

1.2 SUPUESTO FÁCTICO:

En respaldo de sus pretensiones, indicó que entre las partes existe un contrato de trabajo a término indefinido desde el 10 de agosto de 2017; así mismo que el accionado ostenta la calidad de segundo suplente de la Junta Directiva de la Organización Sindical SINDICATO DE TRABAJADORES DE VECOL S.A. "SINTRAVECOL", según comunicación emitida por la misma organización el 10 de marzo de 2023; que en la Convención Colectiva de Trabajo se estableció la constitución de un comité de relaciones laborales, el cual tiene como funciones analizar las faltas cometidas por los trabajadores sindicalizados, que sean motivo de sanción o despido, siguiéndose el procedimiento establecido en materia de procesos disciplinarios.

Que el accionado era el Coordinador Técnico de Fertilizantes y conocía las normas internas de la empresa; que el 7 de marzo de 2023 ingresó al área de tecnología de la información, y posteriormente el 9 de marzo de 2023 el área de recursos humanos recibió informe por parte del señor ANDRÉS RUBIANO PINZÓN, jefe de desarrollo y nuevas tecnologías, informando que se recibió una alerta del sistema de protección de datos de la Compañía, según la cual el 7 de marzo de 2023 se efectuó una copia no autorizada de información a un dispositivo removible (USB) por parte del usuario julian.castiblanco@vecol.com.co, en el equipo TEL JCASTIBLANCO.

Que la información extraída contenía el detalle de la planta de personal, incluyendo número interno, número de identificación, nombres de trabajadores, área, posición, salario, moneda, valores de salarios, novedades, tiempo de servicios, posición, denominación de la posición, centros de costos, denominación del centro de costos, texto del área de nómina, área maestra, unidad de organización, entre otros, base de datos que es de propiedad de la empleadora y tiene el carácter de información confidencial.

Que el 9 de marzo de 2023 se llevó a cabo diligencia de descargos, en la cual los trabajadores JULIÁN ESTEBAN CASTIBLANCO y CARLOS SIERRA afirmaron que la razón por la cual entregaron información confidencial al

demandado fue porque él se las solicitó aduciendo que era información que requería el nuevo presidente de la empresa; así mismo, el 16 de marzo de 2023, el área de tecnologías de la información emitió un informe indicando que una vez revisado el sistema interno de la compañía, encontró que el señor JULIÁN IVÁN VILLALBA luego de haber recibido la memoria USB con información confidencial, hizo uso de esta mediante su usuario Julian.Villalba@vecol.com.co, en el equipo TEL-JVILLALBA.

Que el Manual de Seguridad y Privacidad de la Información, consagra la prohibición del uso de dispositivos móviles personales que no estén autorizados para el manejo, transporte y transmisión de información de la Compañía, además se requiere de autorización para extraer información; de otra parte, el Código de Ética y Conducta refiere la prohibición de divulgar, utilizar o permitir el uso impropio de la mencionada información para el beneficio de algún interés particular.

Que el 21 de marzo de 2023 se citó al demandado a descargos, en la que aceptó haber recibido información confidencial de manos de sus compañeros, haberla manipulado y transportado en una memoria USB personal, y haber intentado abrirla en su computador.

Que con base en las pruebas del proceso disciplinario y lo dicho por el demandado en sus descargos quedó demostrado que el accionado movilizó y utilizó información confidencial de la empleadora sin estar autorizado para ello, lo cual constituye una violación grave a las políticas, manuales y procedimientos, configurándose así una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, por lo cual el 24 de marzo de 2023, se llevó a cabo comité laboral en cumplimiento de lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo.

Finalmente, que el 12 de mayo de 2023 la sociedad presentó denuncia penal contra los señores JULIÁN IVAN RICARDO VILLALBA TORRES, JULIÁN ESTEVAN CASTIBLANCO INFANTE y CARLOS ARTURO SIERRA RAMÍREZ, por los delitos de acceso abusivo a un sistema informático y violación de datos

personales, y que, con anterioridad a la fecha de los sucesos mencionados, el Sindicato de Trabajadores de la EMPRESA COLOMBIANA DE PRODUCTOS VETERINARIOS VECOL S.A SINTRA VECOL presentó un derecho de petición el 9 de noviembre de 2022, solicitando información detallada, sobre la planta de trabajadores, la conformación de las áreas y el nivel salarial del personal, lo cual fue negado.

1.3 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

En audiencia llevada a cabo el día 18 de agosto de 2023, la parte demandada refirió que el comité de relaciones laborales está conformado por tres miembros del Sindicato y tres miembros de la empresa, y según el artículo 7º de la Convención Colectiva de Trabajo, tal comité debe comprobar la comisión de la falta a efectos de dar por terminado el contrato de trabajo; pese a ello, en reunión del 24 de marzo de 2023, tres de los seis miembros del comité estimaron que no se encontraba plenamente acreditada la falta endilgada, por lo cual, no existió un pronunciamiento mayoritario.

De otra parte, que el trabajador fue relevado de sus funciones por la empresa, y que el ingreso a la información operó en virtud de una llamada del señor CARLOS SIERRA, quien le pidió llevar un dispositivo USB; además, nunca descargó ni accedió a archivos de la empresa, sin que además conociera el contenido del dispositivo USB, máxime que no es cierto que otros trabajadores hayan aseverado en diligencia de descargos que el accionado accedió a la información referenciada.

Formuló como medios exceptivos los denominados violación del procedimiento convencional, ineficacia de la sanción o despido, inexistencia de justa causa para levantar el fuero sindical y buena fe.

El SINDICATO DE TRABAJADORES DE VECOL S.A. "SINTRA VECOL", refirió que, de conformidad con la Convención Colectiva de Trabajo, el comité de relaciones laborales debe comprobar la comisión de la justa causa endilgada, lo cual no aconteció en el presente evento, en tanto ni siquiera se permitió la



discusión del caso en el Comité. Por ende, la decisión del empleador, es unilateral y arbitraria.

Formuló y sustentó las excepciones de mérito que denominó reiterada violación del procedimiento convencional por parte de la empresa, persecución sindical y acoso laboral, importancia de preservar el fuero, ausencia del perjuicio y justa causa, los salarios no son información confidencial.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

El Juzgado Cuarenta y Seis Laboral del Circuito de Bogotá en sentencia proferida el 24 de agosto de 2023, resolvió negar el levantamiento del fuero sindical del señor JULIÁN IVÁN VILLALBA TORRES, al no configurarse la justa causa para su despido, y declaró probada la excepción propuesta por el demandado denominada inexistencia de justa causa para levantar el fuero sindical.

Para tal efecto señaló que se acreditó la calidad de aforado, así como que por pasiva se debía acreditar la configuración de la justa causa endilgada. En ese orden de ideas, tras analizar los medios de convicción recabados en el plenario, concluyó que se acreditó que el 7 de marzo de 2023 el accionado se hizo presente en el área de tecnologías de la información de la empresa, ante la promesa de los señores JULIAN CASTIBLANCO y CARLOS SIERRA, de suministrar información relevante o de importancia para el Sindicato; posteriormente intentó acceder a la información que reposaba en la USB desde un equipo de cómputo de la empleadora, lo cual generó un bloqueo por los sistemas de alerta informática; el contenido además, correspondía a información de trabajadores y la nómina de la empresa; pese a ello, no se acreditó que el demandado conociese el contenido de la USB, así como el carácter de confidencial o sensible de la información; más aún cuando no se estableció que haya accedido a la información.

De otra parte, que a los trabajadores les esta prohibido el uso de dispositivos móviles personales para el manejo de la información de la empresa; no obstante, si bien el trabajador aceptó tal conducta al haber movilizad información en la USB personal, lo cierto es que esa conducta no se cataloga como grave en el contrato de trabajo y el reglamento interno y, además, tal situación no reviste la gravedad requerida para dar por terminado el contrato de trabajo, ello en tanto no se verifican antecedentes ni afectaciones en bienes de la empresa, sin pasar por alto que no se demostró que el actor conociese la información; por ende, bien pudo la empresa imponer una sanción disciplinaria, más adoptar por la terminación del contrato de trabajo.

III. RECURSO DE APELACIÓN:

Inconforme con la decisión la parte demandante la apeló. Argumentó en su alzada que el demandado sí conocía del contenido del dispositivo USB, máxime que él mismo movilizó la memoria y se descargó en ella la información; ello en tanto en el interrogatorio de parte y en la diligencia de descargos, aseveró que se trataba de una información útil de la compañía, y además el Sindicato había solicitado precisamente la misma información que el accionado movilizó e intento abrir en un equipo de cómputo de la empresa; así mismo, cuando se desconoce el paradero del dispositivo USB, por ende, puso haber accedido a la información con posterioridad, lo cual se desprende del oficio del Sindicato en el cual se manifiesta que existen salarios altos, mismo que se radicó con posterioridad al incidente de la extracción de la información.

Lo anterior, permite inferir que el demandado si conocía el contenido, pudo haber accedido desde otro equipo, retiró la USB de la empresa sin autorización, y además es claro que entregó la información al Sindicato, pasando por alto que incluso se presentó denuncia penal por tales hechos. De igual manera, que la gravedad se desprende de la sensibilidad de la información, al punto de radicarse denuncia penal y del desconocimiento de la prohibición de no extraer información.

Así mismo, que los señores CARLOS SIERRA y JULIÁN CASTIBLANCO, en la diligencia de descargos, aseveraron que fue el demandado quien solicitó descargar la información, por ende, no es dable estimar que no conocía el contenido.

Concluyó que los señores CARLOS SIERRA y JULIÁN CASTIBLANCO salieron de la compañía, por ende, no es de recibo que el actor siendo la persona que generó la situación permanezca vinculado, solicitando así revocar la sentencia de primera instancia y condenar en costas al accionado.

IV. CONSIDERACIONES:

a. Trámite de segunda instancia:

Dando alcance a lo dispuesto en el artículo 117 del C.P.T y la S.S, procede a dictar de plano la correspondiente sentencia en segunda instancia.

b. Problema jurídico:

Encontrándose reunidos los presupuestos procesales y sin encontrar causal de nulidad que invalide lo actuado, por metodología procesal en la resolución del *sub-examine*, la Sala deberá auscultar si el demandado incurrió en la justa causa endilgada a efectos de levantar la garantía del fuero sindical.

4.1 De la existencia del contrato de trabajo:

Sea lo primero indicar que no fue objeto de reproche que entre la EMPRESA COLOMBIANA DE PRODUCTOS VETERINARIOS VECOL S.A. y el señor JULIÁN IVÁN VILLALBA TORRES, existe como medio vinculante un contrato de trabajo a término indefinido desde el 10 de agosto de 2017, lo cual se corrobora con la documental aportada al plenario contentiva del vínculo laboral (fls. 1 a 4 archivo digital 03PruebasDemandada.pdf)

4.2 De la existencia del sindicato y su afiliación:

Tampoco se discute la existencia de la Organización Sindical SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA COLOMBIANA DE PRODUCTOS VETERINARIOS VECOL S.A. "SINTRAVECOL", así como que el demandado hace parte de la Junta Directiva como suplente, lo cual fue comunicado a la empleadora el 10 de marzo de 2023 (fls. 283 y 284 archivo digital 03PruebasDemanda.pdf).

4.3 Condición de Aforado:

Ahora bien, es preciso acotar que el artículo 405 del C.S.T., denomina el fuero sindical como la garantía 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.

El literal c) del artículo 406 de la misma obra, determina el amparo del fuero sindical en lo que atañe a los miembros de la Comisión Estatutaria de Reclamos de la siguiente manera:

"c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más".

Por su parte, el artículo 39 de la Carta Política consagra el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado y, por ello, los trabajadores privados como los públicos tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones sindicales, gozan del fuero y demás garantías necesarias para el cumplimiento de sus derechos laborales, situación que fue desarrollada por la Corte Constitucional en la sentencia C-593 de 1993.

Conviene precisarse, que el fuero sindical no fue concebido por el constituyente, ni regulado por el legislador como un mecanismo para la protección del trabajador aforado individualmente considerado; su fin último



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

es la salvaguarda del derecho de asociación, es decir, su propósito es el de amparar el derecho colectivo. Sobre este asunto, la Corte Constitucional desde la sentencia C-381 de 2000 expresó:

“El fuero sindical en la medida en que representa una figura constitucional para amparar el derecho de asociación, es un mecanismo establecido primariamente a favor del sindicato, y sólo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores. O, por decirlo de otra manera, la ley refuerza la protección a la estabilidad laboral de los representantes sindicales como un medio para amparar la libertad de acción de los sindicatos”, es decir, que tal como se dijo por la Corte en Sentencia C-710 de 1996, citada en la anteriormente mencionada, “para los trabajadores que gozan de fuero sindical, la protección se otorga en razón de su pertenencia a un sindicato y como protección a sus derechos de asociación y sindicalización”.

Finalmente, dicha Corporación, en sentencia C-033 de 2021, estimó:

“El fuero sindical es una garantía constitucional que, aunque ampara los derechos laborales del trabajador aforado, su objeto primario es proteger la libertad y el derecho de asociación sindical, a través del reforzamiento de la estabilidad laboral de miembros determinantes del sindicato, por lo que, a diferencia de lo que ocurre con la generalidad de los trabajadores, respecto de los cuales la justa causa de la decisión del empleador es evaluada con posterioridad, en un proceso judicial, respecto de los aforados, dicha justa causa requiere ser calificada de manera previa, con el fin de que, respecto de ellos, el empleador no adopte decisiones arbitrarias de despido, modificación de las condiciones laborales o del lugar de trabajo, como medio de presión, retaliación, acoso o persecución sindical. Es por ello que la jurisprudencia constitucional ha entendido que el primer beneficiario del fuero es la organización sindical, aunque indirectamente comporte una garantía en las relaciones laborales individuales del sujeto aforado.

“[...]”

“Al tratarse de un fuero, tal garantía denota tanto una prerrogativa excepcional - no se predica de todos los trabajadores -, que sitúa a su titular en una condición especial, así como la previsión de un régimen particular, que se caracteriza por la existencia de un trámite especial, para que las decisiones más trascendentales del empleador, respecto de la situación laboral del empleado aforado, sean revisadas de manera previa y, si se encuentra que media la justa causa y, por lo tanto, no se trata de una medida antisindical, sean autorizadas por un órgano con suficientes garantías de independencia e imparcialidad, so pena de la ineficacia de la medida y, en el caso del despido, se pueda solicitar el reintegro y la reparación integral de los perjuicios causados. Es decir que los elementos esenciales de la garantía foral son: por una parte, la obligación de la calificación previa de la justa causa para el despido, el traslado o la modificación de las condiciones laborales y, por otra parte, la intervención de un órgano suficientemente independiente e imparcial, encargado de autorizar o denegar tales determinaciones del empleador respecto del trabajador protegido o aforado.

4.4. De la justa causa endilgada:

El artículo 410 del C.S.T estableció las justas causas para que el juez pueda autorizar el despido de un trabajador amparado por el fuero sindical así: *“a) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días y, b) las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del trabajo para dar por terminado el contrato”*.

No obstante, y previo a descender al caso concreto, es necesario advertir también que además de la existencia de una justa causa para desvincular al trabajador amparado por el fuero sindical, se requiere la calificación de esta por un tercero imparcial, como lo es el Juez Laboral, tal como lo ha precisado la H. Corte Constitucional, entre otras, en las sentencias T-1334 de 2001 y C-1232 de 2005.

Una vez determinado lo anterior, se tiene que la sociedad accionante, adoptó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa imputable al trabajador, deprecando el presente proceso a efectos de obtener el levantamiento de la garantía foral. Así las cosas, al plenario se aportó la misiva del 28 de marzo de 2023 (fls. 224 a 231 archivo digital 03PruebasDemanda.pdf), en la cual se establece:

“Usted el día 07 de marzo de esta anualidad, solicitó, obtuvo, manipuló e intentó utilizar información confidencial y sensible de la compañía, en específico, una base de datos con los nombres, cargos y salarios de los trabajadores de organización.

“Todo esto, sin contar con autorización alguna por parte de la compañía.

“Este comportamiento es a todas luces irregular y contraviene las normativas internas sobre el uso y manipulación de información confidencial o reservada, y a su vez, va en contra de sus obligaciones y prohibiciones legales, contractuales y reglamentarios. Las cuales como quedó reconocido en la diligencia de descargos eran plenamente conocidas por su parte.

“Adicionalmente, y como fue reconocido por su parte, se encontró que usted no informó en ningún momento a la compañía lo ocurrido, esto, pese a conocer que se le estaba trasladando información privada relacionada con los trabajadores de la organización, y que la misma por su naturaleza no puede ser conocida y utilizada por terceros no autorizados.

En la carta de despido, además se estimó que se acreditaron los siguientes hechos:

“1. Usted, el mencionado 07 de 2023, se hizo presente en la oficina de Tecnologías de la información de la compañía, momento en el cual se efectuó una copia no autorizada de un archivo de Excel que contenía información confidencial de la organización a un dispositivo USB suministrado por su parte, lo anterior, por parte del señor Julián Castiblanco.

“2. Al llamarse a diligencia de descargos al señor Julián Esteban Castiblanco el día 9 de marzo de 2023, este manifestó que su compañero Carlos Sierra le había solicitado una base de datos con los salarios de los trabajadores de la Compañía.

“3. Así mismo, indicó que el 7 de marzo de 2023, en horas de la tarde, usted se presentó en la oficina de tecnologías de la información con una memoria USB y le solicitó bajar la información a ese dispositivo.

“4. El señor Carlos Sierra en diligencia de descargos de fecha 9 de marzo de 2023, corroboró lo dicho por el señor Julián Esteban Castiblanco, indicando que él vio cuando el señor Julián Esteban le entregó a Usted la USB con la información confidencial y luego Usted se retiró de las instalaciones de la Compañía.

“5. Adicionalmente, revisado el sistema interno de la Compañía se encontró que usted luego de que el trabajador del área de tecnología le entregó la USB con información confidencial, manipuló e intentó utilizar la misma mediante su usuario Julian.Villalba@vecol.com.co, en el equipo TEL-JVILLALBA asignado a Usted por VECOL, tal como fue reconocido por su parte en el marco del proceso disciplinario.

“6. En ese sentido, tenemos que usted movilizó, manipuló e intentó utilizar información confidencial de la Compañía sin estar autorizado para ello, vulnerando así las políticas de seguridad y confidencialidad de la información de la Compañía, e incumpliendo el Manual de Seguridad y Privacidad de la información, en tanto está prohibido el uso de dispositivos móviles personales que no estén autorizados por el Departamento de T.I. para el manejo, transporte y transmisión de información de la Compañía”.

Finalmente, de manera concreta se expone en lo atinente a la justa causa endilgada al trabajador:

“Lo anterior por cuanto quedó demostrado que Usted el 7 de marzo de 2023, ingresó en horas de la tarde a las instalaciones de la Compañía, más específicamente al área de Tecnologías de Información, entregó una memoria USB al señor Julián Esteban Castiblanco y extrajo en dicha memoria información confidencial de la Organización que contenía datos sensibles de sus compañeros de trabajo.

“Este hecho fue corroborado con lo expuesto por los señores Carlos Sierra y Julián Esteban Castiblanco, quienes estuvieron presentes en el momento en que Usted accedió a la información e indicaron que: (i) usted le solicitó al señor



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

Carlos Sierra información de los salarios de los trabajadores de VECOL, (ii) el 7 de marzo de 2023 Usted se presentó en las oficinas del área de tecnología con una memoria USB, se la entregó al señor Julián Esteban Castiblanco y le pidió extraer allí información con datos sensibles de trabajadores como salarios y demás, la cual tiene la connotación de información confidencial, y (iii) Usted recibió de manos del señor Julián Esteban Castiblanco la información confidencial y se retiró.

“Aunque si bien en la diligencia de descargos usted intentó alegar que fue el señor Carlos Sierra quien lo buscó para entregarle la información, lo cierto es que aceptó haber recibido la misma de manos de sus compañeros y saber que se trataba de información de la Compañía pues incluso refirió al dar respuesta a la pregunta No. 57 de la diligencia que sabía que podía ser información “útil para el sindicato”.

“Así mismo, usted en ningún momento desvirtuó lo dicho por sus compañeros de trabajo y por el contrario, la compañía cuenta con imágenes tomadas de sus videos de seguridad donde se puede ver su ingreso al área de tecnología el 7 de marzo de 2023, lo cual corrobora aún más los hechos.

“Igualmente, es claro que usted conocía que la información entregada por sus compañeros era de propiedad de la Compañía y de gran importancia pues, aunque intentó negar esto dentro de la diligencia de descargos, a su vez, aceptó, al dar respuesta a la pregunta No. 61 de la citada diligencia, que la información era de Interés de la organización sindical o por lo menos eso era lo que le había dicho su compañero por lo que resulta lógico que se trataba de datos de la Compañía siendo completamente inexplicable su argumento de que recibió la información sin saber de qué se trataba, en tanto raya con la lógica que una persona reciba una USB con datos de la Compañía y ni siquiera se pregunte qué datos va a recibir, máxime cuando las dos personas que estaban presentes al momento de la entrega de los datos de manera clara y consciente indican que se trataba de información confidencial de la organización.

“En cuanto a las pruebas allegadas por Usted para demostrar que fue el señor Carlos Sierra quien le entregó la información, las mismas no acreditan tal situación, y si así fuera no lo eximen de su responsabilidad, puesto que con independencia de quien haya solicitado la información, lo cierto es que Usted la recibió y la movilizó en una memoria USB y en todo caso, las imágenes que Usted allega de ninguna manera dejan ver el contenido de la conversación que, en gracia de discusión, usted pudo haber sostenido con el señor Sierra, por lo que sus pruebas no lograron desvirtuar lo dicho por los señores Carlos Sierra y Julián Esteban Castiblanco.

“Asimismo, con los reconocimientos que usted hizo dentro de su diligencia de descargos se encuentra completamente probado que usted sustrajo información confidencial de la Compañía en una memoria USB que contenía datos sensibles de compañeros de trabajo tales como: nombres, cargo y asignación salarial, si estar autorizado para ello.

Una vez determinado lo anterior, debe señalarse en primera medida, que la *a-*quo sustentó inicialmente la decisión absolutoria, en el hecho que por activa no se acreditó que el demandando tuviese conocimiento del contenido de la

USB en la que se extrajo, movilizó y se intentó ingresar desde el equipo de cómputo que asignó la empleadora, y mucho menos el carácter de reserva de los datos. De otra parte, y como segundo argumentó, refirió que solo se puede tener por demostrado que el accionante movilizó la información en un dispositivo móvil personal, lo cual no reviste la gravedad suficiente para dar por terminado el contrato de trabajo, ello en tanto, reitera, no conocía el archivo que le fue entregado.

Así las cosas, atendiendo el principio de congruencia, auscultará la Sala en primera medida, si en efecto el trabajador desconocía el contenido de la información. Sobre el particular, debe señalarse que está plenamente acreditado que el demandado compareció a las instalaciones de la empresa el 7 de marzo de 2023 a las 14:18:54, tal como se advierte del “*INFORME DE MONITOREO 07/03/2023 INGRESO Y SALIDA TRABAJADOR JULIAN VILLALBA*”, el cual incluso contiene el respectivo registro fotográfico (fls. 12 a 20 archivo digital 03 PruebasDemanda.pdf); dicha prueba permite corroborar que ingresó a la Oficina TI (Tecnologías de la Información) a las 14:21:21 y que se retiró de dicha oficina a las 14:26:38; así mismo, milita el informe presentado por el señor ANDRÉS RUBIANO PINZÓN, Jefe de Desarrollo y Nuevas Tecnologías, el cual da cuenta que (fls. 12 a 20 archivo digital 03 PruebasDemanda.pdf):

“De acuerdo con las revisiones periódicas que se realizan en el área al sistema de protección de datos se evidenció que el día 7 de marzo de 2023, siendo las 2:25 pm. se efectuó una copia no autorizada a un dispositivo removible (USB) por parte del usuario julian.castiblanco@vecol.com.co, en el equipo TEL-CASTIBLANC correspondiente al trabajador JULIAN ESTEVAN CASTIBLANCO INFANTE quien se desempeña como Analista de Desarrollo en el área de Tecnologías de la Información.

“Teniendo en cuenta lo anterior se analizó el contenido del archivo que se encuentra evidenciado en la alarma del 7 de marzo de 2023, encontrando un archivo tipo Excel con detalle de la planta de nómina de la compañía, esto es información correspondiente a los trabajadores de la compañía en la cual se incluye: número interno, número de identificación, nombre trabajador, denominación área, posición, denominación de la posición, desde cuando labora, centro de costo, denominación centro de costo, área de personal, relación laboral, salario (por protección de la información se tacha con negro los valores, no obstante se deja constancia que los mismos obran y se pueden ver en el archivo que se descargó), moneda, desde, S, denominación, texto del área de nómina, área maestro, unidad de organización y la denominación de la organización.



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

“Se da alerta al Director de tecnologías de la información y al Vicepresidente de Planeación teniendo en cuenta que esta información tiene un trato confidencial y el señor Castiblanco no ha sido requerido por la compañía para buscar la misma y descargarla en un puerto externo (USB) y que además éste trabajador no debería tener acceso a la misma por tratarse de uso exclusivo de Recursos Humanos.

De tales medios de convicción, se advierte que en efecto el 7 de marzo de 2023 el accionante arribó a la compañía e ingresó a la Oficina TI (Tecnologías de la información), coincidiendo su comparecencia con la hora en que se descargó la información por el trabajador JULIAN ESTEVAN CASTIBLANCO INFANTE y efectuó una copia no autorizada a un dispositivo removible (USB). Así las cosas, resulta de relevancia analizar lo manifestado por el señor CASTIBLANCO INFANTE en la diligencia de descargos, quien refirió (fls. 46 y 47 archivo digital 03 PruebasDemanda.pdf):

“El día 7 de marzo de 2023 estaba en horas de la mañana en mi puesto de trabajo y CARLOS SIERRA, compañero de trabajo, me dijo que necesitaba una información, esto es la base de empleados de la empresa con los salarios, no me dijo para que, yo le dije que si, que tenía un archivo y que se lo pasaba, este archivo yo lo tenía porque comparten archivos para sacar centro de costos, así que yo se lo podía entregar, me dijo CARLOS que después miraba como se la pasaba, en la tarde del mismo llegué de almorzar y estaba CARLOS SIERRA en compañía del trabajador JULIAN VILLALBA, este último JULIAN VILLALBA me entregó una memoria USB y yo bajé la información de nómina de la compañía en esa USB y se la entregué, me dijo: gracias y nos vemos.

“Después de esto no hable nunca más del tema con CARLOS SIERRA o con JULIAN VILLALBA.

6. Indique con claridad por solicitud de quién sustrajo la información de nómina de la compañía?

“Respuesta: De CARLOS SIERRA y se la entregué en la mano a JULIAN VILLALBA”.

De tal manera, que el señor JULIAN ESTEVAN CASTIBLANCO INFANTE aceptó el haber descargado la información, que la misma consistía en la base de empleados de la empresa con los salarios, que tal conducta la realizó por solicitud del señor CARLOS SIERRA, y que descargó la información en una USB personal que le suministró directamente al demandado, a quien le entregó la memoria extraíble con la información, quien para ese momento se encontraba con el señor CARLOS SIERRA.

Ahora bien, el señor CARLOS ARTURO SIERRA RAMIREZ también fue llamado a rendir descargos, relatando sobre el particular (fls. 32 y 33 archivo digital 03 PruebasDemanda.pdf):

“Recibí una llamada el pasado lunes en la noche por parte del SEÑOR JULIAN VILLALBA indicando que él ya estaba con quien iba a ser el nuevo presidente de VECOL y que necesitaban sacar información de los sueldos de los trabajadores de VECOL, yo le dije que no tenía información de nada de eso, me comentó que el ya conocía al nuevo presidente de VECOL y que las cosas iban muy bien y que venía con un proyecto de reducir costos, de retirar personas, que iba a sacar mucha gente, y nada más, y me dijo que íbamos muy bien con él, hasta ahí fue la conversación del lunes 6 de marzo.

“El martes 7 de marzo de 2023 me volvió a llamar JULIAN VILLALBA para preguntarme como íbamos y yo le pregunté a JULIAN CASTIBLANCO si él tenía algo, JULIAN CASTIBLANCO me dijo que si tenía esa información y yo le dije a JULIAN VILLALBA que la podía tener.

“JULIAN VILLALBA llegó en la tarde al departamento de T.I. y le pasó una USB a JULIAN CASTIBLANCO para que sacara la información con la nómina de la compañía, JULIAN VILLALBA mencionó que tenía una reunión con el nuevo presidente de VECOL y se la iba a entregar. Yo vi cuando JULIAN CASTIBLANCO entregó la USB con la información de nómina con salarios a JULIAN VILLALBA.

Dicho trabajador, refiere entonces que fue el demandado quien se comunicó con él, y le solicitó información sobre los salarios de los trabajadores de la compañía; corroboró además que la información se extrajo el 7 de marzo de 2023 en la oficina de TI (Tecnologías de la Información), al copiarla en una USB de propiedad del demandado, a quien se la entregó el señor JULIAN CASTIBLANCO.

Así las cosas, del análisis de la diligencia de descargos antes expuestas, no es dable inferir *per se* que el demandado JULIÁN IVÁN VILLALBA TORRES desconociera la información contenida en la USB; por el contrario, siempre se hizo alusión a que se requirió los datos de nómina y salarios de los trabajadores de la compañía, e incluso que tal información fue solicitada directamente por el demandado.

Ahora, al revisar los descargos que rindió el demandado, encontramos que aseveró (fls. 204 y siguientes del archivo digital 03 PruebasDemanda.pdf):

¿Qué actividad realizó dentro de las instalaciones de la Compañía el 7 de marzo de 2023?

“Respuesta: Me presente a las instalaciones de la oficina de tecnología el 07 de marzo en horas de la tarde, ya que el señor CARLOS SIERRA, vía telefónica así me lo solicitó. Para hacerme entrega según él, de una información que podría ser útil al sindicato y para tal efecto debía traer una USB nueva.

“Al llegar a la oficina de tecnología el señor JULIAN CASTEBLANCO me recibió la USB y en menos de diez segundos me la entregó, sin que yo supiera qué tipo de información me estaba entregando el dispositivo USB y por lo tanto, no pude conocer de que se trataba ni antes de descargarla por parte de JULIAN, ni el detalle contenido, ni tuve tiempo de confirmar o constatar el procedimiento que realizó para conseguir dicha información, lo cual me hizo pensar que esta información no revestía mayor importancia y no consideré que estuviera sustrayendo información ni el señor JULIAN CASTIBLANCO, ni el señor CARLOS SIERRA.

“[...]

“¿Se reitera la pregunta, Usted en ningún momento cuestionó los señores Carlos Sierra y Julián Esteban Castiblanco sobre la información que le estaban entregando?

“Respuesta: No, no tuve el tiempo para cuestionarlos y consideré que la manera como me la entregaron en la oficina de tecnología me dio a pensar que no revestía mayor importancia.

“64. ¿Reconoce que usted le dijo a sus compañeros que la información era querida para un trámite con el nuevo Presidente?

“Respuesta: No lo reconozco, no estoy de acuerdo con esa afirmación que hacen los compañeros. Me asombra y no tiene sentido la versión del señor Carlos Sierra en la que dice o relaciona el uso de la información con que yo hable o conozca al nuevo presidente de VECOL. Es absurdo, al ser esta una decisión de la junta directiva de VECOL y del Ministerio de Agricultura que hasta donde sé, no se ha tomado. Por lo tanto, esta versión no es correcta y no se ajusta a la verdad.

“Si bien, mantuve gran conversación con Carlos Sierra especialmente en los diferentes espacios de la compañía, donde hablamos de muchas cosas de la compañía respecto a la situación actual de mi negocio, en específico Fertilizantes y que por ser un líder sindical además tengo conocimiento de algunas cosas que se manejan en este proceso de elección de presidente de VECOL, como lo conocen todas las personas que me acompañan que compartimos en nuestras reuniones, no significa ni que yo conozca al nuevo presidente de VECOL ni que haya pensado en utilizar la información con este.

Así las cosas, se advierte que el demandado no aceptó lo manifestado por los señores CARLOS ARTURO SIERRA RAMIREZ y JULIÁN IVÁN VILLALBA TORRES, existiendo versiones contrapuestas en lo que refiere a identificar la persona responsable y el conocimiento del actor sobre los móviles y el contenido de la información. En efecto, el señor CARLOS ARTURO SIERRA

RAMIREZ refiere que la extracción de la información operó a petición del señor JULIÁN IVÁN VILLALBA TORRES, por su parte, el señor JULIAN ESTEVAN CASTIBLANCO INFANTE asevera que descargó la información por solicitud del señor CARLOS ARTURO SIERRA RAMIREZ, y finalmente el demandado adujo desconocer la información extraída y que tal conducta se la atribuye exclusivamente a los otros trabajadores referenciados.

Ahora, si bien se advierte que las versiones distan respecto de la persona que solicitó la información y de quien tenía conocimiento de la misma, lo cierto es que si se logra evidenciar que los tres trabajadores participaron activamente en el hecho atinente a la extracción de información en una memoria USB personal del demandado, pues no de otra forma se da explicación a que el 7 de marzo de 2023 el demandado arribara a la oficina de tecnologías de la información llevando consigo el dispositivo a efectos de copiar el archivo en formato Excel, mismo que además le fue entregada e intentó conocer su contenido en el computador asignado por la empresa.

Tales hechos, que se encuentran plenamente acreditados, permiten establecer que no resulta plausible que el demandado, sin conocer el contexto de la conducta, arribara específicamente a la oficina de tecnología de la información, de la cual no hacía parte, y aceptara sin indagar siquiera sobre el objeto de la información, que en un dispositivo móvil de su propiedad se copiara información sin autorización alguna, más aún cuando aceptó que le informaron que era información útil para el sindicato, y conocía que se encontraba prohibido tanto extraer información como utilizar dispositivos USB; por ende, no logra formar el convencimiento de la Sala que el accionante haya contrariado abiertamente las políticas de la empresa en cuanto al uso de extraíbles y movilización de información, sin tener ningún conocimiento de los hechos y menos aun cuando para tal actividad implicaba de su presencia física.

En tal sentido, se estima que era consciente que se estaba extrayendo información de manera irregular, que la misma era de interés para el Sindicato y que no tenía autorización alguna; además, es calor que no se predicaba subordinación alguna frente a los señores JULIAN ESTEVAN CASTIBLANCO

INFANTE y CARLOS ARTURO SIERRA RAMIREZ, de tal manera, que no tiene asidero el hecho que haya sido asaltado en su buena fe, pues aún en el evento de dar credibilidad a sus dichos, no debió acceder a movilizar información de una oficina ajena a su funciones, prestar colaboración en el sentido de suministrar una memoria USB, extraer el dispositivo de la empresa e intentar abrir el archivo, pues tales conductas lejos de denotar una conducta de buena fe, dejan entrever que participó activamente en la conducta de la cual era conocedor se encontraba prohibida por la empresa, sin que la calidad de miembro de la Junta Directiva del Sindicato en calidad de suplente, tenga el alcance de acceder a todas las eventuales peticiones de los trabajadores, incluso aquellas que se avizoran consisten en la extracción sin autorización de información.

De otra parte, como medios probatorios se tiene el interrogatorio de parte del demandado JULIÁN IVÁN VILLALBA TORRES, quien aceptó haber llevado y recibido posteriormente la memoria USB de manos de un empleado de la oficina de Tecnologías de la Información; además aceptó que no estaba autorizado para extraer la USB de la compañía, debiendo la Sala acotar que el demandado conocía que se había extraído información de la compañía; el accionado además aceptó que se encontraba expresamente prohibido el utilizar dispositivos USB.

El testigo ANDRÉS RUBIANO, Jefe de Desarrollo y Nuevas Tecnologías, que relató la alerta del sistema ante el uso de una USB no autorizada el 7 de marzo de 2023 en horas de la tarde, en la cual se extrajo del usuario del trabajador JULIAN ESTEVAN CASTIBLANCO INFANTE datos sensibles de la nómina de VECOL, incluyendo nombres, direcciones y salarios. Posteriormente se arroja una segunda alerta en el sentido que la misma USB, fue utilizada por el accionado en el equipo corporativo, lo condujo a que se bloqueara tal actividad. Reiteró la prohibición de utilizar medios extraíbles, ello por políticas de seguridad de la información. Finalmente, que la segunda alerta no dio cuenta que se haya abierto el archivo.

Así las cosas, estima la Sala que, *a contrario sensu* de lo concluido por la *a-quo*, las pruebas permiten establecer que el accionante participó activamente en la conducta expresamente prohibida, en tanto hizo presencia en las instalaciones de una oficina distinta a la cual en la que prestaba el servicio, lo cual llevó a cabo con el único objetivo de entregar una memoria USB de su propiedad y recibirla con un archivo que contenía datos de la nómina de la compañía, para posteriormente retirarse de la empresa con la información sin comunicar tal acto en ese momento, e intentar abrir el archivo desde el computador asignado por la empleadora; sin que, a juicio de la Sala, resulte plausible que sin conocer el contexto ni el fin de su presencia, haya prestado colaboración para que se extraiga y movilice información sin autorización, conducta que además era conoedor que se encontraba prohibida, así como el uso de extraíbles USB.

Es por ello, que no es dable desconocer que los ex trabajadores CARLOS ARTURO SIERRA RAMIREZ y JULIAN ESTEVAN CASTIBLANCO INFANTE, señalaron que se conocía que la información que irregularmente se extrajo, era la atinente a sueldos y nómina, lo cual se corroboró con el informe de soporte técnico; además que la misma fue entregada al demandado e incluso el señor CARLOS SIERRA lo identifica como la persona que solicitó la misma, lo cual estima la Sala se acompasa los hechos demostrados, y no con un actuar como el alegado por el demandado, que de darse credibilidad, más allá de denotar buena fe o que haya sido engañado por los otros trabajadores, implicaría un actuar negligente al entregar y recibir una USB con información que refería no conocía y sin verificar si exista o no una autorización para su movilización, contrariando abiertamente las políticas de manejo de la información y las prohibiciones que conocía plenamente.

Finalmente, debe señalarse que la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia STL6801-2023, Radicado No. 70798, del 14 de junio de 2023, señaló:

“Así, para la Sala es dable que, en esas circunstancias acreditadas en el proceso, el Tribunal concluyera que a la empresa le correspondía demostrar que el despido tuvo una motivación razonable y no discriminatoria como lo evidenciaban los elementos de convicción.



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

“Sobre este particular, recuérdese que tanto la Comisión de Expertos como el Comité de Libertad Sindical, en aras de salvaguardar las disposiciones contenidas en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- sobre la libertad sindical (Convenios 87 y 98), recomiendan que los jueces deban invertir la carga probatoria en casos de despidos que tengan supuestos indicativos de discriminación.

“Por ejemplo, el último organismo ha considerado que «cuando se alega que el despido de un representante de los trabajadores o la modificación en su detrimento de las condiciones de empleo fuesen discriminatorios, se adopten disposiciones que impongan al empleador la obligación de probar que su acto estaba justificado»

“Así mismo, ha señalado que:

“Además de los mecanismos de protección preventiva contra actos de discriminación antisindical (como por ejemplo, la obtención de una autorización previa de la inspección del trabajo antes de proceder al despido de un dirigente sindical), otra forma de garantizar una protección eficaz podría consistir en obligar a los empleadores a aportar la prueba de que su decisión de despedir a un trabajador no está vinculada a las actividades sindicales del mismo.

“En el anterior contexto, es evidente que la decisión del Tribunal no está desprovista de fundamento razonable y objetivo, antes bien, va en línea con las orientaciones que sobre este particular han brindado los órganos expertos y de control de la OIT, los cuales, como lo tiene asentado esta Sala, gozan de autoridad, reconocimiento y aceptación general, no solo por su competencia técnica, composición, independencia y calidad de sus razonamientos, sino porque a dichas organizaciones les fue confiada por los mandantes de la OIT la labor de supervisión del cumplimiento de los convenios por parte de los estados miembros, de modo que pueden ser utilizados en el razonamiento judicial, como lo hizo el Tribunal (CSJ SL1947-2021).

En el presente evento entonces, no se avizora un despido que se fundamente en hechos discriminatorios de la empresa frente al representante sindical, por el contrario, la decisión se acoge al haberse acreditado que se extrajo, con la participación de varios trabajadores, un dato sensible de la empresa, como lo es la nómina de todos los trabajadores, lo cual incluye datos personales y de ingresos, y frente a lo cual no solo no había emitido una autorización, sino que los manuales de políticas prohibían expresamente tales conductas.

Ahora bien, determinado lo anterior, es menester señalar que la conducta si reviste la calificación de gravedad a efectos de soportar la decisión de terminación del contrato de trabajo.

Nótese que el MANUAL DE SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN (Fls. 56 y siguientes del archivo digital 03PruebasDemanda.pdf) establece:

“4.2.1. POLÍTICA PARA DISPOSITIVOS MÓVILES:

*El uso de dispositivos móviles, tales como computadores portátiles (notebooks y laptops), tabletas electrónicas, teléfonos inteligentes - smartphones, **unidades de almacenamiento externo** y teléfonos móviles, que contengan información de VECOL S.A. y que a su vez se utilicen para el manejo de esta información, deben ser integrados y controlados por una plataforma de administración del Departamento de T.I. de VECOL S.A. para mitigar el impacto a que se expone la información como su pérdida, alteración y divulgación no autorizada.*

“Con el fin de garantizar el cumplimiento de esta política, se establecen los siguientes lineamientos:

“[...]

“4.2.1.11. Los dispositivos móviles que se conecten a la red de la infraestructura tecnológica de VECOL S.A. deben ser previamente autorizados por el Departamento de T.I.

“4.2.1.12. Se prohíbe el uso de dispositivos móviles personales que no estén autorizados por el Departamento de T.I. para el manejo, transporte y transmisión de información de la Compañía.

“4.2.7. POLÍTICA DE TRANSFERENCIA DE LA INFORMACIÓN.

“[...]

“4.2.7.4. Únicamente se entrega información a receptores autorizados por la Vicepresidencia Jurídica, quienes garanticen por escrito la reserva legal y protección de la información que se les vaya a suministrar.

“4.2.15. POLÍTICA DE INTEGRIDAD.

“[...]

“4.2.15.2. En el caso de vinculación contractual, el compromiso de administración y manejo íntegro de la información interna y externa es parte de las cláusulas del respectivo contrato, bajo la denominación de cláusula de integridad de la información.

De otra parte, en el Reglamento Interno de Trabajo, artículo 56 literal d), se califica como falta grave la *“Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias”*

Estima la Corporación, que se encontraba debidamente reglamentado el manejo y seguridad de la información, al punto que se exigía un control total por parte la oficina de tecnologías de la información, así como de autorización expresa, incluso para el uso de dispositivos extraíbles, por lo cual, si reviste

gravedad el hecho haberse extraído información atinente a la nómina de la empresa, incluyendo datos personales de los trabajadores y los emolumentos que devenga cada uno de ellos, así como el retirar la USB de la empresa e intentar abrirla.

De tal manera, que estima la Sala que la parte demandante acreditó que el aforado cometió la justa causa de despido que le fue endilgada. Ahora bien, al arribar a una conclusión diferente de la Juzgadora de primera instancia, y haberse también cuestionado por el demandado el incumplimiento de la Convención Colectiva de Trabajo para el despido, se procederá a su análisis.

4.5. De la Convención Colectiva de Trabajo:

Los artículos 6º y 7º de la Convención Colectiva de Trabajo, regulan (Fls. 239 y 240 archivo digital 03PruebasDemanda.pdf):

“ARTÍCULO 6º. COMITÉ DE RELACIONES LABORALES

“Habrá dentro de la Empresa un Comité de Relaciones Laborales integrado por tres (3) representantes de la Empresa y tres (3) representantes del Sindicato, el cual se reunirá quincenalmente en forma ordinaria y en forma extraordinaria cuando sea necesario, a solicitud de cualquiera de las partes. Para que haya quórum se requiere por lo menos de dos (2) representantes de cada una de las partes.

“La representación del Sindicato en el Comité de Relaciones Laborales cumple con todas las funciones que la Ley y los Estatutos del Sindicato señalan a la comisión estatutaria de reclamos y goza de todas las prerrogativas que la Ley le concede a dicha Comisión, particularmente el fuero sindical para dos (2) de sus miembros. Además, la Empresa reconoce fuero sindical para el tercer miembro de la representación sindical en el Comité de Relaciones Laborales.

“ARTÍCULO 7º. FUNCIONES DEL COMITÉ

“a) Analizar las faltas cometidas por los trabajadores sindicalizados, que sean motivo de sanción o despido, para lo cual el Comité oirá en descargos al trabajador o trabajadores inculpados, quedando entendido que no producirá ningún efecto la sanción o despido que se haga sin que el Comité haya comprobado plenamente la falta.

“[...]

“De las reuniones del Comité se levantarán Actas que se firmarán por los miembros que hayan participado en la respectiva reunión.



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

“En el caso que dichas Actas contengan acuerdos para ejecutar, se convendrá un plazo para efectos de su ejecución.

“Cada una de las partes representadas en el Comité recibirá una copia de dicha Acta.

Ahora bien, de la lectura de dicha cláusula convencional se tiene que no pactó que la terminación del contrato de trabajo sea una decisión exclusiva del COMITÉ DE RELACIONES LABORALES, puyes tal órgano tiene como función “analizar” las faltas cometidas, siendo solo ineficaz, el despido que se adopte por justa causa sin haber sido comprobada ante dicho Comité. En tal sentido, *a contrario sensu* de lo aducido por el demandado, se tiene que la justa causa si se analizó al interior del Comité, como lo da cuenta el acta del 24 de marzo de 2023 en los siguientes términos:

“2. Respecto a los hechos relacionados con la sustracción de información confidencial de la Compañía en una memoria USB que contenía datos sensibles de compañeros de trabajo tales como: nombres, cargos y asignación salarial, entre otros, así como la manipulación y uso de la misma: la Compañía considera que quedó demostrado dentro del proceso disciplinario que el señor Julián Iván Villalba Torres el 7 de marzo de 2023, ingresó a la oficina de Tecnologías de la Información de la Empresa con una memoria USB y sustrajo información confidencial y reservada que contenía datos de otros trabajadores.

“Así como también que el trabajador luego de que dos personas del área de tecnología le entregaron la USB con información confidencial la movilizó he intentó transferirla a su computador, todo esto, sin estar autorizado para ello.

“Todo lo anterior, sin que el trabajador hubiese informado a la compañía esta situación. Esto, teniendo en cuenta: (i) las pruebas del proceso disciplinario y (ii) lo dicho por el Trabajador, quien reconoció en sus descargos que llevó una memoria USB a la oficina de Tecnologías de la Información y uno de los trabajadores de dicha área sustrajo en ese dispositivo, información de la Compañía que le fue entregada, así como él intentó de usar en su computador dicho dispositivo, quedando claro que el Trabajador recibió la información e intentó usarla sin estar autorizado para ello, siendo consciente que se trataba de información de importancia para la Compañía, que contenía datos sensibles de la misma.

“Por lo anterior, la Compañía considera que el señor Julián Iván Villalba Torres con esta actuación incumplió en forma grave con las normas internas de la Compañía en especial el Manual de Seguridad y Privacidad de la Información, la política de privacidad y confidencialidad, la política de transferencia de la información, los principios, valores y deberes éticos rectores del código de conducta, el numeral relacionado con el mal uso de información privilegiada del código de conducta interno, así como las normas del Reglamento Interno y Código Sustantivo del Trabajo concordantes con el tema.

“INTERVENCIÓN REPRESENTANTES DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL:



“En este momento de la diligencia los representantes del comité laboral de la organización hacen lectura de documento en tres (3) folios los cuales se anexan a esta acta para que haga parte integrante de la misma.

“De igual manera manifiestan que basándonos en la palabra del trabajador en la diligencia de descargos no hay prueba de que la información se haya usado, así mismo nuestra posición como representantes de la organización sindical obedece a las pruebas que conocemos a la fecha y a la presunción de buena fe.

“Habiendo escuchado a los miembros del comité, y en atención a que a criterio de la Empresa el Trabajador incurrió en una falta grave con la que se materializó una JUSTA CAUSA para dar por terminado el contrato de trabajo, la Compañía dará continuidad al proceso disciplinario, notificando la decisión y agotando las etapas legales aplicables al caso del señor Julián Iván Villalba Torres.

En ese sentido, se advierte que el Comité si fue convocado y la reunión cumplió con el objetivo plasmando convencionalmente, cual es el analizar la justa causa endilgada, existiendo plena intervención de los representantes del Sindicato, como la misma acta lo contempla, siendo así suscrita por los intervinientes, e incluso se aportó el documento del cual dieron lectura en los siguientes términos:

“Sobre el uso y sustracción de información confidencial, debe tenerse en cuenta que, según las pruebas recaudadas, no se acredita que el trabajador haya hecho uso de la información confidencial que se aduce sustrajo, ni tampoco está acreditado que haya sido él quien sustrajo esta información, o que haya dado la orden o disposición de que esto así se hiciera. Por otro lado, tampoco se da cuenta de que se haya podido acceder a esta información, y de hecho de las conductas desplegadas por el trabajador puede apreciarse que el mismo actuó de buena fe, sin generar ningún perjuicio a la empresa, y sin que haya soporte de que se accedió, sustrajo o compartió información privilegiada de la compañía.

“Lo anterior conlleva a concluir que la conducta cometida por el trabajador no reviste mayor gravedad, y por lo tanto, debe aplicarse lo dispuesto en el artículo 55 literal D del reglamento interno de trabajo, a saber, la suspensión, atendiendo a que el trabajador no ha recibido otras sanciones disciplinarias y se trata de la primera vez que se ve envuelto en esta situación.

“DAÑO Y PERJUICIO GENERADO A LA EMPRESA

“El tipo de sanción a aplicar y la decisión que se tome en el presente caso debe realizarse aplicando el principio de proporcionalidad entre la gravedad de la falta cometida, sus consecuencias y la sanción aplicable.

“Reiterando lo ya dicho, debe preguntarse por cuál es el daño que se generó a la empresa con la conducta desplegada por el trabajador y la actitud que tomó frente al caso. En ese sentido, al no percibirse una consecuencia negativa para la empresa, ni un uso indebido de la información, se debe prescindir de sancionar

de alguna forma al trabajador implicado, y en caso de aplicar alguna sanción, se debe proceder con aquellas que se aplicarían en el caso de faltas leves.

“ATENUANTES DE LA CONDUCTA

“Al respecto, deben tener en cuenta dos situaciones que atenúan la gravedad de la conducta cometida por el trabajador: el reconocimiento de las faltas y la buena fe.

“RECONOCIMIENTO DE LA FALTA

*“Sobre esto, debe tenerse en cuenta que el trabajador en ningún momento **negó lo ocurrido**, colaboró con el esclarecimiento de los hechos, y su declaración coincidió a cabalidad con lo ya conocido por la empresa. En tal situación, es notable que el implicado no tuvo ningún interés en ocultar lo ocurrido, precisamente por su accionar de buena fe y el hecho de que evitó, una vez siendo consciente de la situación, de hacer uso de la información que se le suministro, además de que no accedió a la misma ni se ha acreditado un uso inadecuado de esta.*

De tal manera, que la conducta que se atribuye al trabajador, si fue analizada y comprobada ante el Comité, y si bien existen discrepancias entre los intervinientes en cuanto a la participación del actor como la persona que solicitó la información, sobre el no uso de la misma y sobre la gravedad de la conducta, lo cierto es que si quedó claro que el 7 de marzo de 2023 se extrajo la información y que el accionante la recibió en una USB de su propiedad, la retiró de la compañía y la intento abrir, por ende, no es de recibo estimar que la empresa desconoció lo pactado en la Convención Colectiva de Trabajo.

De otra parte, se tiene que el señor LEONARDO LADINO ALFARO, quien labora en la empresa en la Jefatura del Área de Control de Biológico, rindió testimonio señalando hacer parte el Comité Laboral por representación del Sindicato. Refirió que estuvo presente en la diligencia de descargos como miembro del Comité Laboral. Señaló que no se le permitió hacer preguntas en la diligencia de descargo, y que en el Comité Laboral no se llegó a un acuerdo, y por el contrario la empresa llevó el acta redactada por cuanto la empresa informó que había tomado una decisión unilateral. Refirió que no hubo deliberación sobre el asunto objeto de estudio, que no se les permitió leer el acta, reiterando que solo se les informó que se había adoptado la decisión de dar por terminado el contrato.



La testigo SANDRA ROCÍO HERNÁNDEZ PABÓN aseveró que labora en la empresa como Directora de Desarrollo y bienestar y que hizo parte del Comité Laboral por representación de la empleadora; señaló que, si existieron intervenciones tanto de la empresa como del Sindicato, sin que se llegar a un consenso, no obstante, se refirió que se adoptaría el dar por terminado el contrato de trabajo; señaló que no se contempló en la Convención Colectiva de Trabajo que en el evento de no llegar a un consenso la empresa no podría adoptar decisiones.

Frente a tales dichos, se tiene que el acta misma, la cual fue suscrita por los seis integrantes del Comité, permite advertir que, si existió intervención de los representantes del Sindicato, quienes emitieron sus puntos de vista, y se acreditó el hecho endilgado, el cual se dirime en el presente proceso, que el Legislador estableció para este tipo de actuaciones, que sí configura una justa causa de despido.

Como corolario de lo anteriormente expuesto, se revocará la decisión de primer grado, para en su lugar disponer el levantamiento del fuero sindical.

COSTAS en ambas instancias a cargo de la parte demandada.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, **LA SALA CUARTA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ**, administrando justicia, en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley;

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida el 24 de agosto de 2023 por el Juzgado Cuarenta y Seis Laboral del Circuito de Bogotá, de conformidad con las consideraciones expuestas en la parte motiva de la presente decisión, para en su lugar;



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

SEGUNDO: ORDENAR el levantamiento del fuero sindical del demandado JULIÁN IVÁN VILLALBA TORRES, como miembro suplente de la Junta Directiva de la Organización Sindical SINDICATO DE TRABAJADORES DE VECOL S.A. "SINTRAVECOL", autorizando el permiso para despedirlo por justa causa.

TERCERO: DECLARAR no probadas las excepciones de mérito propuestas por pasiva.

CUARTO: COSTAS en ambas instancias a cargo de la parte demandada. Se fija como agencias en derecho la suma de \$500.000, a favor la parte actora, las cuales deberán ser incluidas en la liquidación de costas, al tenor de lo consagrado en el artículo 366 del C.G.P.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

DIEGO FERNANDO GUERRERO OSEJO
Magistrado

LUIS CARLOS GONZÁLEZ VELÁSQUEZ
Magistrado

JOSÉ WILLIAM GONZÁLEZ ZULUAGA
Magistrado