



San Andrés, Isla, cinco (05) de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

Magistrado Ponente: JAVIER DE JESÚS AYOS BATISTA

Referencia : Ordinario Laboral
Demandante : Iván Enrique Angulo Pérez
Accionado : Servincludos Ltda – Hotel Decameron Acuario
Radicado N°. : 88-001-31-05-001-2019-00118-01

Aprobado mediante Acta N°: 9657

Objeto A Decidir.

Se pronuncia la Sala de Decisión de esta Corporación, en torno al recurso de apelación incoado por el demandante, contra la sentencia proferida en audiencia pública el doce (12) de julio de 2021, por el Juzgado Laboral del Circuito de San Andrés Islas, dentro del proceso ordinario Laboral promovido por IVAN ANGULO PEREZ contra SERVINCLUIDOS LTDA. – HOTEL DECAMERON ACUARIO, para lo cual proferirá la siguiente **SENTENCIA**.

I.- ANTECEDENTES.

El día trece (13) de agosto de 2019, el Señor IVAN ANGULO PEREZ, presentó demanda ordinaria laboral con fundamento en los siguientes:

Hechos.

A través de apoderado judicial, IVAN ANGULO presentó demanda en contra de SERVINCLUIDOS LTDA – HOTEL DECAMERON ACUARIO, narra la demanda que el actor suscribió un contrato de trabajo a término indefinido para desempeñarse como Soporte Técnico de Sistemas de los Hoteles de la persona jurídica SERVINCLUIDOS LTDA, que prestó estas labores del veinte (20) de febrero de 2006, hasta el diecinueve (19) de mayo de 2019, fecha en la cual se finalizó el contrato de manera unilateral presuntamente por justa causa, por parte del empleador; el salario devengado era de \$1.934.538 mensuales, siendo este trabajador de dirección, manejo y confianza, estando disponible 24 horas al día, pero sin que se le cancelaran horas extras o trabajo suplementario alguno. Afirma que el veinte (20) de abril de 2019, el demandante recibe vía correo electrónico solicitud del Soporte Regional de Mantenimiento indicando que el computador que se le había entregado al Coordinador Regional de TI San Andrés, Mathew Davis, debía ser actualizado y así permitir que el Jefe de Mantenimiento pudiera

acceder al dispositivo, informándole además que tal proceder era necesario para el diagnóstico y reparación de aires en el Hotel Decamerón Isleño.

Afirma el Señor Iván Angulo que intentó comunicarse con el Coordinador, pero la comunicación fue imposible, sin embargo, una vez enterado del procedimiento requerido mediante correo, decidió acceder al equipo que contaba con Software LG, por medio del cual se manejaba los aires, BIGHOUSE, del edificio VIP del Hotel Isleño, al percatarse que con sus credenciales no le era permitido ingresar al software, decidió ingresar con la clave del Señor Davis, logrando así resolver la situación, resalta que se debía actualizar el software, puesto que había sido bloqueado por manos desconocidas para obstaculizar la correcta operación de los equipos. Por esta situación, SERVINCLUIDOS LTDA, adelantó investigación y procedimiento disciplinario al demandante y posteriormente con fecha quince (15) de mayo de 2019 informó al demandante que habían decidido dar por terminado su contrato de trabajo, con fundamento en el incumplimiento de obligaciones contractuales plasmadas en el contrato laboral, como la de respetar y cumplir cabalmente y en debida forma los lineamientos y políticas de seguridad establecidas por la Compañía para el uso de Usuarios y Contraseñas del personal de Tecnologías de la Información.

PRETENSIÓN.

Solicita que se declare la existencia de la relación laboral entre las partes y que la misma terminó por causa imputable al empleador y, en consecuencia, se ordene el pago de los siguientes conceptos: Indemnización por despido injusto; Domingos y festivos laborados; Trabajo suplementario; las costas del proceso. Indemnización moratoria, lo Ultra y extra petita.

ACTUACIÓN PROCESAL.

En auto de sustanciación N°0810-19 de fecha 29 de agosto de 2019, se admitió la demanda ordenando correr traslado a la demandada.

SERVINCLUIDOS LTDA – HOTEL DECAMERON ACUARIO, describió el traslado oponiéndose a los hechos y pretensiones de la demanda, estimó que no le asiste derecho a la accionante y carecer de fundamentos fácticos y jurídicos, arguyendo como razón que el despido fue justificado, teniendo en cuenta que el demandante incurrió en falta grave de las políticas y directrices de seguridad de la información, propuso excepciones de mérito las que llamó inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, justeza del despido, buena fe exenta de culpa, compensación, nulidad relativa y Prescripción Extintiva de Obligaciones Dinerarias.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

En audiencia pública celebrada el doce (12) de julio de 2022, el Juzgado Laboral del Circuito de esta ciudad profirió sentencia, absolvió a SERVINCLUIDOS LTDA de todas las pretensiones de la demanda; declaró probadas las excepciones de fondo, inexistencia de la obligación a cargo de la demandada, cobro de lo no debido, “justeza del despido” y “buena fe exenta de culpa”, declaró no probadas las de compensación Nulidad Relativa” y “Prescripción Extintiva de Obligaciones Dinerarias” y condenó en costas al demandante.

Consideró la juez a *quo* que se demostró que el contrato terminó por justa causa de conformidad con lo estipulado en el literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, pues ciertamente el demandante vulneró las políticas de privacidad de la que era su empleadora lo que constituye falta grave de acuerdo con el numeral 7.5. de las “políticas de seguridad y privacidad de la información de la demandada”.

En lo relacionado al trabajo suplementario y complementario, recargos nocturnos, horas extras laboradas, trabajo en domingos festivos, adujo que no fue posible acceder a esta pretensión del pago de tiempo de trabajo, por cuanto no se indicó en la demanda ni se demostró en verdad, qué días efectiva y realmente trabajó el actor al servicio de la empresa demandada, ni los horarios efectivamente trabajados, máxime que como lo tiene adoctrinado la jurisprudencia, no es dable suponer el número de horas extras o nocturnas laboradas, sino que requiere que estén. Indicó además que el 20 de febrero de 2006, se adicionó al contrato de trabajo la cláusula duodécima en la que se plasmó: *“por ser este cargo de dirección, manejo y confianza, el trabajador no estará sujeto a la jornada máxima legal sino a aquellas que sus obligaciones y/o necesidades de la empresa le exijan.”* Al respecto señaló el despacho que los cargos de dirección, confianza o manejo, el literal a) del numeral 1° del artículo 162 CST, dispone que quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo, los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, por tanto, el demandante no está sujeto a una jornada máxima de trabajo, igualmente, refiere que al no haberse impuesto condena por concepto de salario y prestaciones, no procedió a imponer la indemnización moratoria pretendida.

DEL RECURSO DE APELACIÓN

El demandante apeló el fallo proferido en primera instancia, manifestando que acaeció el despido injusto frente a la premisa de que su accionar tenía la finalidad de evitar a la demandada un perjuicio mayor, motivado además por la solicitud realizada por los administradores del Hotel el Isleño Decamerón, surgiendo tal como respuesta a la necesidad inminente que le acaecía al Hotel, no ocasionando así perjuicio alguno a su funcionamiento o estructura. Señala que su mandante no violó la confidencialidad porque no utilizó la información para causarle un perjuicio a la empresa, siendo únicamente

usada para servirle a su empleador haciendo frente a la necesidad ocurrida en cuanto al funcionamiento de los aires acondicionados y de los elevadores, lo que quedó evidenciado en las declaraciones de los intervinientes. Puntualiza que si bien es cierto, el software que se utilizó era del área de mantenimiento y no de tecnología, también se debe tener en cuenta que era desconocido para todos los empleados soportes técnicos de la empresa, además, el servicio se prestó fue al área de mantenimiento no al área de tecnología; expresa que es correcto que el señor Iván Angulo era un empleado de manejo y confianza, lo que le permitía tener acceso a toda la información del sistema de la empresa, situación se viene presentando de tiempo atrás, el cual no se pudo resolver por diferentes factores como la salida de vacaciones del jefe de sistemas, muy a pesar de las reiteradas comunicaciones solicitando la pronta solución de tal inconveniente. Indicó que se debió examinar las pruebas teniendo en cuenta el contexto en el que se desarrollaron los hechos. Que no se prestó la debida atención al proceso disciplinario, ni a lo manifestado por el Jefe Corporativo de Mantenimiento, que demuestra su intención de declarar en el proceso adelantado por la empresa, considera que se desconoció la vulneración al Derecho Fundamental del Debido Proceso, lo que conlleva su Derecho al trabajo por el despido injustificado del señor Angulo.

II.- CONSIDERACIONES

Competencia.

Esta Sala de Decisión es competente funcionalmente para revisar la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de esta ciudad, por mandato del numeral 1° del literal B del artículo 15 del CPT. De la misma manera, no avizorándose causal de nulidad que pueda invalidar lo actuado, entraremos a definir el fondo del asunto.

Problemas Jurídicos.

Corresponde como problemas jurídicos determinar si existió desconocimiento al debido proceso derivando en la consecuencia del despido injusto y si hay lugar a la consecuente condena indemnizatoria.

El artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, dentro de las causas justas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador, refiere las siguientes:

(...)

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo

del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Sobre esta modalidad de contratación a término indefinido el Código sustantivo del trabajo en su artículo 47 dispone:

“1o) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.

2o) El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el empleador lo reemplace. En caso de no dar aviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8 numeral 7 para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir.”

Del caso concreto

En el sub examine, es objeto del medio de impugnación la decisión adoptada en primera instancia por haber absuelto a SERVINCLUIDOS LTDA de todas las pretensiones de la demanda y haber declarado que la relación laboral terminó por justa causa de conformidad con lo estipulado en el literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo por falta grave de acuerdo con el numeral 7.5. de las “políticas de seguridad y privacidad de la información de la demandada.

De acuerdo con el concepto de la modalidad de contratación a término indefinido del CST, es menester observar si el proceder de la empresa en terminar la relación contractual sería injusto, y por consiguiente vulneratorio de los derechos del actor o si realmente este incurrió en el incumplimiento de los lineamientos y políticas de seguridad de la empresa, ocasionando así que se terminara la relación contractual por justa causa.

De acuerdo con el estudio del caso en concreto el demandante al conocer de una situación que se estaba presentando con un equipo que contaba con un software especializado que permitía la configuración de los aires del edificio VIP del Hotel Isleño, busco la manera de ingresar con el fin de que se restableciera la correcta operación de los equipos. No obstante, no contaba con las credenciales para esto, por lo que decidió acceder desde el usuario del Coordinador Regional de TI San Andrés y de otro compañero de Soporte Técnico cambiando para eso las contraseñas de estos, logrando así su cometido, solucionando entonces el impase del equipo para manejar adecuadamente la configuración de los aires.

Teniendo en cuenta lo anterior, se observa que el actuar del demandante se fundamentaba en la intención de darle pronta solución al problema acaecido sobre el equipo, evitando ciertamente un perjuicio mayor. No obstante, es necesario precisar que, de acuerdo a las imágenes digitales allegadas al proceso, se puede percibir que el señor Mathew Davis al darse cuenta de lo sucedido, escribió por el chat de WhatsApp informando que alguien había cambiado la clave de acceso por el directorio activo, recordando que tal acción era prohibida y que adelantaría las gestiones pertinentes para que se investigase el asunto. Como respuesta a la interrogante planteada el señor Angulo manifestó frase que aludía a que él no tenía conocimiento alguno sobre esto, no asumiendo la responsabilidad por lo sucedido, posteriormente, por chat privado mediante la misma aplicación telefónica el demandante se comunicó con el Coordinador reconociendo lo acontecido, responsabilizándose de sus actos y pidiendo disculpas por lo ocurrido, además vislumbrando entre líneas que conductas contrarias a los reglamentos ya habían sucedido. Los diversos mensajes en línea intercambiados por el demandante y los señores Davis y Tejada reflejan que el señor Angulo tenía conocimiento de que su actuar era el indebido y contrario a los lineamientos de la empresa.

La empresa demandada cuenta con una Política de Seguridad y Privacidad de la Información, se entiende por esta un reglamento de carácter obligatorio para los trabajadores de SERVINCLUIDOS LTDA, el numeral 7.7 del Capítulo 7, de la mencionada política, hace referencia al Control de Acceso y en específico en el número 7.7.1 a la Identificación y Autenticación Individual, en el cual se indica que *"Todos los colaboradores y terceros deben definir claves de acceso a los sistemas o recursos de información que cumplan con las condiciones de complejidad **que dificulten su obtención no autorizado. Adicionalmente, deben protegerlas para garantizar su confidencialidad y uso personal.**"*

El numeral 7.7.2. señala que la información de Decamerón debe ser protegida para prevenir los **accesos no autorizados**, los privilegios sobre la información deben ser mantenidos en concordancia con las necesidades del negocio limitando el acceso a las funciones y responsabilidades asignadas.

De lo anterior se pueden extraer expresiones que indican claramente que las credenciales son de uso personal, y que en caso de utilizarla a pesar de no ser el propietario de estas se debe contar con la autorización. En la presente situación fáctica se tiene que el demandante a pesar de intentar comunicarse con el Coordinador Regional de TI le fue imposible la comunicación, por consiguiente, decidió cambiar la contraseña de uso personal del señor Davis, por lo que, incurrió en un acto contrario a los

lineamientos de Seguridad y Privacidad, en el entendido que no contaba con autorización para su proceder, a pesar de no haber utilizado la información confidencial con fines de causar un perjuicio a la empresa, sino por el contrario, darle solución al problema presentado, se tiene como indebido porque era una prohibición utilizar las credenciales de otras personas sin autorización por su característica principal, de uso personal.

Del estudio al caso particular se tiene que anteriormente al supuesto fáctico que motivó el despido que se analiza, se había presentado otra circunstancia que ameritó sancionar al demandante, de acuerdo a la investigación y el procedimiento disciplinario correspondiente, Comprometiéndose con la Compañía a ajustar su conducta hacia las políticas y procedimientos de la empresa, de manera específica a ciertos puntos que tenían que ver con lo acontecido. Mencionada situación se referencia para poder observar que en otros casos el Señor Angulo no asumió las directrices establecidas en las políticas y procedimientos de la Compañía.

El punto 7.5 del capítulo las Políticas y Directrices de Seguridad de la Información menciona que *“El uso inadecuado de información que viole las políticas y/o normas establecidas frente al tratamiento de esta se considera una falta grave y será objeto de los procesos disciplinarios a que haya lugar aplicados por la Vicepresidencia de Talento Humano”*, por consiguiente, el actuar del señor Angulo constituiría falta grave por cambiar y usar sin autorización las credenciales de uso personal del Coordinador Regional de TI y de su compañero de soporte técnico, en consecuencia, incurre en la vulneración del numeral 6 del Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, permitiéndole así al empleador dar por terminado el contrato por justa causa, lo que no da lugar a indemnización por despido injusto.

Considera esta Corporación, que el contrato de trabajo suscrito entre las partes terminó por justa causa, de acuerdo con las probanzas obrantes en el informativo; en este orden de ideas, no es dable imponer condena por la indemnización por despido injusto, razones por las encuentra esta Sala que habrá de confirmarse la decisión recurrida, y ante la improsperidad del recurso de alzada se condenará en costas a la parte vencida, para lo cual se fijará las agencias en derecho con fundamento en el art. 365 del CGP, y el Acuerdo PSAA16-10554 del 5 de agosto de 2016 del Consejo Superior de la Judicatura.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del doce (12) de julio de 2021, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de esta ciudad, dentro del proceso ordinario laboral promovido por el señor IVÁN ENRIQUE ANGULO PÉREZ contra SERVINCLUIDOS LTDA – HOTEL AQUARIUM SUPER DECAMERON, dadas las razones expuestas en la parte motiva de esta sentencia.

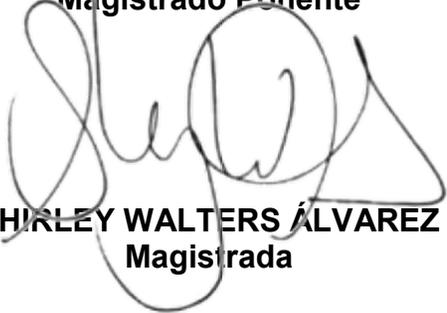
SEGUNDO: SEGUNDO: Condenar en costas de segunda instancia, para lo cual se fija como agencias en derecho la suma el equivalente a medio (1/2) salario mínimo legal mensual vigente a cargo del demandante, inclúyanse en la liquidación de costas.

TERCERO: REMÍTASE el expediente dentro de la oportunidad legal al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



JAVIER DE JESÚS AYOS BATISTA
Magistrado Ponente



SHIRLEY WALTERS ÁLVAREZ
Magistrada



FABIO MÁXIMO MENA GIL
Magistrado