



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA 1ª DE DECISIÓN LABORAL

Hoy 09 de **NOVIEMBRE DE 2023**, siendo las **2:00PM**, la Sala Primera de Decisión Laboral, integrada por el suscrito quien la preside **CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA** en compañía de los magistrados **Dra. YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO** y el **Dr. FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA**, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 2213 de 2022, y previa discusión y aprobación en sala virtual, se constituye en **audiencia pública de juzgamiento No. 282**, dentro del **proceso ordinario laboral de Primera Instancia** instaurado por **ANA MARIA ARANGO BORRERO** en contra de **COMUNICACIÓN CELULAR S.A. COMCEL S.A.**, bajo radicación N°76001-31-05- 002-2014-00482-01.

En donde se resuelve la APELACIÓN presentada por el Demandante en contra de la **sentencia No. 048 del 03 marzo de 2020**, proferida por el Juzgado 2º Laboral del Circuito de Cali mediante la cual **ABSOLVIÓ** a la demandada de la declaratoria de un despido injusto y su correspondiente indemnización.

Razones del Juzgado: i) El contrato de trabajo celebrado entre las partes, en la cláusula 10º dispuso: “Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, las enumeradas en el artículo 7º del Decreto Legislativo 2351 de 1965, y además, por parte del empleador, las siguientes faltas que para el efecto se califican como graves: a) La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias; b) la revelación de secretos y datos reservados de la empresa; c) La violación de los principios de confidencialidad que haya suscrito con la misma; d) La violación de las cláusulas de confidencialidad adoptadas por la compañía;...” y la cláusula 13º del contrato las partes acuerdan: “El trabajador acuerda de manera expresa conocer los términos del Código de Ética, cuyo texto ha leído y 4 entendido, el cual se adjunta al presente contrato para que forme parte integral de él”. ii) En la carta de despido que se aportó al plenario y que es visible a folio 39, se le endilgaron a la trabajadora como hechos justificantes de la finalización del contrato de trabajo con justa causa., iii) **con las pruebas testimoniales y las allegadas al proceso** se tiene que se suscribió un informe de fecha abril 15 de 2014, que habla sobre las anomalías presentadas por algunos empleados de la empresa, sobre los correos externos que se sacaban de la compañía, y extrajeron información confidencial de la empresa y que no debía ser usada por fuera de compañía los testigos que sobre este tema declararon, se concluye que se extrajo información confidencial que no debía ser usada por fuera de la compañía y a través de dicho informe se detectó que la demandante sustrajo información, atinente a clientes de la empresa, información que nunca debió ser extraída de los computadores de la empresa y la cual solamente podía manejarse a través del correo corporativo. De esa información se utilizaron diferentes datos, estableciéndose que la demandante no tenía autorización para enviar archivos a su correo personal, prohibición del Código de Ética, utilizando información de carácter confidencial, de uso interno de la empresa, iv) la actora en la diligencia de descargos admitió haber violado el Código de ética “haber enviado a un mail de dominio público información confidencial de la compañía, no haber pedido autorización a mi superior, advirtiendo el

riesgo de dicho proceder, con el envío de esa información a su correo personal, **v)** De los medios de prueba se establece claramente que la trabajadora incurrió en la falta que se le endilgó al momento del despido, y la ocurrencia de la justa causa en dicho documento, comportamiento aceptado y catalogado como falta grave en el contrato de trabajo, faltas que además habiendo sido calificadas como graves, no sólo en el contrato de trabajo, sino en el reglamento interno de trabajo y en el código de ética de la compañía, constituyen una justa causa para finalizar el contrato de trabajo sin que pueda el Juzgado entrar a valorar la gravedad o no de la falta, permitiendo afirmar violación a las obligaciones especiales del trabajador Arto 58 CST y el desconocimiento de las obligaciones pactadas en el contrato, reglamento interno y código de ética.

Apelación demandante: **a)** se haga un examen más profundo de los hechos de la demanda, la inconformidad las sustenta en que el despacho dijo que la actora basta con mostrar el despido con la carta aportada, no hizo lo mismo la demandada de demostrar la justificación los hechos enrostrados como justas causas, lo que quedo claro en el debate probatorio, **b)** véase señores Sala laboral que se le endilga a la demandante que ha violado el código de ética de la empresa al enviar una información confidencial a un correo electrónico de dominio público, envió información de clientes a terceros como lo señala el código de ética, situación que va en contra de las normas claras que rigen el significado de la palabra de un tercero, no tuvo en cuenta el despacho ni la demanda que la parte actora no es un tercero, es parte integral de un contrato de trabajo y como trabajadora, desconoce el despacho que la calidad de trabajadora no es un tercero, esa palabra tiene como significado “dícese de la persona que no es una o dos de quien interviene en un negocio y segundo es una persona de quien está involucrada en el mismo” luego no puede ser catalogada como un tercero, es parte integral de la empresa, la información que se envió y se señala como confidencial no fue enviada a un dominio público, no fue a una página web sino un correo que tiene clave y solo la abre quien tiene esa clave, eso lo acepto en los descargos por la demandante que envió ese correo, **c)** la empresa tenía conocimiento que la trabajadora estaba usando su correo personal como elemento de trabajo, en el interrogatorio aportó los documentos donde se establece que la demandada con su jefe inmediato que no asistió a interrogatorio sr Cesar Augusto Escobar, estuvo en la diligencia de descargos y en los documentos allegados en el interrogatorio, se demostró que le enviaba comunicaciones a clientes y a la actora en su correo personal, un correo del 02 de mayo de 2014 le envían correo al coordinador de administración con copia a la actora al correo del que dicen que se envió los documentos confidenciales, eso fue días antes de que terminaran el contrato. Por eso considera las consideraciones del juzgado no se ajustan a la realidad porque la trabajadora no incurrió en prohibición del reglamento y no se allegó al plenario un documento donde se le prohibiera que no podía trasladar la información de su computador a su correo personal, el código de ética dice envió a terceros, no al correo personal de los trabajadores, lo que debía ser una instrucción clara y expresa, lo que no se demostró en el proceso., **d)** hay circunstancias que orientan a la ineficacia de la terminación del contrato y que sea calificado sin justa causa porque quedo demostrado que la empleadora violó sistemáticamente la sentencia C-593 de 2014 porque en la diligencia de interrogatorio y documentos en el expediente, citaron a la trabajadora el mismo 30 de abril de 2014 y la diligencia fue hora después de esa citación, la empresa no demostró haber presentado cuales eran los hechos que se le iban a enrostrar para que tuviera la oportunidad de presentar las objeciones y justificaciones necesarias en los descargos, **e)** no se tuvo en cuenta que el empleador omitió en la carta de despido argumentar uno de los requisitos de la C-593 de 2014 porque no se le dijo que la decisión podía ser sometida a recurso o ser objetada en el término señalado para objetar la decisión, incurriendo en una de las cuales injustas para terminar el contrato como lo demuestra la sentencia citada., **f)** no se dijo nada en la violación del principio de inmediatez porque si una conducta es muy grave y con perjuicios que no

fueron demostrados, y no se demostró un solo cliente que tuviera la información que trasladó la actora, y si era muy grave esa violación, como es posible que desde enero 15 de 2014 que tuvo conocimiento, solo hasta el 10 de junio de 2014 haya decidido terminar el contrato, **g)** los testigos con despacho comisorio acomodaron la falta de inmediatez porque fue solo en abril 15 que tuvieron conocimiento pero desde antes tuvo conocimiento de esa situación del correo de la trabajadora, estando incurso en una de las causales por la corte como injustas para terminar el contrato.

Es bueno recordar que la base fáctica y jurídica del distanciamiento en el presente proceso ha sido plenamente conocida discutida por las partes, así como la sentencia dictada por el a quo, por lo cual procede la Sala de Decisión a dictar la Providencia que corresponde atendiendo a las preceptivas legales.

SENTENCIA No 214

La sentencia Apelada debe REVOCARSE, son razones: ser decantada la falta de justeza en el despido al no estar registrada la razón empleada por la empresa en las normas internas del trabajo.

Previo adentrarse en el estudio del recurso, se considera necesario para determinar el sentido de la decisión, poner de presente que en el caso que nos ocupa, no está en discusión la existencia del contrato de trabajo firmado entre las partes el cual fue de carácter indefinido desde el **03 de noviembre de 2009**, ni su finalización el día **13 de junio de 2014** por parte del empleador (págs. 5, 90, 137 y 164 archivo expedientedigital; cuaderno juzgado).

Visto lo anterior y dirigidos al punto a resolver, se encuentra como querer de la demanda declararse la existencia de un despido injusto, del que se dice en el recurso, no se acreditó por parte del demandado la existencia de esa causal justificadora del finiquito, sumado a la inexistencia de la inmediatez y la ausencia de posibilidad de defensa en el trámite de los descargos hablando así de la ineficacia del despido tanto en el hecho 9 de su demanda, como en el recurso, pero en sus pretensiones solo quiere el reconocimiento de ese despido injusto y el pago de la indemnización por el mismo.

Ya en la resolución del asunto, es del caso manifestar que tratándose de despido y en el camino de la acreditación de su justeza o no, es responsabilidad del trabajador demostrar el hecho de darse por terminada la relación laboral, mientras que, al empleador, de contarse con una carta, ella debe contener las razones del despido, correspondiéndole a este probar dentro del proceso su existencia - hechos- y su justeza (**SL363-2021 Radicación n.º 78740 del 09 de febrero de 2021**)¹ con fundamento en alguna de las causales del **literal A del artículo 62 CST**.

De igual forma, se precisa no resultar justa la finalización del contrato si no concurre a las actuaciones la exigencia jurisprudencial de ser inmediata o actual su justificación. De vieja data la jurisprudencia especializada ha reseñado la imposición de ser el despido oportuno. *“La sanción debe ser*

1 SL363-2021: i) Desconocimiento del párrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

En materia de despidos, gravita sobre el trabajador la carga de demostrar que ello acaeció, y al empleador, la de probar que la terminación del contrato se fundó en las justas causas invocadas (CSJ SL592-2014; CSJ SL17728-2016).

En este punto, conviene recordar, que lo manifestado en la carta de despido constituye el motivo de la decisión para finiquitar la relación laboral, el cual, por sí solo, no convalida la justificación allí plasmada, pues es necesario que las imputaciones al trabajador estén probadas (CSJ SL, 26 ago. 2008, rad. 33535).

consecuencia inmediata de la falta cometida, o, por lo menos, impuesta con tanta oportunidad que no quede la menor de que se está sancionando la falta que se imputa y no otra. Esta relación inmediata entre causa y efecto debe existir, no solamente cuando se trata de la causal que se examina (causal 3a. Aparte A, del art. 7º del D. 2351/65), sino respeto de todas las contempladas en el artículo 7º como justificativas del despido, y, en general, siempre que se imponga al trabajador cualquier tipo de sanción. Desde luego, esa inmediatez no significa simultaneidad ni puede confundirse con una aplicación automática de la sanción, pues bien puede ocurrir –y es normal que así acontezca– que los hechos o actos constitutivos de falta requieren ser comprobados mediante una previa investigación, o que, una vez establecidos, se precise de un término prudencial para calificar la falta y aplicar la condigna sanción”. (Cas. Julio 30/76)

En otra ocasión se indica: “Por otra parte, está dentro de lo razonable considerar que si una falta laboral pretérita, en un momento anterior al despido no impidió que la relación laboral continuara vigente, ella puede no ser obstáculo para la reanudación del contrato de trabajo cuando el juez ha determinado que no existió la justa causa que invocó el empleador para terminar unilateralmente el mismo” (RECURSO DE CASACIÓN, SENTENCIA DE FECHA, 05/03/2003.

Más tarde se señala: “pues debe tenerse en cuenta que muy a pesar de que los hechos ocurrieron mucho antes del 7 de noviembre de 2003, según el dicho del censor, tres (3) años antes, es lo cierto que el empleador se enteró en la fecha antes anotada y es a partir de este momento que se deben examinar las circunstancias para establecer si la relación de causalidad entre la falta y el despido es oportuna.

4

En esos términos se pronunció esta Corte en la sentencia del 5 de octubre de 1984, en la que se dijo:

La jurisprudencia tiene establecido, como bien lo dice el censor, que el hecho que se invoque como motivo de la terminación del contrato de trabajo debe ser presente y no pretérito, pero el presente y pretérito de ese hecho está indudablemente vinculado al conocimiento que de él tenga el patrono, o el trabajador en su caso, de acuerdo con las modalidades del hecho que se invoquen como determinantes de la terminación unilateral del contrato, puesto que si se trata, por ejemplo, de que el patrono sufrió engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión, y aquél no se da cuenta de inmediato de esa situación, sino posteriormente, pues se daría el engaño, y si tan pronto el patrono tiene conocimiento de ese hecho, que pudo ocurrir mucho tiempo antes, desde la fecha de ingreso del trabajador, lo invoca como motivo del despido y demuestra que hasta el momento de esa determinación fue cuando tuvo conocimiento de ese hecho, es lógico que este sea presente y no pretérito. Distinto sería si habiendo tenido conocimiento del engaño deja envejecer ese hecho para luego apoyarse en él como motivo del despido, en este caso la relación de causalidad de inmediatez entre el despido y el motivo que se invoca para justificarlo no existe porque se volvió tardío.

Surge de lo anterior que, contrario a lo dicho por la censura, sí existió inmediatez entre los hechos y el despido. (SL10137-2015 FECHA: 22/07/2015).”

Del mismo modo e importancia se postula: “La regla de la inmediatez entre la comisión de la falta o la decisión judicial de levantamiento del fuero sindical, y la reacción ante la misma, obliga al empleador a

actuar con prontitud y celeridad para sancionar o despedir, por ello, de no hacerlo en un tiempo razonable, se entiende que perdonó la falta cometida por el trabajador o que su determinación obedeció a otro motivo y no a la comisión de la falta propiamente dicha.” (SL3317-2019).

Precisado la necesidad de ser actual y no pretérita la causal de despido, También viene al caso manifestar ante la denuncia de una violación al debido proceso lo obligado de ser en estos eventos fiel a los reglamentos o procedimientos establecidos para decantar la ritualidad establecida para ese efecto, importando significar que el despido como tal no es una sanción, pero si bilateralmente o en los estatutos de la empresa se consagra un determinado procedimiento previo al despido es clara la necesidad de cumplirlos a cabalidad, (T-546 del año 2000), resguardo legal y constitucional que no es la única posibilidad de garantía en el proceso del despido, pues importa dar al empleado en dirección a su derecho de defensa la oportunidad de poderse pronunciar sobre ello o defenderse antes del despido.

Pero de ser -el despido- una sanción como consecuencia de un proceso disciplinario por la atribución de conductas del trabajador, importa destacar para el efecto, no poder ser ajeno el cumplimiento del orden constitucional en aras de garantizar y hacer efectivas las garantías consagradas en la Constitución Política, la jurisprudencia ha sostenido que es *“indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente”*^[33].

En aras de garantizar y hacer efectivo las garantías consagradas en la Constitución Política, la jurisprudencia ha sostenido que es “indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente”^[33].

De igual forma, se ha especificado que en los reglamentos a los que se alude “es necesario que cada uno de las etapas procesales estén previamente definidas, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados”^[34]. Además, ha agregado que tales procedimientos deben asegurar al menos:

* *“La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción;*

- * *la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias;*
- * *el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados;*
- * *la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos;*
- * *el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente;*
- * *la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y*
 - * *la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones”^[35].*

En sede de control concreto de constitucionalidad, la Corporación ha analizado el alcance del debido proceso, específicamente en el ámbito laboral. Así ha determinado si en los procesos sancionatorios adelantados por los patronos se respetaron las garantías consagradas en el Estatuto Superior.

Esta Corporación, con ponencia del Magistrado José Gregorio Hernández Galindo en sentencia SU- 667 de 1998, expresó : “...No obstante, las acciones laborales no siempre son suficientes para salvaguardar los derechos constitucionales fundamentales que pueden resultar violados por actos contrarios a la normatividad de la legislación del trabajo pero que ante todo desconocen el Ordenamiento Fundamental y los tratados internacionales sobre derechos humanos, y en esos eventos, dejando a salvo la plena competencia de los jueces laborales para resolver acerca de los asuntos que les corresponden, es posible tutelar los derechos de orden constitucional respecto de cuya efectividad no resulta idóneo el medio judicial ordinario”.

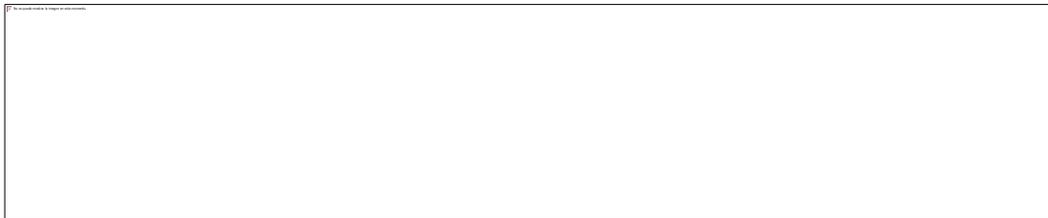
(...)

“Es que hay una diferencia de objeto entre la defensa y exigibilidad por la vía judicial, de los derechos laborales de origen puramente legal y la efectividad de los derechos constitucionales fundamentales cuando de manera directa son afectados por conductas u omisiones respecto de las cuales no es suficiente el poder de decisión de los jueces ordinarios a la luz de las leyes que aplican, y aunque ellos también están obligados a plasmar en sus sentencias los postulados constitucionales, resulta evidente que si la materia misma del proceso ordinario no cobija el motivo de la violación constitucional, la mayor amplitud en el objeto de la demanda instaurada abre paso a la competencia del juez constitucional en lo específicamente relativo a la protección de los derechos fundamentales”.

CASO CONCRETO

En el presente proceso se acredita por la actora la existencia de un despido por parte del empleador, mediante carta contentiva de las razones de su decisión, ellas fueron:

1. Violación de las disposiciones del código de ética de la empresa al enviar información confidencial de la compañía a un correo electrónico de dominio público sin tener autorización para ello.
2. Aceptó en descargos la responsabilidad de:
 1. cumplir a la totalidad de las previsiones contenidas en el código de ética el cual hace parte del contrato de trabajo.
 2. Que como consultor de ventas de cuentas corporativas no requiere enviar correos con información interna confidencial a correos de terceros y de dominio público.
 3. Que si envió información interna confidencial de COMCEL a la dirección de correo electrónico público de la trabajadora.
1. Hay falta de disciplina y de diligencia para desarrollar sus funciones propias del cargo porque pese a aceptar conocer las disposiciones del código de ética, las incumplió deliberadamente en perjuicio de las políticas e intereses de la empresa al haber aceptado que:



2. Hay incumplimiento injustificado y deliberado a las políticas y procedimientos de la compañía para el manejo y protección de la información al haber aceptado el envío de información de clientes a su correo personal para agilizar su trabajo, y que lo hizo sin autorización de nadie.
3. Con su acción causó afectaciones negativas al desarrollo normal de las actividades de la empresa y generó la implementación de prácticas inadecuadas dentro del personal de la empresa.
4. Aceptó en los descargos que envió desde su correo corporativo ana.arango@claro.com.co al correo Anam.arango@hotmail.com un correo con el archivo adjunto AAA DIRECTORIO CONSTRUCCIÓN y que ese envió de correo institucional a uno de dominio público es una omisión de su parte a los procedimientos de la compañía.

De los puntos enunciados por el empleador en la carta, se desprende que el hecho o conducta achacada al trabajador ocurrió en **febrero de 2014**, los descargos en **abril de 2014** y el despido en **junio de 2014**, evidenciándose contrario a lo afirmado por el apelante, la inmediatez entre

los hechos, el trámite de su verificación, la defensa del trabajador y el despido, existiendo un tiempo razonado, pero no excesivo entre cada una de las fechas.

Ahora bien, sobre el contenido de la misiva, de su lectura concreta la Sala que el hecho generador, juzgado y calificado como la justa causa para el despido es *-el haberse auto enviado la trabajadora, un archivo con información de su trabajo, desde su correo electrónico institucional hacia su correo electrónico personal-*, situación aceptada por la actora tanto en descargos a los que asistió, como en su recurso de apelación, y que la empresa enmarca bajo los **numerales 2, 4 y 6 del art. 62 CST**, calificándolo como: *“Violatoria del código de ética de la empresa, falta de disciplina, diligencia en sus funciones, incumplimiento injustificado y deliberado a las políticas y procedimientos de la compañía para el manejo y protección de la información y haber causado afectaciones negativas al desarrollo normal de las actividades de la empresa, con generación de prácticas inadecuadas dentro del personal de la empresa”*.

ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). <Ver Notas del Editor> Por parte del {empleador}:

1. ...

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. ...

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. ...

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.

8

En verificación de lo anterior *-ser esa acción violatoria del código de ética de la empresa-* y por ende de las obligaciones del contrato de trabajo al hacer parte de él, se procede a revisar el expediente y se aporta el contrato de trabajo en el que se establece como justa causa para terminar el contrato por el empleador, la violación de cualquiera de las normas del código de ética: *-pág 139 archivo expedientedigital; cuaderno juzgado-*

Por su parte, el mencionado código de ética refiere *-pág 203 archivo expedientedigital; cuaderno juzgado-*:

Leído el enunciado del código de ética, referente a la prohibición de entregar información confidencial, se evidencia que la norma interna es clara en dar cuenta de que en ese intercambio deben estar involucradas terceras personas, y si al trabajador se le confía una información no puede entenderse que ese mismo trabajador sea un tercero, pensar de ese modo significaría que desde el principio la empresa erró al suministrar al trabajador dicha información -pues se le cataloga como un tercero-.

Fíjese como el código de ética tampoco hace mención a la exclusividad de los trabajadores en el uso de los correos electrónicos institucionales o el veto de manipular correo electrónico diferente al institucional -pág 204 *archivo expedientedigital; cuaderno juzgado*-:

• INTERCAMBIOS DE INFORMACIÓN POR MEDIOS ELECTRÓNICOS

Los sistemas de correo electrónico ofrecen facilidad y rapidez en la transmisión. Entre más frecuente se transmita Información Confidencial electrónicamente, es mayor el riesgo a que esta expuesta. La Información Confidencial, por lo tanto, debe ser enviada por correo electrónico de forma selectiva y jamás a grupos de personas. Al igual que con la transmisión por medios tangibles, la Información Confidencial de COMCEL S.A., debe ser enviada por

Como destinatario de Información Confidencial siempre emita acuso de recibo. Quien origina la Información Confidencial puede ser informado automáticamente de que un mensaje por correo electrónico en particular ha sido recibido al seleccionar la función "Acuso de Recibo" (se encuentra en las opciones de Correo Electrónico en la barra de Mensajes Nuevos), antes de enviarla. Además, si la Información Confidencial de COMCEL S.A., se está transmitiendo a una persona externa para evaluar la posibilidad de entrar en una relación comercial, asegúrese de que dicha persona o empresa firma un Acuerdo de Confidencialidad con COMCEL S.A., antes de enviarle la información, como se mencionó anteriormente en este documento. Este documento está disponible a través de la Vicepresidencia Jurídica y Asuntos Corporativos de COMCEL S.A., y se utiliza para comprometer la responsabilidad del destinatario en la protección del documento y en la permanente confidencialidad del documento que le será entregado.

-pág 213 *archivo expedientedigital; cuaderno juzgado*-:

Las redes públicas utilizan las líneas de teléfono normales para transmitir voz, video datos. Los empleados deben asumir que los intercambios de Información Confidencial a través de redes públicas pueden siempre verse comprometidos y por consiguiente solo deben utilizar dichas redes cuando sea verdaderamente indispensable.

- No deberá hacerse ninguna modificación al software contratado, salvo los casos en que ello esté permitido expresamente por los convenios respectivos y bajo la supervisión de la Vicepresidencia de Informática.
- Ningún empleado podrá instalar en sus computadoras programas no institucionales, o de los cuales la empresa no tenga la licencia de uso correspondiente.
- Ningún empleado debe desarrollar sistemas o programas utilizando los recursos de la empresa, sin autorización de la Vicepresidencia de Informática.
- Los empleados tenemos la responsabilidad de mantener actualizada la documentación relativa a la adquisición y uso de licencias de software para cualquier verificación requerida.
- Está prohibido almacenar información confidencial de la empresa en equipos de cómputo personales, incluyendo discos, tarjetas de memoria y otros componentes y accesorios no pertenecientes a ésta.
- Las aplicaciones de correo electrónico y correo de voz son propiedad de la empresa y sólo deberán utilizarse para los fines que a ella convengan. Ningún empleado debe utilizar el correo electrónico, el acceso a Internet o los sistemas de cómputo de la empresa para fines personales, comerciales, políticos o de cualquier índole ajena a sus funciones dentro de la empresa.

La empresa se reserva el derecho de acceso al equipo de cómputo proporcionado a sus empleados para el desempeño de sus funciones, en cualquier momento, para cerciorarse del cumplimiento de sus políticas y lineamientos en cuanto a su uso. La información almacenada en los sistemas de cómputo de la empresa es propiedad de la misma y, por tanto, quienes almacenen en dichos sistemas cualquier tipo de información ajena a la empresa en contravención de los lineamientos antes establecidos, lo hacen a sabiendas de que la empresa no reconocerá como privada dicha información.

Por el contrario, la empresa se encarga de informar a los trabajadores que aceptan al momento de firmar contrato, contar el empleador con el derecho de revisar o monitorear en cualquier momento, sus correos electrónicos (no especifica cual -institucional o personal-) de estar en los computadores de la empresa (-pág 205 y 2011 archivo expedientedigital; cuaderno juzgado-)

10

- USO DE LAS HERRAMIENTAS DE TRABAJO

La línea celular "In House", así como el computador y la cuenta de correo electrónico y acceso a Internet asignados al empleado, son propiedad de COMCEL S.A., y se constituyen en herramientas de trabajo para el desempeño de las funciones de cada empleado. Por lo tanto, la totalidad de la información recibida, transmitida, almacenada o contenida en la línea celular "In House" y en el computador, cuenta de correo electrónico y acceso a Internet asignados al empleado, pertenecen a COMCEL S.A. y por ello mismo la compañía podrá conocerla,

Es pues con toda esta revisión y lectura del contrato, reglamento y código de ética -denunciado como incumplido- que la Sala no lo entiende enmarcada esa acción del demandante, en ninguna de las prohibiciones achacadas para constituir una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, siendo esa y no otra, la violentación enrostrada, determinación garantista del debido proceso del trabajador, por consiguiente, el sustento del despido no se torna justo, y en consecuencia da lugar al pago de la indemnización deprecada (**art. 64 CST**).

Por último, es de agregar que nada hay, en caso de haberse dado la tipificación de la conducta contraria a la reglamentación o legalidad, que aluda a la gravedad de la misma, lo que hace con más razón procedente la condena.

Para su liquidación, se tendrá en cuenta el salario devengado al momento del despido y registrado en la liquidación definitiva de las prestaciones sociales², ascendiendo la condena a:

			Días	
Periodo Laborado:	3/11/2009	13/06/2014	1683	4,68
	PRESENTACION DDA:		14/08/2014	
	AÑO 2014	\$ 5.189.283	salario diario	\$ 172.976
indemnización despido				
1er año	\$	5.189.283		
3 años subsi y prop.	\$	12.713.743		
total		\$ 17.903.026		

Sin prescripción de la condena (**art. 151 CPTSS**) por darse la terminación del contrato el **13 de junio de 2014** y presentarse la demanda el **14 de agosto de 2014**³ antes del trienio prescriptivo de que trata la norma en cita.

11

En lo referente a la sanción moratoria por el no pago de prestaciones sociales **-art. 65 CST-** si bien están contenida en el acápite de pretensiones, no se cuenta con petición alguna en el recurso de apelación, y en gracia de discusión, no hay en los hechos de la demanda denuncia de impago de prestación social alguna, por el contrario, se acepta en el hecho ^{3º} la liquidación y pago de las mismas a la terminación del contrato.

Por lo expuesto la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

RESUELVE

1. **REVOCAR** la sentencia apelada y en consecuencia se **DECLARAN NO PROBADAS** las excepciones propuestas, por las razones propuestas en la presente sentencia.
2. **DECLARAR** que **COMUNICACIÓN CELULAR S.A. COMCEL S.A** terminó de forma unilateral e injusta, el contrato de trabajo a término indefinido suscrito con la señora **COMUNICACIÓN CELULAR S.A. COMCEL S.A**; por las razones expuestas en la motiva de esta providencia.

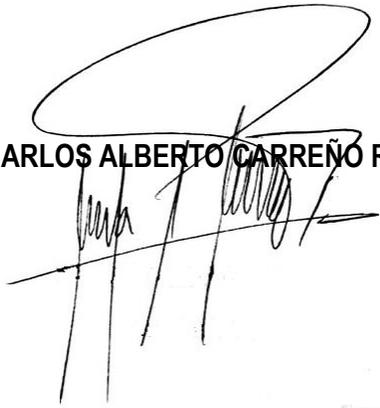
² pág 35 archivo expedientedigital; cuaderno juzgado

³ pág 2 archivo expedientedigital; cuaderno juzgado

3. **CONDENAR** a **COMUNICACIÓN CELULAR S.A. COMCEL S.A.** a reconocer y pagar a la señora **ANA MARIA ARANGO BORRERO** la indemnización por despido injusto por valor de **\$17.903.026**; conforme lo dicho en la parte motiva de la providencia.
4. **ABSOLVER** a **COMUNICACIÓN CELULAR S.A. COMCEL S.A.** de las demás pretensiones incoadas en su contra. Por lo dicho en la motiva de la providencia.
5. **COSTAS** en primera instancia a favor del demandante a cargo del demandado. **SIN** costas en esta instancia.

NOTIFÍQUESE EN ESTRADOS

Los Magistrados,


CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA

Firma digitalizada para
Acto Judicial

Cali-Valle

YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO

Firma digitalizada para
Acto Judicial

FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA
Cali-Valle
FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA
SALVO VOTO

12

SALVAMENTO DE VOTO

Me aparto de la decisión adoptada. En mi criterio, se presentó una justa causa para la terminación del contrato de trabajo de la accionante. Razón por la cual, debió confirmarse la decisión de primera instancia.

No es discutido en el presente asunto que la accionante laboró para Comcel. Que en el ejercicio de su labor tenía acceso y manipulaba información confidencial de sus clientes. Que con fundamento en ello, la accionante, el 26 de febrero de 2014, desde su correo electrónico corporativo, envió información confidencial de sus clientes a su correo personal (externo a la empresa). Que la accionante señala que esto lo hizo con el fin de adelantar trabajo en su residencia. Que no solicitó autorización a su superior inmediato para remitir dicha información y almacenarla en su correo personal.

El contrato de trabajo, en su cláusula décima señala como falta grave, constitutiva de una justa causa para la terminación del contrato de trabajo, la violación de cualquiera de las normas previstas en el Código de Ética Comercial de la Empresa.

El citado código señala lo siguiente:

- **INTERCAMBIOS DE INFORMACIÓN POR MEDIOS ELECTRÓNICOS**

Los sistemas de correo electrónico ofrecen facilidad y rapidez en la transmisión. Entre más frecuente se transmita Información Confidencial electrónicamente, es mayor el riesgo a que esta expuesta. La Información Confidencial, por lo tanto, debe ser enviada por correo electrónico de forma selectiva y jamás a grupos de personas. Al igual que con la transmisión por medios tangibles, la Información Confidencial de COMCEL S.A., debe ser enviada por correo electrónico solamente a los empleados autorizados sobre la base de "Información Necesaria".

...

Las redes públicas utilizan las líneas de teléfono normales para transmitir voz, video datos. Los empleados deben asumir que los intercambios de Información Confidencial a través de redes públicas pueden siempre verse comprometidos y por consiguiente solo deben utilizar dichas redes cuando sea verdaderamente indispensable.

Obsérvese que la información confidencial, entre ellos la de los clientes de la empresa, deben ser enviadas por correo electrónico solo en el evento de considerarlo verdaderamente indispensable y únicamente a los empleados autorizados.

Se plasma igualmente en el citado código:

- **SEGURIDAD A TRAVÉS DE INTERNET**

No existe por lo pronto, un sistema completamente seguro para la transmisión de información a través de Internet. Por esta razón la Información Confidencial o privilegiada no se debe transmitir a través de Internet. Los empleados que reciban información confidencial o privilegiada de fuentes externas, a través de Internet deberán informar a dichas fuentes que COMCEL S.A., no es responsable por cualquier fuga de información que se ocasione en la transmisión, pues otras personas también pueden tener acceso a esta información por ser remitida por la red pública de telecomunicaciones.

El suministro de datos personales conlleva una expectativa razonable de privacidad. En COMCEL S.A., resguardamos y protegemos los datos de nuestros clientes con el mismo celo con que protegemos nuestros propios datos y los utilizamos exclusivamente para los fines pactados. Los datos protegidos incluyen:

- Toda la información que permita identificar a una persona, incluyendo su nombre, domicilio, número telefónico, dirección de correo electrónico, y otros datos similares.
- Toda la información relativa a nuestras relaciones comerciales con nuestros clientes, incluyendo la relativa a los servicios y equipos contratados por los mismos, niveles de uso de dichos servicios e información de formas de pago.

La recaudación y el manejo de datos personales de nuestros clientes están sujetos a estrictas reglas, incluyendo, entre otras, las siguientes:

- La obtención de datos personales no debe hacerse a través de medios engañosos.
- Los datos deben almacenarse exclusivamente en los sistemas de nuestra empresa, mantenerse actualizados y eliminarse cuando dejen de ser necesarios.
- Toda persona responsable del manejo de datos personales deberá establecer y mantener medidas de seguridad para protegerlos contra daño, pérdida, alteración, destrucción o uso, acceso o tratamiento no autorizado.
- Cualquier violación de seguridad debe comunicarse de inmediato al titular y a nuestra Vicepresidencia Jurídica y Asuntos Corporativos.
- A fin de cumplir con lo dispuesto por la Ley de la República de Colombia, las áreas responsables de la recaudación y el manejo de datos personales deberán preparar y difundir un aviso de privacidad que indique el tipo de datos recabados, los fines respectivos, el tratamiento de dichos datos y los medios para operarlos.

Las reglas antes citadas no son las únicas aplicables al tratamiento de los datos personales de nuestros clientes. Dichas reglas están sujetas a pocas excepciones y su violación, especialmente con fines de lucro, se sanciona con multas e incluso prisión. Es de extrema importancia que ante cualquier duda relacionada con el manejo de los datos personales de

En el acápite sistemas de cómputo se señala:

- Está prohibido almacenar información confidencial de la empresa en equipos de cómputo personales, incluyendo discos, tarjetas de memoria y otros componentes y accesorios no pertenecientes a ésta.

Como puede verse, se regula de manera estricta el manejo de información confidencial, señalando que por este tipo de información se entiende la relacionada con nombres de sus clientes, datos de identificación, servicios contratados con la empresa, etc. Dicha regulación se justifica en la sensibilidad que implica este tipo de contenido al estar indudablemente relacionada con el derecho fundamental al hábeas data e intimidad de los clientes de la empresa, y compromete la responsabilidad, seriedad y buen nombre de la empresa.

Entre las reglas de almacenamiento se establece que los datos deben almacenarse exclusivamente en los sistemas de la empresa prohibiéndolo en equipos u otros accesorios que no son de su propiedad.

Como puede verse, del contenido probatorio, la accionante remitió información confidencial de sus clientes de su correo corporativo a su correo personal, sin autorización de la empresa. Conforme a lo manifestado por la accionante, lo utilizó como repositorio de la información para poder laborar desde su residencia en tanto que, no retiraba de la empresa el computador asignado por su empleador por temor a su pérdida.

Lo anterior comprueba que no se avino a las reglas estrictas que supone el manejo de este tipo de información consagradas en el Código de Ética, puesto que estaba prohibido expresamente hacerlo en medios que no le pertenecieran a la entidad, dado el riesgo que implica su fuga al estar contenidos en dispositivos sobre los que la empresa no tiene ningún control de seguridad.

Así las cosas, se presenta una falta grave, toda vez que así fue consagrada por las partes en el contrato de trabajo.

Por lo anterior, en mi criterio debió confirmarse la sentencia de primera instancia.

En los anteriores términos dejo consignado mi salvamento de voto.

Firma digitalizada para
uso judicial

FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA
Magistrado

FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA
Cali-Villave