifestado en la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en el entendido que el despido no tiene carácter sancionatorio, de tal manera que el empleador no está obligado por ley a seguir un proceso disciplinario, salvo convenio en contrario, pues lo que le es exigido es oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa y explicar los motivos que fundamentan la decisión de finiquitar el vínculo laboral(CSJ SL 339-2023).

Descendiendo al caso bajo estudio, se advierte que la demandante cumplió la carga de acreditar su despido, pues

aportó al proceso la misiva emitida por la empresa el 5 de diciembre de 2016, por medio de la cual se finalizó el vínculo laboral (f.º 30 a 33 cuaderno de primera instancia).

En dicho documento, la demandada plasmó los hechos que motivaron el despido y la justa causa invocada para soportar dicha determinación, esto es, la prevista en los literales a), c) y f) del artículo 42; numerales 13 y 22 del artículo 47, 22 y 24 del artículo 49, literal d) y parágrafo del artículo 52 del Reglamento Interno de Trabajo, que aluden al respeto ante los superiores y la violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales y reglamentarias, como en los numerales 2 y 3 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

De modo puntual, en el terreno fáctico, la terminación del contrato de trabajo se respaldó en las conversaciones sostenidas por el grupo de instrumentadoras quirúrgicas del hospital, en el cual se encontraba la aquí demandante, por haber incurrido presuntamente en lenguaje inapropiado, irrespetuoso e incluso amenazante contra la integridad del jefe inmediato, Carlos Deiver Castaño.

Por su parte, la demandada, a efectos de demostrar que el despido se sustentó en una justa causa aportó las siguientes pruebas documentales: i) imágenes de la conversación de WhatsApp (f.º 101 a 119), ii) diligencia de descargos (f.º 94 a 97), iii) carta de terminación del contrato de trabajo (f.º 121 a 124) y iv) Reglamento Interno del Trabajo (f.º 125 a 141).

Previo a analizar las imágenes de la conversación de Whatsapp allegadas e invocadas para finalizar el vínculo contractual, la Sala considera necesario precisar que la misma se produjo en el contexto de un grupo conformado por compañeras de trabajo y las alusiones que allí se realizaron se originaron en asuntos laborales; por tanto, de conformidad con la jurisprudencia de la Corte Constitucional su naturaleza es

semi-privada, de modo que no gozaba de la misma protección que los datos privados o reservados y su divulgación entre los miembros del grupo y los órganos de administración de la clínica no implicó una vulneración al derecho a la intimidad de la proponente.

En un caso similar, en sentencia CC T-574-2017 la Corte Constitucional manifestó lo siguiente:

Puede concluirse que la información producida en el grupo “*Distribuciones Cúcuta*” tenía la vocación de circular entre los participantes del mismo y, en atención a que entre ellos se encontraban también representantes de los empleadores, no existe objeción a que sobre esa base dichos representantes la transfirieran a sus representados. Planteado de otra forma, es claro que respecto de la información que circulaba -en atención a los integrantes, administradores y propósitos del *chat*- el accionante no podía esperar que se mantuviera al margen del conocimiento de los órganos de administración de la sociedad accionada. Puede decirse que cuando en su condición de trabajador e integrante del grupo “*Distribuciones Cúcuta*” (a) aceptó hacer parte del grupo creado, (b) interactuó en el mismo, (c) envió notas de voz alusivas a su trabajo -en las que expresaba desacuerdos con el empleador e insinuaba la manera en la que sus compañeros debían proceder en dicha situación- y (d) no manifestó en momento alguno su decisión de abandonarlo, reconoció la posibilidad de que la información circulara entre todos aquellos para los que resultaba relevante. **A juicio de la Corte, cuando la información que circula en el medio virtual se encuentra directamente relacionada con las actividades laborales, la expectativa de privacidad en ese contexto específico tiende a reducirse.**

71. No encuentra la Corte que el accionante pudiera confiar en que la información no circularía entre los órganos de administración y dirección de Nutresa. Ello supone que en este caso específico la existencia de una expectativa de privacidad en los términos que han quedado expuestos, resultaba reducida. Ni de la conformación del grupo, ni de su finalidad, ni de pauta o regla alguna para su funcionamiento, puede desprenderse dicha expectativa. Destaca la Corte que en este caso, de una parte, no se trataba de información íntima o sensible, ni que interesara –considerando la naturaleza de las actividades a las que se refería - solo al accionante y, de otra, era claro que Marco Antonio conocía que en el grupo participaban representantes del empleador.

72. Ahora bien, no puede afirmarse que toda la información producida en un espacio virtual como el señalado pueda ser objeto de circulación. En efecto, es posible -por ejemplo- que una parte de ella pueda ser calificada como sensible, absolutamente irrelevante para los fines del grupo correspondiente, lo que podría sugerir la existencia de límites a su divulgación. Sin embargo, no es ello lo que ocurre en este caso si se tiene en cuenta que los mensajes enviados por el accionante se encontraban directamente relacionados con la actividad de Nutresa y, en esa dirección, no era irrelevante su conocimiento por parte de los empleadores o las instancias de control de la sociedad accionada. Al margen de la validez del trámite del proceso disciplinario o de la sanción impuesta –asunto que podrá plantear el accionante ante la jurisdicción

ordinaria- lo cierto es que la divulgación del mensaje -entre sujetos para los cuales era evidentemente relevante- no implicó la infracción del derecho a la intimidad.

73. Teniendo en cuenta las características del grupo, el actor debía ser consciente que al enviar dichos audios, de una parte, limitaba la capacidad de controlar su divulgación y, como consecuencia de ello debía asumir, de otra, que dicha información fuera conocida por su empleador -como en efecto sucedió- puesto que el grupo tenía entre sus creadores e integrantes a personas que lo representaban. (Énfasis fuera del texto original).

Con dicha precisión, es oportuno señalar que de la conversación sostenida por la aplicación en cita se extraen los siguientes apartes:

+573112502928 ~ No one  
Pero q malparido tan Pilatos!  
la mando el mierdero a la otra  
Eso no pasaría si contratarán la gente q es

Lorena Iq  
Que se la saque.. que se la saque!!

Marcela Galvis  
Como a el no es el q le toca el voleo  
[...]

+573154955076 ~ Eliana  
Hay q preparar una charla de como envenenar un jefe (emoji de calaveras)

+573112502928 ~ No one  
Para eso no hay charla. Con la experiencia de muchas de nosotras basta  
Con un aquelarre  
[...]

+573112502928 ~ No one  
Mi opción es cortarle el pene  
Jajajaja  
[...]

+573154955076 ~ Eliana  
Siii y luego le arrancamos las uñas y las muelas con un alicate

+573112502928 ~ No one  
La hacemos torura (sic) china  
Y antes de eso. Lo amarramos y la traermos (sic) un travesti  
Para lo traume  
O q ponga feliz ...  
Uno no sabe  
Ya nada me sorprende

+573154955076 ~ Eliana  
Luego le aplastamos los testículos  
Cin (sic) un martillo

[...]  
+573197899581 ~ Leidy Cueto

La campaña es si el habla x (sic) se va de ignorada

Marcela Galvis  
Seee

[...]

Marcela Galvis  
Noooo vamo a (sic) a capacitar a nadie!!!  
[...]

Lorena Iq  
No le conteste n (sic) nada

Marcela Galvis  
Indiferencia total

Revisados los extractos transcritos, la Sala considera que son suficientes para demostrar que, efectivamente, el lenguaje utilizado en dicho grupo de compañeras de trabajo es ofensivo y contrario al respeto que deben los trabajadores a sus compañeros y superiores, así como a la buena fe con que se debe ejecutar el contrato de trabajo.

Asimismo, pese a que la participación de la actora se suscribió a decir «*Como a el (sic) no es el q (sic) le toca el voleo*». En lo que respecta a la manifestación de ignorar al superior respondió «*see*», igualmente dijo «*Noooo (sic) vamo a (sic) a capacitar a nadie!!!*» y también aludió a tratar con «*indiferencia total*» al jefe inmediato; por tanto, se demuestra que, si bien sus afirmaciones fueron menos graves que las de sus compañeras, lo cierto es que sí promovió el incumplimiento de las funciones que les asistían y convalidó las expresiones ofensivas declaradas en el chat.

Ahora, es oportuno precisar que en la diligencia de descargos la actora confesó su participación en el chat de WhatsApp, admitió que sus afirmaciones fueron *irrespetuosas y groseras* y afirmó conocer el Reglamento Interno de Trabajo, pues puntualmente indicó lo siguiente (f.º 94 a 97 cuaderno de primera instancia):

**PREGUNTADO:** La empresa tuvo conocimiento que Usted y otras compañeras de trabajo sostuvieron manifestaciones irrespetuosas, agresivas y temerarias de su líder de proceso a través del chat en WhatsApp, expresando que deseaban hacerle daños físicos y psicológicos; ¿que tiene usted para decir al respecto? (se coloca de presente a la trabajadora copia de la conversación de WhatsApp).

**CONTESTADO:** pues si (sic), realmente es una conversación en la que se dijeron cosas en la que dependiendo del contexto que se tomen si pueden ser ofensivas hacia el jefe, pero yo pienso que ninguna de las que dijo ese tipo de cosas, lo dijo fue de lo que estábamos hablando en ese momento, que era una recocha entre 7 mujeres hablando bobadas, de todas maneras creo yo que en las intervenciones que tuve yo no me referí en términos violentos en contra del jefe.

[...]

Realmente era una conversación entre varias mujeres hablando bobadas que de pronto se salieron de contexto y al llegar a conocimiento del jefe se sintió obviamente ofendido, pero la intención no era llevar a cabo todas esas que se dicen.

[...]

**PREGUNTADO:** Manifieste porque motivo, en la referida conversación con sus compañeras de trabajo se expresa de una manera irrespetuosa de su líder de proceso, utilizando un lenguaje inapropiado.

**CONTESTADO:** Pues realmente en lo que dije no me expreso de manera inapropiada, mis comentarios fueron de la parte en la que hablábamos en lo laboral, yo no me exprese (sic) de manera violenta en contra del jefe y en la parte en la que hable (sic), si (sic) lo dije de manera irrespetuosa o grosera fue por la respuesta que el nos dio del tema de los ayudantes. (subrayado fuera del texto original).

La misma conclusión se extrae del interrogatorio de parte absuelto por la demandante, pues allí confesó, en igual medida, que manifestó a sus compañeras en la conversación de WhatsApp que no iba dar capacitación a nadie. Asimismo, sugirió se ignorará al jefe inmediato y se asumiera una conducta *indiferente* con él.

En ese contexto, se insiste, la participación de la actora en el grupo de WhatsApp se enmarca dentro de las faltas graves previstas en el Reglamento Interno de Trabajo, concretamente la estipulada en el literal d) del artículo 52, que estructura como justa causa de despido cualquier «*violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias*», entre las cuales se encuentra la de observar respecto por sus compañeros y superiores.

Asimismo, el artículo 52 del mismo estatuto establece causales de terminación específicas del contrato, encauzándose la conducta de la actora en lo dispuesto en el numeral 7º «*Agredir física o verbalmente a cualquier de los colaboradores o tercero receptor*».

De modo que, la conducta de la demandante es calificada como grave en el Reglamento Interno del Trabajo y, por consiguiente, el empleador tenía la facultad de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, sin reconocimiento de indemnización alguna.

Aunado a lo anterior, se tiene que el proceder de la promotora constituye también justa causa en los términos de los numerales 2º y 3º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, si se tiene en cuenta que se trató de un agravio en contra del empleador «*que atenta contra la armonía, el respeto, la lealtad y buena fe que deben regir las relaciones laborales*», conforme lo señaló la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia al analizar un caso similar en sentencia CSJ SL 1114 – 2021, en la que indicó que:

Es por esto que el envío y reproducción de un texto digital, incluso por redes, debe tener la certeza y finalidad de informar, comunicar, expresar, participar, anunciar, notificar, advertir, construir e incluso elogiar o promocionar, con respeto, pero no es dable hacer uso del mismo para deshonrar, ultrajar, denigrar, ofender, difamar, agraviar, insultar, maltratar, injuriar, desechar lo malo o agredir a los trabajadores o empleadores ni a sus respectivas familias, con manifestaciones inapropiadas contenidas en un mensaje, chat, archivo digital o impreso, así como en una captura de pantalla de un celular o computador o equipo electrónico, que aludan a un texto; conducta última que en estas circunstancias resulta realmente reprochable y grave, máxime que la masificación de esos mensajes trasciende en la mayoría de los casos la esfera laboral y atenta contra la dignidad de la persona al igual transgrede la lealtad, buena fe, cortesía y fidelidad con que se deben ejecutar los contratos de trabajo (artículos 55 y 56 del CST).

Por otra parte, si bien la promotora aludió a que las expresiones manifestadas en la red social surgieron por la inconformidad con las directrices impartidas por su superior y a que como trabajadora le asistía el derecho de expresar sus

opiniones, es preciso señalar que contaba con un conducto regular para exponer las inconformidades; sin embargo, no obra constancia en el expediente que las hubiere ejercido.

Además, en ningún escenario es permitido utilizar el irrespeto y la descortesía como vía para expresar disgusto en un escenario laboral, pues si bien, «*las personas son libres para actuar y expresarse, la ejecución de una agresión, mal trato o injuria en contra de otra persona, evidentemente configuran un hecho ilícito, un abuso o desbordamiento de los derechos de quienes agresor y la vulneración de los ajenos y, por tanto, traspasan los límites impuestos por la Constitución*» (CC C-931-2014).

Finalmente, en relación con la presunta vulneración al principio de igualdad, es oportuno indicar que de los testimonios rendidos por Cinthia Bernier, directora nacional de gestión humana, y Carlos Deiver Castaño, coordinador de cirugía de la demandada, se advierte que a todas las participantes del grupo de WhatsApp se les terminó el contrato de trabajo; solo una integrante del chat continúo prestando sus servicios a la empresa, pues fue quién entregó las fotos del chat sostenido entre las instrumentadoras quirúrgicas.

Por último, la alusión al desconocimiento del principio de igualdad no tiene asidero jurídico, pues la parte no aporta ningún medio de prueba para sustentar las afirmaciones y el empleador, conforme a su potestad subordinante, puede desvincular a los trabajadores a quienes les compruebe la comisión de una justa causa, como ocurrió en el caso analizado.

Por lo expuesto, se confirmará la sentencia de primera instancia.

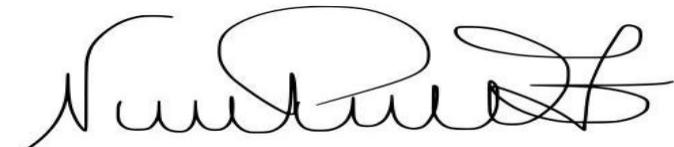
En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

**RESUELVE**

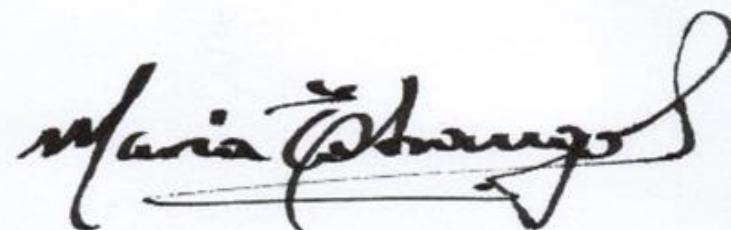
**PRIMERO:** Confirmar la sentencia de instancia.

**SEGUNDO:** Costas en esta instancia a cargo de Marcela Galvis Díaz. Inclúyase como agencias en derecho la suma de quinientos mil pesos (\$500.000).

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**NATALIA MARÍA PINILLA ZULETA**  
Magistrada



**MARÍA ISABEL ARANGO SECKER**  
Magistrada



**FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO**  
Magistrado