

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL BOGOTÁ D.C.

SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL

MAGISTRADO PONENTE: LUÍS CARLOS GONZÁLEZ VELÁSQUEZ.

PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL – ACCIÓN PERMISO PARA DESPEDIR - DE ECOPETROL S.A. CONTRA WILMAR CALDERÓN OLMOS. RAD. 2017 00423 Juz 15.

Bogotá D. C, diecinueve (19) de enero de dos mil veintitrés (2023)

AUTO

Procede La Sala a resolver lo concerniente con la solicitud de acumulación de procesos que eleva el demandado en esta instancia, a fin de que se unifique la jurisprudencia en su caso y se evite la toma de decisiones contradictorias. Los procesos respecto de los cuales pide la acumulación están individualizados con los siguientes radicados: 1) 2019 00486 Juzgado 36, 2) 2021 00478 Juzgado 25, 3) 2022 00773 (sin Juzgado, solo se indica TSB) y 4) 2019 00045 Juzgado 01. La petición de acumulación también se apoya en el hecho de que en todos estos procesos existe identidad de partes, las pretensiones son conexas y el debate jurídico comparte situaciones jurídicas comunes.

Para resolver lo pertinente advierte La Sala que en el asunto no se cumple ninguna de las exigencias que ha establecido el legislador para la acumulación pretendida. De una parte, ya feneció la oportunidad legal que contempla el art. 25-A del CPTSS para prever una posible acumulación de pretensiones (*sin que este sea el caso*), y de otro lado, tampoco se satisfacen las condiciones del art. 148 del CGP, para que proceda la acumulación perseguida porque no se acredita el cumplimiento de las siguientes reglas:

"1. Acumulación de procesos. De oficio o a petición de parte podrán acumularse dos (2) o más procesos que **se encuentren en la misma instancia**, aunque no se haya notificado el auto admisorio de la demanda, **siempre que deban tramitarse por el mismo procedimiento**, en cualquiera de los siguientes casos:

a) Cuando las pretensiones formuladas habrían podido acumularse en la misma demanda.

b) Cuando se trate de pretensiones conexas y las partes sean demandantes y demandados recíprocos.

c) Cuando el demandado sea el mismo y las excepciones de mérito propuestas se fundamenten en los mismos hechos.

2. Acumulación de demandas. Aun antes de haber sido notificado el auto admisorio de la demanda, podrán formularse nuevas demandas declarativas en los mismos eventos en que hubiese sido procedente la acumulación de pretensiones.

3. Disposiciones comunes. **Las acumulaciones en los procesos declarativos procederán hasta antes de señalarse fecha y hora para la audiencia inicial.**

Si en alguno de los procesos ya se hubiere notificado al demandado el auto admisorio de la demanda, al decretarse la acumulación de procesos se dispondrá la notificación por estado del auto admisorio que estuviere pendiente de notificación.

De la misma manera se notificará el auto admisorio de la nueva demanda acumulada, cuando el demandado ya esté notificado en el proceso donde se presenta la acumulación.

En estos casos el demandado podrá solicitar en la secretaría que se le suministre la reproducción de la demanda y de sus anexos dentro de los tres (3) días siguientes, vencidos los cuales comenzará a correr el término de ejecutoria y el de traslado de la demanda que estaba pendiente de notificación al momento de la acumulación.

Cuando un demandado no se hubiere notificado personalmente en ninguno de los procesos, se aplicarán las reglas generales.

La acumulación de demandas y de procesos ejecutivos se regirá por lo dispuesto en los artículos 463 y 464 de este código."

Así las cosas, y como ya se indicó en el asunto no hay lugar a aplicar la figura procesal solicitada, pues además de que ya feneció la etapa procesal, al consultar la página web de la rama judicial con el nombre del trabajador a fin de verificar la existencia de procesos similares (*esto es, procesos especiales de fuero sindical – acción permiso para despedir*), se evidencia conforme el siguiente registro:

Resultados Encontrados: 3 Obtener archivo csv						
Ya Consultados	Número Proceso	Fecha Radicación	Clase	Ponente	Demandante(s)	Demandado(s)
☐	11001310501520170042300	24/07/2017	Fueros Sindicales	ARIEL ARIAS NUÑEZ	- ECOPETROL SA	- WILMAR CALDERON OLMOS
☐	11001310502420150013400	05/02/2015	Fueros Sindicales	Dr. LUIS DARIO GIRALDO GIRALDO	- ECOPETROL SA	- WILMAR CALDERON OLMOS
☐	11001310502520210047800	06/09/2021	Ejecutivo	JUEZ DEL DESPACHO	- ECOPETROL S.A.	- WILMAR CALDERON OLMOS

La existencia de dos procesos de fuero, donde el trabajador es el demandado sin que ninguno corresponda a los procesos respecto de los que aquí pide acumular por circunstancias fácticas similares.

Y de la de consulta de procesos, con el nombre del trabajador como extremo activo de la litis, se registran los siguientes:

Resultados Encontrados: 9 Obtener archivo csv						
Ya Consultados	Número Proceso	Fecha Radicación	Clase	Ponente	Demandante(s)	Demandado(s)
☐	11001310500120170089000	23/08/2017	Fueros Sindicales	RUTH YOLANDA QUIÑONES TORRES	- WILMAR CALDERON OLMOS	- ECOPETROL SA
☐	11001310500120170103900	27/09/2017	Ordinario	RUTH YOLANDA QUIÑONES TORRES	- WILMAR CALDERON OLMOS	- ECOPETROL S.A.
☐	11001310500120190004500	21/01/2019	Fueros Sindicales	RUTH YOLANDA QUIÑONES TORRES	- WILMAR CALDERON OLMOS	- EMPRESA COLOMBIANA DE PETROLEOS -ECOPETROL-
☐	11001310502420150048800	04/06/2015	Ordinario	Dr. LUIS DARIO GIRALDO GIRALDO	- WILMAR CALDERON OLMOS	- ECOPETROL S.A.
☐	11001310502520140070700	14/10/2014	Ordinario	JUEZ DEL DESPACHO	- WILMAR CALDERON OLMOS	- ECOPETROL S.A.
☐	11001310502820210051500	11/10/2021	Ordinario	ALVARO SALAZAR HERNANDEZ	- WILMAR CALDERON OLMOS	- ECOPETROL S.A.
☐	11001310503620190048600	20/06/2019	Ordinario	Dr. Juez 36 Laboral del Cto de Bogota	- WILMAR CALDERON OLMOS	- ECOPETROL S.A.
☐	11001310503920160091000	19/09/2016	Ordinario	Andres Jaramillo Tibaquicha	- WILMAR CALDERON OLMOS	- ECOPETROL S.A.
☐	11001310503920160116400	12/01/2017	Acoso Laboral	Andres Jaramillo Tibaquicha	- WILMAR CALDERON OLMOS	- EMPRESA COLOMBIANA DE PETROLEOS - ECOPETROL S.A.

De los que se colige conforme la clase (*ordinario, fuero y acoso*) y la ubicación de los sujetos procesos (*Wilmar Calderón Olmos como demandante*), que esos procesos también difieren de este especial trámite de fuero sindical acción permiso para despedir, por lo que bastan estas razones para **NEGAR LA ACUMULACIÓN** pretendida.

Resuelto lo anterior, se procede a dictar la correspondiente,

SENTENCIA

ECOPETROL SA acude a la presente acción de fuero sindical para que se le dé permiso de despedir a su trabajador aforado WILMAR CALDERÓN OLMOS quien incurrió en una justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo (folio 9 – expediente digital).

Los hechos de la demanda se describen a folios 2 a 9 del expediente digital. El 10

de agosto de 1992 las partes celebraron un contrato de trabajo a término indefinido, en la actualidad el demandado se desempeña como profesional IA VEX, quien a su vez ostenta el cargo de secretario de asuntos jurídicos del Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresas Operadoras, Contratistas, Subcontratistas de Bienes y Servicios y Actividades de la Industria del Petróleo, Petroquímica y similares – SINDISPETROL. La conducta que reprocha la demandante en este proceso especial es el permanente trato irrespetuoso y desobligante de CALDERÓN OLMOS con sus compañeros de trabajo a través del correo corporativo asignado por la empresa para el desarrollo de sus funciones u obligaciones, los que cita así:

“5.1. El día 5 de mayo de 2017 a las 9:53 p.m. con asunto "Fwd: Respuesta OPC-2017-011906. Radicado 1-2017-093-12923 (ref:- 00D301IC07-5003AjHSpe:ref)" el demandado señaló: "Reciban un cordial saludo y con ocasión (SIC) del derecho de petición (SIC) que se anexa de la 9:47pm muy respetuosamente solicito se informe cuando y a que (sic) horas puedo abandonar la celda de trabajo para poder ejercer derechos constitucionales de servidores públicos (SIC)"

5.2. El mismo día a las 12:03 pm con asunto "Su Derecho de petición radicado 2-2017-063-39372 (página 26), el señor CALDERON indicó "(...) Súmese a lo anterior que el día de ayer me encontraba en vacaciones, situación de hecho que prueba la imposibilidad técnica de acceder a la herramienta como se me exige. Con todo envíe correo a las 10:28am que confirma la presencia en la celda de trabajo"

5.3. El día 8 de mayo de 2017 a las 7:34 am con asunto "DERECHO DE PETICIÓN", el demandado señaló "(...) que toda ausencia de la celda de trabajo debe ser planeada, estudiada y por anticipado autorizada al Servidor Público Wilmar Calderón Olmos por su jefe inmediato (...) se suma a lo anterior que el procedimiento de ausencia de la celda de trabajo (del Sr Max Antonio Torres) fue demandado por ECOPETROL SA (Dirección de Notificación: Instalaciones de Ecopetrol SA ...

5.4. Este mismo día, siendo las 7:42am el demandado envía correo con lo siguiente: "Para su información y fines pertinentes abandono la celda de trabajo en busca de un tinto"

5.5. El 8 de mayo de 2017, siendo las 8:28am el demandado envía correo electrónico con asunto "AMENAZA de Sobrecostos y sanciones disciplinarias" en el que señaló "(...) Muy respetuosamente debo SOLICITAR se informen y tengan en cuenta que el equipo de cómputo Hewlwt Pacar (SIC) de la empresa CARVAJAL (SIC) que se encuentra en la celda de trabajo No 12 del Edificio San Martín Piso 9 ha estado disponible para su retiro desde el día 23 de noviembre de 2016. Mucho menos se ha actualizado la versión más reciente en el periodo comprendido por más de seis meses. Las llaves del escritorio han estado en la misma celda (cubículo, área de 2m * 2m) y tampoco existe resistencia para que se lo lleven. De hecho, el equipo de cómputo portátil asignado al Servidor Público Wilmar Calderón Olmos desde el año 2006 para el cumplimiento de sus funciones fue

EXTRAIDO irregularmente de la celda sin que a la fecha exista acta de entrega del mismo. Con todo puede venir a la celda No 12 para los fines pertinentes, incluso cumplir con las amenazas y sanciones previamente planeadas a las que tampoco existe derecho alguno que asista a un Servidor Público en ECOPETROL SA”

5.6. *A las 8:38 am del 8 de mayo de 2017, el demandado envía correo electrónico en el que señala que "Para su información y fines pertinentes abandono la celda de trabajo para ir al baño"*

5.7. *Siendo las 9:29 am del día 8 de mayo de 2017, el demandado inicio "FALESDAD EN DOCUMENTO PUBLICO. RC: Inconvenientes con recursos de tecnología (SIC)", "La contraseña fue cambiada el día de retorno a la celda de trabajo el día 5 de mayo de 2017".*

5.8. *El día 9 de mayo del año 2017 a las 7:58am el señor WILMAR CALDERON remite correo con asunto "TORTURA Y EXTERMINIO DE SERVIDORES PÚBLICOS EN LA VICEPRESIDENCIA DE EXPLORACIÓN", en el que menciono que "El día de ayer en horas de la mañana se acercó a mi celda (sitio, puesto, celdilla, cubículo, etc) de trabajo la Sra. Lady Johana Acevedo Gómez para imponerme a las malas un documento de tres hojas, el cual, ella pretendió lo firmara sin leerlo, porque lo requerían con cuidado y ni siquiera lo continúe leyendo pues me invita a violar leyes; máxime la estrategia establecida con más de sesenta y tres (63) abogados de la Estatal (ECOPETROL SA) en contra del Servidor Público Wilmar calderón Olmos (ver imágenes y soportes al final) desde el año 2012.*

5.9. *El día 10 de mayo de 2017 a las 7:32 am el demandado señaló "enriquecimiento ilícito" "robo del mismo", falsificación de firmas... robo de documentos de expedientes contractuales", en el que indicó: "así las cosas, hay prácticas en la Vicepresidencia de Exploración, de falsificación de firma, de robo de documentos, de enriquecimiento ilícitos de mi parte informados"*

La empresa señala que el trabajador sin ninguna autorización el 11 de mayo de 2017 a las 10:31am mediante la cuenta de correo electrónico empresarial, remitió a terceros, exactamente a *cpaez@icontec.net-*, con copia a distintos destinatarios mensajes con el asunto "Queja y solicitud auditoria Proceso Exploratorio. Certificación INCONTEC (SIC), en el que señalo:

"Fui formado como auditor de calidad en los años 2006 y 2007, y conociendo las bondades y exigencias de las normas ISO solicite participar en el proceso presuntamente divulgado y que me corresponde, y no lo podrá creer, hoy año 2017 no existen registros en los que tan al menos se conste mi participación en el citado proceso (es más el proceso es supervisado por el área judicial – ver adjunto).

Denuncie en la Unidad de Ética tal falencia hace años, y no lo podrá creer, tampoco recibieron o atendieron, que Exploración no manejan proceso ISO.

Para el año 2016 requerí apegarme al Proceso Establecido y se me obligo hacer otro, que no siquiera aval de calidad.

Para no congestionar más la presente comunicación debo infirmar que mayor información la tengo en mi poder, la cual me gustaría compartir.

Mi propósito es asegurar las normas ISO y me preocupa que billones de dólares del Estado Colombiano se tomen decisiones que desconozcan la certificación”

En esa misma fecha, aduce ECOPETROL que el demandado mediante correo electrónico corporativo, con asunto "*Cambio de equipo técnico (SIC) (...) me someta a estos procedimientos pues en el año 2014 el Sr Max Antonio Torres me termino el contrato laboral porque los trabajadores deben informar y solicitar permiso desplazarse sin permiso previo. De hecho debo abandonar y pararme de la celda de trabajo para atender el requerimiento y sin permiso no puedo (...)*", ese día el llamado a juicio elevó derecho de petición mediante correo electrónico, cuyo asunto es "*Derecho de Petición (SIC) RV: Jueves de bienestar interno, mañana en las charlas e+ conocimiento*" fue también irrespetuoso al indicar:

"(...) Adicionalmente dado el VETO establecido para la movilidad y desplazamiento entre las instalaciones de ECOPETROL SAS, muy respetuosamente solicito confirmación por este medio para que el SERVIDOR PUBLICO Wilmar Calderón Olmos con su carnet que lo identifica pueda ingresar al Sitio de esparcimiento, prerrogativas NEGADA y Condenada por el Sr Max Antonio Torres Vicepresidente de Exploración (10 de diciembre de 2014). (...)"

El 16 de mayo de 2017, el trabajador fue llamado a rendir descargos, diligencia realizada el día 22 de ese mes y año, a fin de respetar el derecho de defensa y debido proceso del demandado, quien no dio explicaciones ni justificó la falta cometida, oportunidad en la que se dedicó a explicar que significa la palabra celda donde dio un alcance diferente al de los correos electrónicos. El 25 de mayo de 2017 se notificó la carta de terminación del contrato la que fue notificada con dos testigos. Las justas causas están contempladas en el art. 62 del CST y el RIT.

Actuación Procesal

La demanda fue admitida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de esta ciudad en auto del 18 de agosto de 2017, y se ordenó la vinculación de la organización

sindical – Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresas operadoras, Contratistas, Subcontratistas de bienes y Servicios y Actividades de la Industria del Petróleo, Petroquímica y similares – SINDISPETROL. El demandado se notificó el 19 de julio de 2018 y el sindicato el día 23 del mismo mes y año (fls 269 y 272). En audiencia del 17 de agosto de 2018, se ordenó la vinculación de la Asociación de Profesionales y Tecnólogos Empleados de Ecopetrol – APROTECO.

APROTECO y el demandado contestaron la demanda en audiencia del 06 de diciembre de 2018. El trabajador contestó en los siguientes términos:

- Se opuso a las pretensiones de la demanda.
- Aceptó los hechos relacionados con el contrato de trabajo, inicio de labores, cargo, funciones y condición de aforado. Desconoció todas las documentales allegadas en especial los correos electrónicos aportados.
- Propuso como excepciones previas, caducidad, pleito pendiente e inepta demanda.
- Como excepciones de mérito planteó; inexistencia de la justa causa para terminar el contrato de trabajo por falta de inmediatez y de motivos concretos para despedir.

La organización sindical se pronunció en similares términos.

Ninguna de las excepciones previas prosperó. La excepción de caducidad se pospuso para su resolución en sentencia. En lo que respecta a la excepción de pleito pendiente el A quo indicó que los procesos que cursan en los juzgados 24 y 25 Laboral de este Circuito cuentan con hechos diferentes (*a los aquí analizados, estos, mayo de 2017*) por lo que al verificar la temporalidad de la radicación de los otros procesos (*año 2015*), esa sola situación bastó para descartar la configuración de la excepción.

Sentencia de Primera Instancia

Tramitado el proceso el Juzgado puso fin a la primera instancia mediante sentencia de fondo el 21 de octubre de 2022, donde dispuso no levantar la garantía constitucional de fuero sindical, declaró probada la excepción de no demostración de la justa causa propuesta por la demandada y condenó en costas al demandante

en dos salarios mínimos mensuales legales vigentes. Llego a esa determinación, previa verificación de la vinculación laboral entre las partes, cargo y calidad de aforado del demandado (*quien se desempeña como secretario jurídico suplente del sindicato SINDISPETROL*). En cuanto a la verificación de la justa causa alegada por ECOPETROL para que se termine el contrato de trabajo de CALDERÓN OLMOS, esto es, el trato irrespetuoso del demandado a través del correo electrónico institucional con sus compañeros de trabajo, y el compartir información privada de la empresa a terceros sin la debida autorización, el juez se remitió a dichos correos (*los que fueron desconocidos por el trabajador*) respecto de los cuales la demandante no logró demostrar su autenticidad, además, ante la tacha de las documentales fue nombrado un perito para que se pronunciara de la legitimidad de los correos, análisis que no supero las exigencias descritas en la Ley 527 de 1999 (*que reglamentó el acceso y uso de los mensajes de datos*), y en ese orden, conforme lo previsto en el art. 272 del CGP (*Si no se establece la autenticidad del documento desconocido carecerá de eficacia probatoria*), aunado a la deficiencia probatoria por parte de la demandante que brindara apoyo a los correos, el A quo, declaró no probada la justa causa alegada.

De otra parte, el juez indicó que de tenerse en cuenta esos correos electrónicos, de la lectura de estos en cuanto al trato irrespetuoso, exactamente la utilización de la palabra "celda" "celda de trabajo" en el contexto de los emails (*y sin afirmar que los mismos corresponden al demandado*), lo que concluyo es que esas expresiones no son groseras, o constitutivas de maltrato o trato inadecuado con los compañeros de trabajo y entiende que la celda es alusiva al lugar de trabajo. En cuanto al otro correo, remitido a un funcionario del ICONTEC, el juez indicó que conforme las previsiones de la Ley 734 de 2002, todo funcionario público tiene el deber funcional de poner en conocimiento de las autoridades competentes las diferentes situaciones relacionadas con las funciones, por lo que con ese actuar tampoco advirtió irregularidad o falta alguna.

Recurso de apelación

La parte actora no está de acuerdo con la sentencia del A quo, insiste en que los correos allegados son prueba de las justas causas alegadas para dar por terminado el contrato de trabajo del demandado, además se dejó de valorar la diligencia de descargos. Insiste en la revisión y valoración de la carta de terminación del contrato,

los descargos, la citación a ellos, los estatutos del sindicato y los correos electrónicos donde el trabajador utiliza términos inapropiados con sus compañeros de trabajo. Cito la sentencia SL 5246 de 2019 magistrado ponente Dr. Santander Brito, en la que se analizan el valor probatorio de los mensajes de datos que en el asunto coincidió con lo estudiado por el Juez. Ante el desconocimiento de las documentales insiste en que se deben valorar todas las pruebas en conjunto, acepta que si bien el auxiliar de la justicia no pudo acceder a los archivos, suplica la valoración de todas las pruebas, en especial la diligencia de descargos, donde el demandado reconoció el uso de la palabra “celda” en los correos electrónicos. Conjuntamente, pide se tenga en cuenta la titulación que se hace a cada correo electrónico donde expone expresiones descalificantes, se refiere a amenazas, falsedades en documentos y exterminio, expresiones que paso por alto el A quo. Indica que, si bien los funcionarios públicos tienen obligaciones ante la Ley, también lo es que el demandado es trabajador de una empresa a la que le debe comportamiento leal conforme sus deberes y obligaciones, por lo que no se puede consentir que remita correos electrónicos a terceros (ICONTEC) donde expone situaciones que pueden llegar a afectar y dañar a la empresa. Insiste en la revisión de la diligencia de descargos, además, en el caso, el juez no está llamado a verificar ni calificar si la conducta del actor es grosera o descalificante, sino validar si la conducta se cometió y si esta enlistada como causa de terminación del contrato, circunstancia que sí está probada en el proceso. El juez no valoro si se tipifico o no la causa alegada.

CONSIDERACIONES

En el asunto, no se discute que entre las partes fue suscrito un contrato de trabajo a término indefinido desde el año 1992, tampoco se controvierte la calidad de aforado, por ostentar a la época de los hechos el cargo de secretario jurídico suplente del Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresas operadoras, Contratistas, Subcontratistas de bienes y Servicios y Actividades de la Industria del Petróleo, Petroquímica y similares – SINDISPETROL. En cuanto a la garantía del fuero sindical el artículo 405 C.S.T., precisa: “*Se denomina fuero sindical la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto sin justa causa previamente calificada por el juez del trabajo*”. Dicho lo anterior procede La Sala a establecer sí los hechos endilgados por la actora constituyen una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo de

WILMAR CALDERÓN OLMOS y por ende otorgar el permiso para despedir.

Como ya se ha referido la controversia radica en el trato irrespetuoso y desobligante del trabajador CALDERÓN OLMOS en contra de sus compañeros de trabajo, y el remitir a terceros específicamente a cpaez@icontec.net con copia a distintos destinatarios, el mensaje titulado "*Queja y solicitud auditoria Proceso Exploratorio. Certificación INCONTEC (SIC)*". En ese orden, se alegan en la carta de terminación del contrato de trabajo (fl 62) como justas causas para que se autorice el despido la configuración de las siguientes situaciones;

En cuanto al mensaje dirigido a cpaez@icontec.net, en la carta se indicó:

"con lo cual habría inobservado la obligación especial que como trabajador de Ecopetrol SA le corresponde, en el sentido de no comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sena de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, cuando señala en diversos apartes de los mismos lo siguiente:

"Fui formado como auditor de calidad en los años 2006 y 2007, y conociendo las bondades y exigencias de las normas ISO solicite participar en el proceso presuntamente divulgado y que me corresponde, y no lo podrá creer, hoy año 2017 no existen registros en los que tan al menos se conste mi participación en el citado proceso (es más el proceso es supervisado por el área judicial – ver adjunto).

Denuncie en la Unidad de Ética tal falencia hace años, y no lo podrá creer, tampoco recibieron o atendieron, que Exploración no manejan proceso ISO.

Para el año 2016 requerí apegarme al Proceso Establecido y se me obligo hacer otro, que no siquiera aval de calidad.

Para no congestionar más la presente comunicación debo infirmar que mayor información la tengo en mi poder, la cual me gustaría compartir.

Mi propósito es asegurar las normas ISO y me preocupa que billones de dólares del Estado Colombiano se tomen decisiones que desconozcan la certificación"

Del correo del 11 de mayo de 2017 titulado "*Cambio de equipo técnico (SIC)*", aduce la empresa que el demandado circuló manifestaciones irrespetuosas y desobligantes sin respeto, consideración ni cortesía contra la compañía, las que afectó al indicar:

"...me someta a estos procedimientos pues en el año 2014 el Sr Max Antonio Torres me termino el contrato laboral porque los trabajadores deben informar y solicitar permiso desplazarse sin permiso previo. De hecho debo abandonar

y pararme de la celda de trabajo para atender el requerimiento y sin permiso no puedo (...)"

Manifestaciones reiteradas en correo de la misma fecha, titulado:

"Derecho de Petición (SIC) RV: Jueves de bienestar interno, mañana en las charlas e+ conocimiento"

"(...) Adicionalmente dado el VETO establecido para la movilidad y desplazamiento entre las instalaciones de ECOPETROL SAS, muy respetuosamente solicito confirmación por este medio para que el SERVIDOR PUBLICO Wilmar Calderón Olmos con su carnet que lo identifica pueda ingresar al Sitio de esparcimiento, prerrogativas NEGADA y Condenada por el Sr Max Antonio Torres Vicepresidente de Exploración (10 de diciembre de 2014). (...)"

Además, en la carta de terminación del contrato se le cito al trabajador lo siguiente:

*las declaraciones efectuadas en distintos correos electrónicos que fueran remitidos desde su correo corporativo en la última semana, a saber: (i) cinco (5) de mayo del año dos mil diecisiete (2017) a las nueve y cincuenta y tres de la tarde (9:53 p.m.), con asunto: "Fwd: Respuesta OPC-2017-011906. Radicado 1-2017-093-12923 [ref: 00D301IC07_5003AjHSpe:ref]" en el cual señaló: "Reciban un cordial saludo y con ocasión (SIC) del derecho de petición (SIC) que se anexa de la 9:47 pm muy respetuosamente solicito se informe cuando y a que (SIC) horas puedo abandonar la celda de trabajo para poder ejercer derechos constitucionales de servidores públicos (SIC)."; (ii) ocho (8) de mayo del año dos mil diecisiete (2017) a las siete cuarenta y dos de la mañana (7:42 a.m.), con asunto: "Para su información y fines pertinentes abandono la celda de trabajo en busca de un tinto"; (iii) cinco (5) de mayo del año dos mil diecisiete (2017) a las doce y tres de la tarde (12:03 p.m.), con asunto: "Su Derecho de petición radicado 2-2017-063-3937 (página 26) habiéndose señalado en el mismo que "(...)Súme a lo anterior que el día de ayer me encontraba en Vacaciones, situación de hecho que prueba la imposibilidad técnica de acceder la herramienta como se me exige. Con todo, envié correo a las 10:28 a.m., que confirma la presencia en la celda de trabajo (...); (iv) ocho (8) de mayo del año dos mil diecisiete (2017) a las siete treinta y cuatro de la mañana (7:34 a.m.), con asunto: "DERECHO DE PETICION", mensaje en el cual señaló que "(...)que toda ausencia de la celda de trabajo debe ser planeada, estudiada, y por anticipado autorizada al Servidor Público Willmar Calderón Olmos por su jefe inmediato (...)e suma a lo anterior que el procedimiento de ausencia de la celda de trabajo (del Sr Max Antonio Torres) fue demandado por ECOPETROL S.A. (...)Dirección de Notificación: Instalaciones de ECOPETROL S.A. Bogotá. Edificio San Martín Piso 9. Celda #12 (...); (v) ocho (8) de mayo del año dos mil diecisiete (2017) a las ocho y treinta y ocho de la mañana (8:38 a.m.), con asunto: "Para su información y fines pertinentes abandono la celda de trabajo para ir al baño; (vi) ocho (8) de mayo del año dos mil diecisiete (2017) a las ocho y veintiocho de la mañana (8:28 a.m.), con asunto: "AMENAZA de Sobrecostos y sanciones disciplinarias.", en el que señaló "(...)Muy respetuosamente debo SOLICITAR se informen y tengan en cuenta que el equipo de cómputo Hewlett Pacard (sic) de la empresa CARVAJAL (SIC) que se encuentra en la celda de trabajo #12 del Edificio San Martín Piso 9 ha estado disponible para su retiro desde el día 23 de Noviembre de 2016. Mucho menos se ha actualizado a una versión más reciente en el periodo comprendido por más de seis meses. Las llaves del escritorio han estado en la misma celda (cubículo, área de 2m * 2m) y tampoco existe resistencia para que se lo lleven. De hecho, el equipo de cómputo portátil asignado al Servidor Público Willmar Calderón Olmos desde el año 2006 para el cumplimiento de sus funciones fue EXTRAIDO irregularmente de la celda sin que a la fecha exista acta de entrega del mismo. Con todo pueden venir a la celda #12 para los fines pertinentes, incluso cumplir las amenazas y sanciones previamente planeadas a las que tampoco existe derecho alguno que asista a un Servidor Público en ECOPETROL S.A."; (vii) ocho (8) de mayo del año dos mil diecisiete (2017) a las nueve y veintinueve de la mañana (9:29 a.m.), con asunto: "FALSEDAD EN DOCUMENTO PUBLICO. RV: Inconvenientes con recursos de tecnología (SIC)", donde indicó que "La contraseña fue cambiada el día de retorno a la celda de trabajo el día 5 de mayo de 2017"; (viii) nueve (9) de mayo del año dos mil diecisiete (2017) a las siete y cincuenta y ocho de la mañana (7:58 a.m.), con asunto: "TORTURA Y EXTERMINIO DE SERVIDORES PUBLICOS EN LA VICEPRESIDENCIA DE EXPLORACION", en el que mencionó que "El día de ayer en horas de la mañana se acercó a mi celda (sitio, puesto, celdilla, cubículo, etc) de trabajo la Sra. Lady Johana Acevedo Gómez para imponerme a las malas un documento de tres hojas, el cual, ella pretendió lo firmara sin leerlo, porque lo requerían los abogados de*

la Estatal, cosa a la que dije que tenía que leer con cuidado y ni siquiera lo continué leyendo pues me invita a violar leyes; máxime la estrategia establecida con más de SESENTA Y TRES (63) abogados de la Estatal (ECOPETROL S.A.) en contra del Servidor Público Willmar Calderón Olmos (ver imágenes y soportes al final) desde el año 2012" y (ix) diez (10) de mayo del año dos mil diecisiete (2017) a las siete y treinta dos de la mañana (7:32 a.m.), con asunto: "enriquecimiento ilícito" , "robo del mismo", falsificación de firmas... robo de documentos de expedientes contractuales", en el que indicó: "Así las cosas, hay prácticas en la Vicepresidencia de Exploración, de falsificación de firmas, de robo de documentos, de enriquecimiento ilícitos de mi parte informados."

Conforme lo anterior, ECOPETROL indica en la carta de despido que el demandado ha utilizado de manera inadecuada la cuenta de correo electrónico interno que la empresa asignó para el desarrollo de las funciones, al enviar correos con mensajes que contravienen las normas legales e internas vigentes, el buen nombre de los administradores de la Compañía con contenidos irrespetuosos, donde omite su obligación de observar rigurosamente las precauciones, indicaciones y recomendaciones en general para el manejo de las máquinas, instrumentos y elementos de trabajo. Con los correos señalados se incumplió la prohibición de usar los útiles y herramientas u otros bienes suministrados por la empresa para objeto distinto del asignado en contravía de lo reglamentado por la empresa, la adecuada utilización y destinación de actividad distinta a las labores sin permiso del superior, además, con el comportamiento en los correos se omitió la armonía con los superiores, subalternos y compañeros de trabajo por no guardar respeto en las relaciones personales en la ejecución de las labores ni mantener la buena conducta en todos los sentidos.

La demandante encontró que el comportamiento del demandado con los correos electrónicos referidos, transgredió las prescripciones del inciso inicial y los literales a), b), c), h) y j) del art. 67 del RIT, las obligaciones especiales del trabajador previstas en los numerales 2, 4, 11 y 17 del art. 69 del RIT, los numerales 2 y 4 del art. 58 del CST, violación de las prohibiciones de los numerales 9, 11, 21 y 32 del art. 71 del RIT, numeral 8 del art. 60 del CST, numerales 6 y 9 del art. 78 del RIT y numerales 2, 6 y 10 del literal a) del art. 62 del CST, por lo que en virtud de ello, decidió terminar el contrato de trabajo unilateralmente y con justa causa conforme los art. 77, 78 y 80 del RIT, art. 84 CCT y art. 62 del CST.

En consecuencia, procede La Sala a analizar en primer lugar la diligencia de descargos (*folios 70 a 85 del archivo 01ExpedienteDigitalC01a291.pdf*), que alega la empresa no fue valorada, así del numeral 5 de ese documento, se tiene lo siguiente:

"En la lectura del documento que repito fue notificado el día 17 de mayo de 2017 se observan unas citaciones a varios correos electrónicos los cuales los tacho de falsos, no reconozco los textos porque con toda seguridad se puede afirmar que fueron copias o extractos que fueron cambiados de formato de sus originales, presento tacha de ilegalidad por falta de requisitos exigidos por la ley 527 de 1999 y en consecuencia tendrá que presentar los mensajes en su formato original para mi reconocimiento, Quedo atento en la presente diligencia para que se proporcionen los correos en formato original, de conformidad con la ley 527 de 1999."

Manifestación de la que no se advierte ninguna aceptación siquiera de la creación de los correos aportados, por el contrario, el demandado en los descargos solo indica que desconoce la documental por posibles alteraciones y más adelante en la página 12, en cuanto al uso de la palabra "celda" (*término inadecuado para la empresa*) el trabajador indicó:

En cuanto al glosario o términos utilizados en la vicepresidencia de exploración se me da a entender que la palabra "celdas" corresponden a un término no adecuado , al respecto quiero manifestar que ese término es utilizado en la industria de manera común y sin que sea interpretado como una grosería, desde el punto de vista de manufactura o procesos industriales anexo unas impresiones 12 páginas en donde en la primera página describe celdas de la siguiente forma: " la determinación de la celda depende de la rutina de las partes producidas en la celda, en la imagen del medio habla de localizaciones del modelo y habla de una celda de manufactura y en la imagen al final se menciona por ejemplo celda de manufactura para la familia m, celda de manufactura en u, celda de manufactura para familia n, en la parte técnica a nivel de sistemas vemos la pagina 2 que los modelos vectoriales y raster aplicados en sistemas de información geográfico menciona " modelo raster utiliza celdas" la pagina 3 en sistema de información geográfico se menciona la palabra celdas sin que sea una grosería ni este vetado en el internet. Ya entrando un poco más en geología y para ilustración del señor Rene Robertson en modelos hidrogeológicos se menciona que " Dominios anidados en Europa celdas de 55 por 55 , para mejor ilustración del señor Robertson a nivel de geología en los sistemas cristalinos se menciona página 4 " los 7 sistemas cristalinos y sus celdas simples" y ya entrando un poco más en el negocio que nos ocupa de petróleo, a numeral 4 en la construcción de modelos para los estudios de simulación se menciona " propiedades de celdas". En la página 5 más al terreno de modelamiento de lo que es geología, en lo que a técnica se refiere se menciona "conectividad de las celdas "celdas con conocida carga fija, celdas con cargas conocidas variables, celdas con pozos de extracción". La página 6 en un ejercicio de modelamiento con sistemas de información geográfico se señala "la imagen superior izquierda muestra la dirección de viaje desde cada celda y la superior derecha el número de celdas que influyen hacia cada celda". En el día a día de todos los trabajadores de Ecopetrol sin importar si es abogado, ingeniero de petróleos, Psicólogo, economista, administrador, es de amplio uso en Excel la palabra celda que vaya a la celda d7, que ubique en la celda A2 A1+B1 Y en el terreno de certificación de reservas que es el objetivo primordial de la organización por encontrar, desde las páginas 8,9,10,11 y 12 hay suficiente ilustración de lo que constan unas celdas y que corresponden a cuadrículas no estructuradas poliédricas que tienen cualquier cantidad de caras y pueden tener un ordenamiento no discernible. Lo anterior que con relativa razón el término de celdas ni es una grosería ni es un irrespeto y por el contrario es un término común y utilizado en la parte laboral, de manufactura y en la parte técnica.

De lo anterior, solo se evidencia que el trabajador se limitó a exponer en que oportunidades se hace uso de la expresión "celda" en el ejercicio de su actividad

laboral, es así, como se refiere al término utilizado en la industria desde el punto de vista de la manufactura, procesos industriales, sistemas, geología, sistemas de información geográfico, uso del Excel, entre otros, y finaliza concluyendo que el término “celda” no es ni una grosería ni constituye una falta de respeto. Manifestaciones de las que La Sala no puede concluir que el demandado haya usado palabras inapropiadas con sus compañeros de trabajo a través del correo electrónico. En ese orden, hasta lo aquí analizado la diligencia de descargos en lo que respecta al uso del término “celda” no evidencia infracción alguna que amerita autorizar un despido con justa causa.

Alega el apelante que, si bien los funcionarios públicos tienen determinadas obligaciones legales, éstas al parecer en términos del recurrente encuentran su límite especialmente en lo consagrado en el numeral segundo del art. 58 del CST, que dispone:

*"No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, **lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.**"*

En este punto ECOPETROL se refiere puntualmente al correo que el trabajador remito al Icontec donde se exponen situaciones que pueden llegar a afectar y dañar a la empresa. En los hechos de la demanda se indica que el trabajador sin autorización el 11 de mayo de 2017, envió un correo a cpaez@icontec.net con copia a otros destinatarios, el asunto es “*Queja y solicitud auditoria Proceso Exploratorio. Certificación INCONTEC (SIC)*”, en el que señalo:

"Fui formado como auditor de calidad en los años 2006 y 2007, y conociendo las bondades y exigencias de las normas ISO solicite participar en el proceso presuntamente divulgado y que me corresponde, y no lo podrá creer, hoy año 2017 no existen registros en los que tan al menos se conste mi participación en el citado proceso (es más el proceso es supervisado por el área judicial – ver adjunto).

Denuncie en la Unidad de Ética tal falencia hace años, y no lo podrá creer, tampoco recibieron o atendieron, que Exploración no manejan proceso ISO.

Para el año 2016 requerí apegarme al Proceso Establecido y se me obligo hacer otro, que no siquiera aval de calidad.

Para no congestionar más la presente comunicación debo infirmar que mayor

información la tengo en mi poder, la cual me gustaría compartir.

Mi propósito es asegurar las normas ISO y me preocupa que billones de dólares del Estado Colombiano se tomen decisiones que desconozcan la certificación”

Respecto de este correo electrónico del que se acusa al trabajador de divulgar información de la empresa que la puede afectar, se tiene que el ICONTEC en oficio JUR -392019 indico que el correo cpaez@icontec.net es una cuenta vinculada con ese Instituto bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios, y que ese correo electrónico al ser de uso externo estaba fuera de su alcance (fls 397 y 398), por lo que no fue posible confirmar la veracidad de su contenido y si el mismo fue remitido en los términos que se aporta, sin embargo, de la lectura de este, tampoco se observa que el trabajador con la información expuesta haya puesto en peligro a la demandante al punto que le genere un daño, pues en casos de existir situaciones irregulares en el curso de las actividades a desarrollar (*en especial en lo relacionado con la función pública*), se recuerda al apelante que no solo es un deber legal sino constitucional de todo servidor que presente ante las autoridades correspondientes las quejas o denuncias del caso, por lo que este aspecto analizado tampoco cuenta con la trascendencia para dar por terminado el contrato de trabajo, además, se insiste del referido correo tampoco se deriva perjuicio alguno que perturbe los intereses de la demandante en los términos del art. 58 del CST, norma que se reitera habilita a los trabajadores para denuncien la ocurrencia de delitos o violaciones al contrato de trabajo ante las autoridades competentes según el caso.

En cuanto a la titulación empleada en los correos aportados, de ellos se cuenta con los siguientes enunciados; “*derecho de petición*”, “*amenaza de sobre costos y sanciones disciplinarias*”, “*falsedad en documento público*” “*tortura y exterminio de servidores públicos en la vicepresidencia de exploración*” “*enriquecimiento ilícito*” “*robo del mismo*”, “*falsificación de firmas... robo de documentos de expedientes contractuales*” y “*cambio de equipo técnico*”, de los que si bien, en principio podrían advertirse frases conminatorias, lo cierto es que el contenido de esos correos no desarrolla los títulos propiamente dichos, por lo que la lectura e interpretación de ellos no puede hacerse de manera aislada. En todo caso, sea esta la oportunidad **para conminar al trabajador** para que dentro del margen de su derecho

fundamental a la libre expresión y libertad de opinión¹, sea más cuidadoso y prudente en el vocabulario que maneja en el ejercicio de su actividad laboral, como quiera que puede llegar a elevar expresiones que se prestan para malos entendidos, además recuérdese que toda relación de trabajo trae implícita la observancia reciproca del respeto mutuo entre el empleador, trabajador y demás compañeros de trabajo a fin de que prime la armonía en la realización de las actividades contractuales, aunado a esto, ningún derecho es absoluto y por ello, el ejercicio de las expresiones no debe practicarse de forma irreverente, descortés, negligente o irrespetuosa respecto a los demás.

En relación a la tipificación de esta conducta, expone el recurrente que el juez en estos casos no está llamado a verificar ni calificar si la conducta del trabajador es grosera o descalificante, sino validar si el comportamiento ocurrió y si esta enlistada como causa de terminación del contrato. En este punto es de recordar que en efecto le corresponde al empleador identificar los motivos concretos que le endilga al trabajador para finalizar el vínculo laboral y al juez contrastar si estos se realizaron y además si ellos están o no contemplados en la Ley. Así, aduce Ecopetrol que el comportamiento del demandado es irrespetuoso con los compañeros de trabajo a través del correo electrónico, lo que afecta a la armonía laboral y la buena conducta (*numeral 2 del literal 62 del CST*), punto en el que resulta oportuno traer a colación lo dicho por la SL CSJ en la sentencia con radicado 14705, del 27 nov de 2000, en la que se indicó:

"Ahora bien, no se remite a duda que el maltrato a que aluden las pruebas referidas debe entenderse en su sentido usual, valga decir, como acción y efecto de maltratar o maltratarse o sea tratar mal a uno de palabra u obra y es de advertir también que el maltrato inferido por el trabajador dentro del servicio, es decir, en las labores o en aspectos inherentes a las mismas y aquel en que incurra el patrono en cualquier circunstancia, no requiere del ingrediente de gravedad para que configure justa causa de despido, cosa que si exige la ley en el evento de que el maltrato ocurra fuera del servicio por parte del empleado.

*Y debe aclararse que a los contratantes, y particularmente **al trabajador, les asiste la obvia posibilidad jurídica y humana de pedir, reclamar o exigir en modo respetuoso sus derechos, pero si bien es dable entender que pueden hacerlo en tono firme o incluso enérgico, en modo alguno es admisible que utilicen la descortesía, el agravio o lo***

¹Entendida en la sentencia T-031-20 como: "**la libertad de opinión**, por el contrario, se inscribe en el ámbito del fuero interno del sujeto y, por ello, ampara la comunicación de ideas, opiniones, sentimientos y apreciaciones sobre determinados hechos, situaciones o personas, siendo estas de contenido subjetivo y estrechamente vinculadas a la libertad de pensamiento."

burlesco”.

Sin que en el proceso sea dable colegir que las circunstancias analizadas se clasifiquen en las justas causas alegadas. Ahora, en el asunto ya se examinó lo relacionado con la diligencia de descargos y lo manifestado por el demandado en dicha oportunidad, igualmente se estudió la titulación de los correos y la remisión a las autoridades de las posibles situaciones que generen conductas de reproche o investigación en este caso por el correo que se remitió al ICONTEC, no obstante, falta un punto importante por analizar, y es precisamente la comprobación de que los correos electrónicos aportados son de autoría del trabajador, elemento indispensable para que se materialicen las suplicas de la demanda, por lo que procede La Sala a revisar la configuración de la conducta, circunstancia que difiere de la calificación de la misma por parte del juez.

De las actuaciones que obran en el proceso, se encuentra que cuando el trabajador contestó la demanda desconoció la documental que allega Ecopetrol para demostrar la comisión de la justa causa, por lo que en el proceso se acudió a lo previsto en el art. 272 del CGP, disposición que señala:

"ARTÍCULO 272. DESCONOCIMIENTO DEL DOCUMENTO.* En la oportunidad para formular la ***tacha de falsedad la parte a quien se atribuya un documento no firmado, ni manuscrito por ella ***podrá desconocerlo***, expresando los motivos del desconocimiento. La misma regla se aplicará a los documentos dispositivos y representativos emanados de terceros.**

No se tendrá en cuenta el desconocimiento que se presente fuera de la oportunidad prevista en el inciso anterior, ni el que omita los requisitos indicados en el inciso anterior.

De la manifestación de desconocimiento se correrá traslado a la otra parte, quien podrá solicitar que se verifique la autenticidad del documento en la forma establecida para la tacha.

La verificación de autenticidad también procederá de oficio, cuando el juez considere que el documento es fundamental para su decisión.

Si no se establece la autenticidad del documento desconocido carecerá de eficacia probatoria.

El desconocimiento no procede respecto de las reproducciones de la voz o de la imagen de la parte contra la cual se aducen, ni de los documentos suscritos o manuscritos por dicha parte, respecto de los cuales deberá presentarse la tacha y probarse por quien la alega.”

Lo anterior sin desconocer lo previsto en el art. 247 ibídem, que dispone:

"ARTÍCULO 247. VALORACIÓN DE MENSAJES DE DATOS. *Serán valorados como mensajes de datos los documentos que hayan sido aportados en el mismo formato en que fueron generados, enviados, o recibidos, o en algún otro formato que lo reproduzca con exactitud.*

La simple impresión en papel de un mensaje de datos será valorada de conformidad con las reglas generales de los documentos."

En ese orden, el A quo en audiencia del 24 de mayo de 2019, en la etapa de decreto de pruebas, en lo que respecta a la tacha de falsedad, dispuso oficiar al Ministerio de Trabajo para que allegara copia de los estatutos vigentes del año 2017 de la organización sindical SINDISPETROL y el RIT. La tacha de sospecha se tramitó, por lo que se ordenó a ECOPETROL que allegara los correos electrónicos originales, desde la cuenta en que se enviaron y la que los recibió, para que un perito tecnológico determinara la cuenta de envío, destino, autenticidad y si existen alteraciones a los mismos, en esta oportunidad los correos electrónicos allegados por la demandante con la demanda no fueron decretados, decisión que fue recurrida, por lo que en auto se esa fecha **se condiono la verificación de la autenticidad de los correos** electrónicos, al aporte de los mismos en cabeza de la demandante. En audiencia del 04 de junio de 2021 fue rechazada la petición de suspensión por prejudicialidad y se dispuso continuar con la verificación de la autenticidad de los correos. El 28 de abril de 2022, se requirió a la demandante para que remitiera al correo dictamenesasocolper@gmail.com el vínculo para acceder al *one drive* que contiene los archivos referentes a los correos electrónicos objeto de experticia (*se concedió el término de 5 días*) y el perito mediante comunicación del 02 de septiembre de 2022 informó al juzgado que la revisión solicitada no era dable realizarse desde archivos en pdf, por lo que era necesario ingresar a la cuenta del correo electrónico del trabajador, de lo contrario el dictamen no arrojaría los resultados esperados, así, en auto del día siguiente (23/09/22) el juez dispuso:

*"Teniendo en cuenta el informe secretarial y lo manifestado por el señor perito en el sentido **que para poder dictaminar sobre la autenticidad de los correos electrónicos allegados por Ecopetrol, se tiene que ingresar a la cuenta de correo de donde se emitieron**, sin que sea posible emitir un concepto con las copias en PDF que se le allegaron **y la imposibilidad material de acceder a dicha cuenta de correo, por el despido del demandado por parte de Ecopetrol desde el año 2018 y la inactividad o eliminación de dicha cuenta institucional**, este despacho dispondrá por economía y celeridad procesal, pero especialmente por la imposibilidad material de evacuar la prueba, de **abstenerse de dar curso a la tacha de falsedad** interpuesta por la*

parte demandada y en su lugar nos atendremos al desconocimiento de dicha prueba documental que en su oportunidad legal y conforme a lo dispuesto en el artículo 272 del CGP, hizo oportunamente esta parte demanda y que será valorada y decidida, en la sentencia en conjunto con los demás medios probatorios evacuados.”

Ahora, de conformidad con el art. 244² del CGP se tiene que en principio los documentos que allega ECOPETROL como pruebas para respaldar su dicho, esto es, el uso de términos irrespetuosos a través del correo electrónico institucional, deberían apreciarse como auténticos, no obstante, en el proceso la demandante durante todo el trámite de la instancia no logró evidenciar con la certeza necesaria que exige la norma, que el trabajador demandado fuese el autor de los correos, máxime cuando este desde la diligencia de descargos y en la contestación de la demanda siempre los ha desconocido, razón por la que no es posible aplicar la presunción que prevé el inciso segundo del artículo referido.

En el desarrollo del proceso, se observa que el A quo en auto del 23 de septiembre de 2022, indica que se abstiene de dar curso a la tacha de falsedad porque la demandante cuando tomó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo del demandando (*año 2018*) generó la inactividad o eliminación de la cuenta institucional, lo que traduce un actuar impertinente a cargo de la promotora del litigio, quien interpuso esta acción desde el año anterior (*2017*) y además en el curso del proceso se le efectuaron constantes requerimientos (*desde la audiencia del 24 de mayo de 2019 - decreto de pruebas*) para que allegara los correos electrónicos originales enviados desde la cuenta del trabajador a fin de tramitar la tacha y contar con la certeza necesaria para definir el asunto, lo que como ya se indicó nunca fue posible tramitar, y es precisamente ante esta falta de certeza en el origen de quien suscribe los documentos en los que se apoya la justa causa que alega el Ecopetrol,

2 ARTÍCULO 244. DOCUMENTO AUTÉNTICO. Es auténtico un documento cuando existe certeza sobre la persona que lo ha elaborado, manuscrito, firmado, o cuando exista certeza respecto de la persona a quien se atribuya el documento.

Los documentos públicos y los privados emanados de las partes o de terceros, en original o en copia, elaborados, firmados o manuscritos, y los que contengan la reproducción de la voz o de la imagen, **se presumen auténticos, mientras no hayan sido tachados de falso o desconocidos, según el caso.**

También se presumirán auténticos los memoriales presentados para que formen parte del expediente, incluidas las demandas, sus contestaciones, los que impliquen disposición del derecho en litigio y los poderes en caso de sustitución.

Así mismo se presumen auténticos todos los documentos que reúnan los requisitos para ser título ejecutivo.

La parte que aporte al proceso un documento, en original o en copia, reconoce con ello su autenticidad y no podrá impugnarlo, **excepto cuando al presentarlo alegue su falsedad. Los documentos en forma de mensaje de datos se presumen auténticos.**

Lo dispuesto en este artículo se aplica en todos los procesos y en todas las jurisdicciones.

la que hace que el Juez aplique lo previsto en el art. 272 el CGP, donde indica “*Si no se establece la autenticidad del documento desconocido carecerá de eficacia probatoria*”, motivo que impide la valoración implorada por la demandante, especialmente cuando ella es quien falta a los deberes procesales a cargo.

En la sentencia SL4091-2022 del 08 de noviembre de 2022, sobre el concepto de los documentos electrónicos y su validez, valor y apreciación se indicó:

“(…) Finalmente, frente al documento electrónico, la Corte ha establecido que es un medio de convicción previsto en el ordenamiento jurídico Colombiano que, por regla general, está subsumido en el concepto de «Mensaje de datos», el cual, según el artículo 2° de la Ley 527 de 1999, incluye «La información generada, enviada, recibida, almacenada o comunicada por medios electrónicos, ópticos o similares, como pudieran ser, entre otros, el Intercambio Electrónico de Datos (EDI), Internet, el correo electrónico, el telegrama, el télex o el telefax».

[1: definido «como cualquier representación en forma electrónica de hechos jurídicamente relevantes, susceptibles de ser asimilados en forma humanamente comprensible» (CSJ AL4300-2014).]

*Su fuerza probatoria, conforme se indicó en la sentencia CSJ SL1300-2018, que cita la CSJ SC11339-2015, está regulada en el «Capítulo VIII del Título XIII, Sección Tercera, Libro Segundo del Código de Procedimiento Civil», hoy «Capítulo IX» - artículos 243 a 274 del CGP y, por tanto, «**reciben el mismo tratamiento de los documentos contenidos en un papel**».*

*Además, según los artículos 5° y 10° de la Ley 527 de 1999, en las actuaciones administrativas o judiciales no se le «negará eficacia, validez o fuerza obligatoria y probatoria a todo tipo de información en forma de mensaje de dato por el solo hecho de que se trate de [este] o en razón de no haber sido presentado en su forma original». **No obstante, su valor demostrativo, conforme al artículo 11, ib, está sujeto a «la confiabilidad en la forma en la que se haya generado, archivado o comunicado el mensaje, la confiabilidad en la forma en que se haya conservado la integridad de la información, la forma en la que se identifique a su iniciador y cualquier otro factor pertinente»** y su apreciación está supeditada a «las reglas de la sana crítica y demás criterios reconocidos legalmente para la apreciación de las pruebas».*

En consecuencia, como se expuso en la referida sentencia, «los mensajes de datos, entre ellos, los correos electrónicos, son susceptibles de ser apreciados por el juzgador para efecto de dilucidar la situación fáctica propuesta a su escrutinio y su valor probatorio dependerá de la forma en que integraron el acervo probatorio».

*En relación con lo anterior, **en la providencia CSJ SL4313-2021, la Corte puntualizó que, de acuerdo con el artículo 247 del CGP, «serán valorados como mensajes de datos los documentos que hayan sido aportados en el mismo formato que fueron generados, enviados o***

recibido o en cualquier otro formato que lo reproduzca con exactitud. [...] la simple impresión en el papel de un mensaje de dato será valorada de conformidad con las reglas generales de los documentos», criterio al que también se remitió en la sentencia CSJ SL1174-2022, en la que dijo:

[2: En ese asunto, contrario al presente, no existió tacha ni desconocimiento.]

[...] respecto al análisis del correo electrónico que acusa el censor como no valorado, téngase presente que la Sala **puede valorarlo como documento cuando de él pueda inferirse una mínima individualización**, esto es, alguna **información que ofrezca certeza respecto a quien lo elaboró o las personas que intervinieron en el mensaje, el remitente y su receptor, su fecha de creación y demás elementos que puedan asociarse a su contenido y permitan constatar su autenticidad**, en los términos del artículo 244 del Código General del Proceso, aplicable por remisión del artículo 145 del Estatuto Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, que prevé expresamente que «los documentos en forma de mensaje de datos se presumen auténticos» (CSJ SL4332-2021).”

En consecuencia como en el asunto lo que siempre estuvo en discusión y no fue posible comprobar fue precisamente que el trabajador demandado hubiese suscrito los documentos allegados, en tanto no se aportó el documento electrónico en formato confiable, con una reproducción exacta del mismo (*el que se requirió en todo el curso de la primera instancia*) que brinde certeza de su conservación, generación e integralidad de la información, la identificación de su creador en los términos que se alega la circulación de los correos, o cualquier otro elemento que permita inferir su autenticidad (*sin alteración de ningún tipo*), pues recuérdese que estas pruebas allegadas son documentos reenviados, respecto de los cuales como ya se indicó nunca fue posible acceder al correo ni mensaje de origen, para La Sala no queda otro camino que concluir **en la CONFIRMACIÓN de la sentencia apelada.**

COSTAS

Las de primera se confirman. Las de alzada estarán a cargo de la demandante apelante. Fíjense la suma de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes (\$2.320.000) como agencias en derecho.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, D. C., Sala Laboral administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por

autoridad de la ley:

RESUELVE

PRIMERO. - CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Bogotá el día 21 de octubre de 2022, por las razones expuestas en la parte motiva de éste proveído.

SEGUNDO. – Las de primera se confirman. Las de alzada estarán a cargo de la demandante apelante. Fíjense la suma de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes (\$2.320.000) como agencias en derecho.

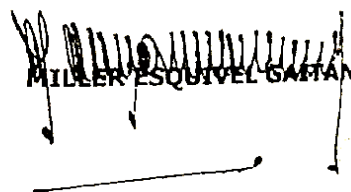
CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



LUIS CARLOS GONZÁLEZ VELÁSQUEZ



JOSÉ WILLIAM GONZÁLEZ ZULUAGA



MILLER ESQUIVEL GAITÁN