



TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL

SANTA ROSA DE VITERBO

SALA ÚNICA

EDICTO No. 168

LA SUSCRITA SECRETARIA DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES LA PROVIDENCIA DE FECHA 28 DE NOVIEMBRE DE 2022, QUE EMITE SENTENCIA DICTADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL RADICACIÓN No. 15238 31 05 001 2021-00292-01

DEMANDANTE(S) : ESPERANZA DEL PILAR MALPICA ABRIL.

DEMANDADO(S) : ACERIAS PAZ DEL RIO S.A.

FECHA SENTENCIA : NOVIEMBRE 28 DE 2022.

MAGISTRADO PONENTE : Dr(a). LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO.

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LA PÁGINA WEB DE LA SECRETARIA DE LA SALA UNICA POR UN DIA (1) HÁBIL, HOY 29/11/2022 a las 8:00 am, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del C.P.T.S.S., en concordancia con el artículo 40 ibídem y la notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del Edicto.

JESSICA ELIANA HERNANDEZ OCHOA
Secretaria

El presente EDICTO se desfija hoy 29/11/2022 a las 5:00 p.m.

JESSICA ELIANA HERNANDEZ OCHOA
Secretaria

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE
SANTA ROSA DE VITERBO

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación

Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

APROBADO EN SALA DE DISCUSIÓN DEL 17 DE NOVIEMBRE DE 2022

A los diecisiete (17) días del mes de noviembre de dos mil veintidós (2022), los Magistrados de la Sala Primera de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, doctores JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL, GLORIA INÉS LINARES VILLALBA y LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO, quien preside el acto como Magistrada Ponente, discutieron el siguiente proyecto:

ORDINARIO LABORAL – SEGUNDA INSTANCIA promovido por ESPERANZA DEL PILAR MALPICA ABRIL contra ACERIAS PAZ DEL RÍO S.A. bajo el Rad. No. 15238-31-05-001-2021-00292-01.

Abierta la discusión se dio lectura al proyecto siendo aprobado por unanimidad, por con siguiente, se ordenó su impresión en limpio. Para constancia se firma como aparece.

LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO

Magistrada Ponente

JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL

Magistrado

GLORIA INÉS LINARES VILLALBA

Magistrada

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE
SANTA ROSA DE VITERBO

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación

Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

Noviembre, veintiocho (28) de dos mil veintidós (2022).

PROCESO:	Ordinario Laboral
RADICACIÓN:	15238-31-05-001-2021-00292-01
DEMANDANTE:	ESPERANZA DEL PILAR MALPICA ABRIL
DEMANDADO:	ACERÍAS PAZ DEL RÍO S.A.
JUZGADO ORIGEN:	Laboral del Circuito de Duitama
Pva. APELADA:	Sentencia del 25 de agosto de 2022
DECISIÓN:	Confirma
DISCUSIÓN:	Aprobado en Sala No. 37 del 17 de noviembre de 2022
M. PONENTE:	Dra. LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO (Sala Primera de Decisión)

Se ocupa esta Sala de resolver el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama el 25 de agosto de 2022.

1.- ANTECEDENTES:

1.1.- SÍNTESIS DE LA DEMANDA

La señora ESPERANZA DEL PILAR MALPICA ABRIL, a través de apoderado judicial, instauro demanda ordinaria laboral contra ACERÍAS PAZ DEL RIO S.A., con el objeto que se declare,

-. La existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre el 7 de septiembre de 2017 hasta el 6 de junio de 2019, asimismo, que el mismo fue terminado por el empleador sin justa causa.

-. Que ACERÍAS PAZ DEL RIO S.A. transgredió su derecho al debido proceso, conforme a lo preceptuado en el reglamento interno de trabajo en los artículos 49, 50 y siguientes por los hechos acontecidos el 10, 14 y 15 de mayo de 2019.

-. Que no transgredió, violó o faltó a lo previsto en los numerales 4 y 6 del literal A del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, los numerales 1 y 3 del artículo 43 del Reglamento interno de Trabajo y el numeral 1 del artículo 58 del CST.

-. Que se ordene el reintegro inmediato a sus labores como analista de seguridad Industrial.

-. En consecuencia, se condena a ACERÍAS PAZ DEL RIO S.A. al pago de los salarios, primas, vacaciones, cesantías, intereses a las cesantías, aportes a la seguridad social y dotaciones dejados de percibir, la sanción establecida en el artículo 64 del CST y la sanción moratoria por no pago de prestaciones sociales “art. 65 del CST”

Las anteriores pretensiones se fundamentaron en los siguientes hechos,

-. Adujo que existió un contrato de trabajo a término indefinido con ACERÍAS PAZ DEL RIO S.A. desde el 7 de septiembre de 2017 hasta el 6 de junio de 2019, el cual terminó porque fue despida sin justa causa.

-. Manifestó que desempeñó el cargo de analista de seguridad industrial, debiendo cumplir turnos de 7 a.m. a 5 p.m. y recibiendo como prestación un salario, para 2019, equivalente a \$2.378.000.

-. Recalcó que fue despedida sin justa causa, en razón a que el 13 de febrero de 2019, en la planta de ACERÍAS PAZ DEL RIO S.A. ocurrieron 5 accidentes de orden laboral, siniestros de los cuales asumió la investigación y, por ende, procedió a realizar los respectivos informes, empero, el 10 de mayo de 2019, cuando le fueron solicitados por su Jefe inmediato no los encontró.

-. Arguyó que el 17 de mayo de 2019, le fue notificado el inicio de un proceso disciplinario, ello, porque, según la demandada, el 14 y 15 de mayo de 2019, personal no autorizado tuvo acceso a información confidencial y reservada relacionada con las investigaciones de accidentes de trabajo y que reposaban bajo su custodia.

-. Indicó que el 20 de mayo de 2019, los ingenieros JAVIER GONZALO CARVAJAL y ANDRÉS MARCELO CARRILLO realizaron un abordaje a su escritorio dado el

mal estado y, dentro de tal procedimiento, encontraron las carpetas contentivas de las 5 investigaciones iniciadas con ocasión de los siniestros del 13 de febrero de esa anualidad.

- Señaló que el 21 de mayo de 2019, se desarrolló la audiencia de descargos, diligencia que solo fue asistida por la Analista de relaciones Laborales de ACERÍAS PAZ DEL RIO S.A.

- Subrayó que, conforme al artículo 50 del Reglamento interno de trabajo no se le corrió traslado del informe de los hechos, pruebas ni se le indicaron las circunstancias de tiempo, modo y lugar en los acaecieron.

- Aludió que el 6 de junio de 2019, ACERÍAS PAZ DEL RIO S.A. resolvió dar por terminado unilateralmente y con justa causa el contrato de trabajo con ella suscito, esto, al considerar que su actuar era irresponsable y negligente en el ejercicio de sus funciones.

- Recalcó que el 11 de junio de 2019, interpuso recurso de apelación contra la decisión proferida al interior del proceso disciplinario y que provocó su despido, empero, este fue denegado.

- Relievó que dentro del proceso disciplinario se le transgredió su derecho al debido proceso.

1.2.-TRAMITE PROCESAL

- La demanda le correspondió al Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, Despacho que, mediante auto del 13 de enero de 2022, al admitió y, en consecuencia, dispuso la notificación de ACERÍAS PAZ DEL RIO S.A.

- Una vez notificada la sociedad demandada, esta, a través de su apoderado, la contestó, oportunidad en la que se opuso a la prosperidad de las pretensiones, dado que el contrato de trabajo sostenido con la demandante se extinguió por las justas causas contempladas en los numerales 5 y 6 del literal A del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 que modificó el artículo 62 del CS.T. y numerales 1 y 3 del artículo 43 del Reglamento Interno de Trabajo y numeral 1º del artículo 58 del CST.

De igual manera, planteó como excepciones, las siguientes i) Incurrir la señora MARIA DEL PILAR ABRIL MALPICA en las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa de conformidad con lo previsto en los numerales 4 y 6 del literal A del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 que modificó el art. 62 del CST. de los numerales 1 y 3 del art. 43 del Reglamento Interno de Trabajo como el numeral 1 del artículo 58 del C.S.T.; ii) no habersele violado el debido proceso, defensa y contradicción a la señora ESPERANZA ABRIL MALPICA; iii) no existir fuente legal para el reintegro y consecuente pago de salarios, prestaciones, e indemnizaciones a favor de la señora ESPERANZA ABRIL MALPICA en el remoto evento de considerarse que el despido fue injusto; iv) buena fe; v) compensación; prescripción, y, vi) la innominada o genérica

- Trabada la Litis, el 18 de abril de 2022, el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama llevó a cabo la audiencia que trata el artículo 77 del CPTSS y el 24 y 25 de agosto del año en curso, desarrolló la audiencia de trámite y juzgamiento.

2.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

El 25 de agosto de 2022, el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama resolvió:

PRIMERO: DECLARAR que entre la demandante ESPERANZA DEL PILAR MALPICA ABRIL y la empresa demandada ACERIAS PAZ DEL RIO S.A., existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término indefinido con extremos del 07 de septiembre de 2017 al 06 de junio de 2019, la cual finalizó de manera unilateral y con justa causa por parte de la entidad demandada, como quedó advertido en el acápite respectivo de esta sentencia.

SEGUNDO: DECLARAR PROBADAS las excepciones denominadas “Incurrir la señora ESPERANZA DEL PILAR MALPICA ABRIL en las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral de conformidad con lo previsto en los numerales 4º y 6º del literal A del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el art. 62 del C.S.T, de los numerales 1 y 3 del art. 43 del Reglamento Interno de Trabajo, como el numeral 1º del artículo 58 del C.S.T.”, y la de “NO HABERSELE VIOLADO EL DEBIDO PROCESO, DEFENSA Y CONTRADICCIÓN A LA SEÑORA ESPERANZA DEL PILAR MALPICA ABRIL”, propuestas por la entidad demandada ACERÍAS PAZ DEL RIO S.A., por las razones expuestas en la parte motiva de la presente decisión.

TERCERO: NEGAR las pretensiones principales y subsidiarias de la demanda, conforme a lo motivado en la presente sentencia.

CUARTO: CONDENAR en costas a favor de ACERÍAS PAZ DEL RIO S.A., en un 100% y en contra del demandante. Como agencias en derecho se fija la suma de 2SMLMV.

QUINTO: CONCEDER ante el Honorable Tribunal Superior de santa Rosa de Viterbo –Sala Única de Decisión el grado jurisdiccional de consulta en caso de no ser apelada la sentencia.

La anterior decisión se basó en los siguientes argumentos,

- . Indicó que no existe controversia respecto a la existencia del contrato de trabajo a término indefinido, el cual tuvo como extremos el 7 de septiembre de 2017 al 6 de junio de 2019, luego, el debate se centra en la presunta violación del derecho al debido proceso de la demandante frente al procedimiento establecido en el artículo 49 y 50 de reglamento interno de Trabajo de ACERÍAS PAZ DEL RIO S.A. en la medida que no se alegó la violación de algún procedimiento de índole convencional.
- . Manifestó que ACERÍAS PAZ DEL RIO S.A. en la carta de terminación del contrato de trabajo de la demandante, indicó como justa causa para finiquitar el vínculo los numerales 4 y 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 que modificó el art. 62 del C.S.T y numerales 1 y 3 del art. 43 del reglamento interno del trabajo y numeral 1 del art. 58 del C.S.T.
- . Señaló que, conforme a la demanda y la contestación de la misma, están probadas las funciones de la demandante y, en especial, que era la persona encargada de realizar la investigación de los accidentes de trabajo que acaecieron el 13 de febrero de 2019.
- . Resaltó que se probó que el 10 de mayo de 2019, la jefa inmediata de la demandante le solicitó a esta la entrega de la carpeta de las 5 investigaciones y los respectivos reportes de orden laboral respecto a los siniestros acaecidos el 13 de febrero de 2019.
- . Aludió que el contrato individual de trabajo a término indefinido suscrito entre la demandante y la sociedad demandada, denominado confianza y manejo, señala en su cláusula 4° el deber de protección de toda información confidencial que llegara a conocer o acceder el trabajador con el fin de que no sea revelado o conocida por terceros y solo puede ser utilizada para el cumplimiento del contrato de trabajo imponiendo el deber de custodia sobre la misma.

- . Manifestó que la misma clausula da los alcances sobre lo que es información confidencial, la cual incluye “toda la información suministrada por el empleador para los fines del contrato de trabajo suscrito entre las partes por cualquier medio que haya sido facilitado; indica que la información solo podrá ser revelada cuando lo solicite autoridad competente o cuando la misma tenga carácter de hecho público notorio”. De igual forma, se califica grave la falta que cometa el trabajador relacionada con la no guarda de la confidencialidad sobre la información relacionada con el trabajo.

- . Aludió que la demandante en el interrogatorio de parte absuelto dijo que la información plasmada en los informes de los accidentes del 13 de febrero de 2019, era de carácter público, que cualquier persona tenía la posibilidad de acceder a la misma, ya que desde la ocurrencia del accidente se socializa.

- . Relievó que la falta endilgada a la ex trabajadora se hace consistir en que el 10 de mayo de 2019, se presentaron graves hechos, los cuales fueron reportados los días 14 y 15 del mismo mes y año cuando la demandante permitió que personal no autorizado accediera a información restringida, correspondiente a los reportes de 5 investigaciones de accidentes de trabajo de personal, recordando que la demandante tenía la función de la realización de las investigaciones de accidentes laborales y la guarda de los informes de las mismas, situación que fue aceptada por la misma demandante en diligencia de descargos.

- . Recalcó que se demostró que la información contenida en los informes que estaban bajo custodio de la demandante fue ventilada en reunión del 14 de mayo de 2019 por parte de un trabajador a los ingenieros VÍCTOR BONZA y JUAN SEBASTIÁN ALVARADO donde ya se conocía los resultados del mismo sin que estos hubiesen sido publicados.

- Resaltó que la demandante presentó un actuar irresponsable y negligente en el ejercicio de sus funciones pese a que tenía pleno conocimiento que sus obligaciones no fueron cumplidas, comoquiera que desconoció el deber de custodia y guarda de los informes de accidente de trabajo acaecido el 13 de febrero de 2019, con ello permitió que personal no autorizado por la compañía tuviera acceso a la información que tiene carácter confidencial y restringida.

- Explicó que, conforme a lo señalado por la jurisprudencia, el proceso iniciado por la ACERÍAS PAZ DEL RIO S.A., según el art. 49 y 50 del CST, no tenía cabida en el presente asunto, pues la empresa no impuso una sanción al trabajador, lo que hizo fue romper el contrato de trabajo de forma unilateral, lo que bien podía hacer si contaba con una justa causa para ello.

- Arguyó que de acuerdo a lo probado en las diligencias, a la demandante se le comunicó formalmente la apertura de la actuación administrativa, así como la oportunidad de presentar descargos donde aportó las pruebas necesarias para sustentar de defensa e, incluso, se le brindó la oportunidad de presentar recurso de apelación.

- Concluyó que estaba acreditado el incumplimiento de los numerales 4° y 6° del literal A del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 que modificó el art. 62 del CST y numerales 1 y 3 del art. 43 del reglamento interno del trabajo y numeral 1 del artículo 58 del CST, pues así lo corroboraron los testigos Víctor Hugo Bonza, Jenny Viviana Medina Duarte, Andrés Marcelo Carrillo Y Gina Liseth Castro Moreno, pues en sus declaraciones y conforme a la documental, la demandante tenía el deber contractual de custodia de los informes de accidente de trabajo y el contenido de los mismos fue filtrado a tercero, en este caso, al representante del sindicato quien no debía tener información de estos documentos pues tenían datos sensibles de los involucrados en situaciones detallados de tiempo, modo y lugar de los accidentes y solo pueden darse a conocer de la manera detallada por la división de seguridad industrial.

- Refirió que el argumento presentado por la demandante tendiente a que las carpetas aparecieron en su escritorio el 20 de mayo de 2019 ya que se encontraban en el fondo del escritorio debido a su mal estado, no tiene fundamento ya que lo que se le reprocha a la demandante es la falta de cuidado y la ausencia de responsabilidad en la custodia y manejo de la información reservada.

- Por lo tanto, para el Despacho queda demostrado el incumplimiento de las obligaciones del cargo como atribuidas justas causas para el rompimiento del vínculo contractual con la demandante por haber vulnerado el deber de cuidado de la información de reserva y privilegiada.

3.- CONSIDERACIONES

Se encuentran reunidos los presupuestos para resolver de fondo el grado jurisdiccional de consulta y no se observa irregularidad que pueda invalidar la actuación, siendo esta Corporación competente para decidirlo.

3.2.- PROBLEMA JURÍDICO:

De cara a los argumentos de inconformidad expresados por la parte demandante y demandada tanto en la demanda como en su contestación esta Sala debe determinar: i) Si el despido por parte de la sociedad empleadora obedeció a una justa causa, o, por el contrario, hay lugar a su reintegro y pago de las acreencias laborales dejadas de cancelar.

3.3.- PRESUPUESTOS JURÍDICOS Y CONCEPTUALES

El contrato de trabajo, según el art 22 del CST, es definido como aquel por el cual una persona natural, se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. Además de ello, el Art. 167 del C. G. del P, señala que: “(...) *Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen... (...)*”, luego la carga de la prueba corresponde a la parte que alega un hecho para deducir derechos, es decir, en el presente caso, es a la parte actora, a quien le corresponde demostrar la existencia de los elementos del contrato de trabajo.

Para realizar el estudio de la sentencia objeto de consulta, la Sala precisa que los extremos temporales de la relación laboral, el cargo desempeñado y la remuneración no fueron controvertidos, por ende, la controversia gira en torno a establecer si el despido de ESPERANZA DEL PILAR MALPICA ABRIL por ACERÍAS PAZ DEL RIO S.A se encuentra injustificado.

Así pues, la demandante en el escrito genitor del presente proceso afirmó que la terminación del contrato obedeció a que en la Planta de ACERÍAS PAZ DEL RIO S.A. EN REESTRUCTURACIÓN el 13 de febrero de 2019, ocurrieron cinco accidentes de orden laboral, debiendo asumir su investigación y rendir el respectivo

informe, circunstancia por la que tenía bajo su custodia las carpetas o expedientes, no obstante, el 10 de mayo de 2019, fecha en la cual su jefe inmediata le solicitó los documentos, estos no aparecieron en el lugar donde los tenía bajo custodia, razón por la cual, el 17 de mayo de esa anualidad, es informada del inicio de un proceso disciplinario. Asimismo, indicó que el 20 de mayo de 2019, al efectuar un abordaje a su escritorio las carpetas aparecieron, información que es comunicada a su jefe, empero, tal información no es valorada, además, que en el proceso disciplinario no se le brindó la oportunidad de rendir sus descargos y, por consiguiente, es despedida.

Por su parte, ACERÍAS PAZ DEL RIO S.A. al contestar la demanda insiste que el contrato se dio por terminado por las justas causas contempladas en los numerales 4 y 6 del literal A. del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 que modificó el artículo 62 del CST. numerales 1 y 3 del artículo 43 del Reglamento interno de trabajo y numeral 1 del artículo 58 del CST. fundamentado en los graves hechos presentados el 10 de mayo y los reportados el 14 y 15 de mayo de 2019, cuando permitió que personal no autorizado accediera a información restringida correspondiente a reportes de cinco (5) investigaciones de accidentes de trabajo personal propio e información que estaba bajo su cuidado, lo cual se probó en el proceso disciplinario.

Para tal efecto, la Sala estudiará los diferentes medios de prueba que reposan en el expediente, y de conformidad con la prueba documental existente y que no fue objeto de tacha, se tienen que la demandante fue despedida a través de la carta que enviara el Coordinador Administración de Personal de Acerías Paz del Rio S.A. el 6 de junio de 2019, en la que se lee¹:

“Por medio de la presente me permito comunicarle que la empresa haciendo uso de la facultad que le confiere de la ley ha decidido dar por terminado en forma unilateral y con justa causal el contrato de trabajo que usted tiene suscrito con ACERIAS PAZ DEL RIOS.A. a partir de 07 de junio de 2019, teniendo como última jornada de trabajo el 06 de junio de 2019.

Fundamenta lo resuelto los graves hechos presentado el día 10 de mayo reportados los días 14 y 15 de mayo de 2019, cuando al parecer permitió que personal no autorizado accediera a información restringida correspondiente a reportes de cinco (5) investigaciones de accidente de trabajo persona propio.

En consecuencia, la compañía ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa de conformidad con lo previsto

¹ Archivo 4 Carpeta One Drive

en los numerales 4º. Y 6 del literal A del Artículo 7º. Del Decreto 2351 de 1965 que modificó el artículo 62 del C.S.T. los numerales 1 y 3 del artículo 43 del Reglamento Interno de Trabajo, así como al numeral 1º. Del artículo 58 del C.S.T. (...)

De igual manera, los señores JENNY LILIANA MEDINA DUARTE, GINA LISETH CASTRO MORENO Y VÍCTOR HUGO BONZA, quienes manifestaron en sus declaraciones que los informes de accidente laboral tienen un carácter de reservado, que están bajo la custodia del equipo de seguridad industrial en la medida que los resultados de la investigación pueden ser tergiversados, aunado a que los mismos tienen datos sensibles de los involucrados y situaciones detalladas de tiempo, modo y lugar del accidente, indican que los informes se socializan, que la reserva se predica de los miembros del comité desde el momento en que inicia la investigación, la cual tiene inmerso a los testigos, al accidentado y al jefe, pero que la misma no es pública y que los únicos que pueden tener acceso son la ARL y los entes públicos.

En ese mismo sentido, el Ingeniero VÍCTOR BONZA, indica que el señor Alexander, representante del sindicato era un tercero que no debía tener la información objeto de la investigación.

Conforme a lo expuesto y a la investigación en el proceso disciplinario adelantado se estableció que la información de los accidentes acaecidos el 13 de febrero de 2019 se filtró, hubo acceso a personas no autorizadas de los resultados de las mismas conforme a lo ventilado en la reunión del 13 de mayo de 2019, razones que conllevaron a la terminación del contrato de trabajo, toda vez que dicha información era reservada y que esa era una de las funciones de la demandante, puesto que se trataba de un cargo de manejo y confianza, la cual fue rota por la demandante.

Por otra, respecto a que la demandante no tuvo la oportunidad de rendir o no fueron atendido sus descargos, por cuanto, con posteridad, las cinco (5) carpetas de las investigaciones de los accidentes aparecieron en su cajón, debe indicar la Sala que la gravedad del asunto fue precisamente la filtración de la información a personal que no debía tener en ese momento acceso a la misma, porque los accidentes estaban en estudio e investigación y que si a la demandante se le confió dicha información reservada, pues, no debió salir la misma a personal no autorizado.

Así las cosas, la demandante incumplió con lo acordado en el contrato de trabajo suscrito, específicamente, en lo indicado en la cláusula CUARTA, que ostenta el siguiente tenor literal,

CUARTA: La información confidencial del empleador a la que por razón de la ejecución del contrato de trabajo llegare a conocer o acceder el trabajador no podrá ser utilizada sino para el cumplimiento del contrato de trabajo y para las actividades propias del objeto social del empleador en los cuales se encuentra la prestación de sus labores y el conocimiento de las informaciones debiendo proteger dicha información confidencial con el fin de que no sea revelada y conocida por terceros. El trabajador deberá custodiar la información confidencial incluye la información suministrada por el EMPLEADOR para los fines del contrato de trabajo suscrito entre las partes, cualquiera sea el medio bajo el cual haya sido facilitada, comprendiendo la información suministrada mediante conversaciones, software, hardware o en cualquier medio de almacenamiento electrónico, así como la correspondiente en datos, testimonios, documentos, graficas, referencias orales, viduales, o escritas (...)²

De igual forma incumplió con lo dispuesto por el artículo 43 del reglamento interno de trabajo de Acerías Paz del Rio, en su numeral 3º, el cual prescribe:

“3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes”.

La demandante, dentro del plenario no logró demostrar que la información hubiese sido filtrada por algún medio diferente al suyo, pues, se insiste, era la persona responsable de la custodia de las carpetas o expedientes de las investigaciones de los cinco (5) accidentes ocurridos el 13 de febrero de 2019, máxime cuando su jefe inmediata le solicitara las carpetas y no fueran encontradas por la misma demandante, quien era la responsable de dicha custodia, ello, pese a que posteriormente, tal y como lo confesó la demandante en sus salidas procesales, aparecieron en su escritorio.

De tal manera que revisando los compromisos de la demandante en el contrato de trabajo que suscribiera con la sociedad demandada, así como lo indicado por el reglamento interno de la sociedad demandada, se llega a la conclusión que la demandante incumplió sus obligaciones legales y contractuales y la terminación del contrato por justa causa tuvo como fundamento los hechos presentados el día 10

² Documento No. 8 One Drive - ilegible

de mayo, reportados los días 14 y 15 de mayo de 2019 cuando la demandante permitió que el personal no autorizado pudiera acceder a información confidencial y que estaban bajo su custodia como una de sus funciones para las cuales fue contratada, incurriendo además en las causales de terminación del contrato de trabajo por justa causa previstas en el numeral 6°. Del literal 7 del Decreto 2351 de 1965, que modificó el artículo 62 del C.S.T. los cuales dispones:

“Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

(...)

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.”

Así mismo incumplió con una de las obligaciones del trabajador como lo prevé numeral 1 del art. 58 del CST.

“Artículo 58. Obligaciones especiales del trabajador. Son obligaciones especiales del trabajador:

1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.”

Ahora bien, la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, con base en una justa causa, como aquí se ha demostrado, no tiene naturaleza disciplinaria, pues a pesar de que la sociedad demandada adelantó el proceso disciplinario, lo cierto fue, que de acuerdo con los diferentes medios de prueba, se logró demostrar que la aquí demandante no cumplió con lo acordado en el contrato de trabajo como tampoco con lo indicado por el reglamento interno de la sociedad empleadora e incurriendo en las causales de terminación del contrato de trabajo conforme a lo indicado por la normativa anteriormente transcrita.-

Sobre este particular, LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACIÓN LABORAL SL2351-2020 Radicación N.º53676 de fecha ocho (8) de julio de dos mil veinte (2020), Magistrado Ponente OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR, explicó:

“(…) Por el contrario, esta Corte ha precisado de forma pacífica y reiterada que la terminación unilateral del contrato de trabajo por el empleador con base en una justa causa no tiene naturaleza disciplinaria, ni constituye una sanción, por

regla general. Ilustra sobre el punto la sentencia CSJ SL 15245 de 2014 donde se rechazó el argumento de la censura de entonces, el cual también estaba sustentado en la naturaleza sancionatoria del despido con justa causa, reiterando lo siguiente: «Contrario a lo argumentado por el recurrente, el despido con justa causa, por regla general, no constituye una sanción disciplinaria, salvo que en el orden interno de la empresa se le haya dado expresamente ese carácter, según posición reiterada y pacífica de esta Corte (...)».

La Sala tiene asentada la regla general de que el despido no tiene carácter sancionatorio, por lo que, para adoptar una decisión de esta índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, y que, en los casos de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa. Ver en este sentido, entre otras, la sentencia CSJ SL13691-2016, reiterada en la CSJ SL 1981-2019.

Criterio reiterado por el Máximo Tribunal Laboral, en entre otras sentencias, SL1896-2022 del 21 de mayo de 2022 siendo Magistrado Ponente el Dr. GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ, que replica la postura de la Corte Suprema de Justicia en la CSJ SL10297-2017, cuando explicó:

“Así mismo, resulta importante destacar que la posición del Tribunal, según la cual el despido no es una sanción y por ende para su aplicación no se requiere de un trámite previo y especial, a menos que extra legalmente así se haya pactado, es acertado y ajustado a derecho, como en varias ocasiones lo ha dicho la Corporación, recientemente en la sentencia SL 13691 – 2016, de ago. 24 de 2016, rad. 52134, en los siguientes términos:

Pues bien, frente al tema sobre el cual la censura desplegó gran parte de su ataque, esto es, sí el despido es una sanción o no, la Sala reiterativamente ha señalado que en principio no lo es, a menos que extra legalmente así se haya pactado, como se indicó, entre otras, en las sentencias de radicación CSJ SL 11 feb. 2015 rad. 45166, en la CSJ SL, 15 feb. 2011 rad. 39394 y CSJ SL, 5 nov. 2014. rad. 45148; pues el despido lleva implícita la finalización del vínculo, porque el empleador en ejercicio de la potestad discrecional que lo caracteriza, prescinde de los servicios del empleado debido a que no quiere seguir atado jurídica ni contractualmente a él, en tanto la sanción presupone la vigencia de la relación laboral y la continuidad de ésta; de allí que no puedan confundirse bajo el mismo concepto.

De tal manera que la legalidad y justeza del despido no podía verse afectada porque la diligencia de descargos se hubiere surtido sin la asistencia de dos compañeros del trabajador”.

De otra aparte, la Corte Constitucional, en sentencia SU-449 de 2020, realizó un recuento de la línea jurisprudencial que ha desarrollado la Corte Suprema de Justicia y la misma Corte Constitucional frente a la posibilidad del empleador de terminar unilateralmente los contratos de trabajo, por causas como las que hoy ocupa nuestra atención, expuso:

“Por un lado, la Corte Suprema de Justicia ha mantenido una línea argumentativa constante, habiendo definido que la necesidad de llevar a cabo un debido proceso frente a un hecho reprochable al trabajador no es extensible a casos en que la decisión del empleador sea la de terminar el contrato de trabajo. Lo anterior ya que la terminación corresponde a una atribución legal del empleador y no a una sanción disciplinaria.

Así las cosas, tras la unificación de requisitos realizada en esta sentencia y en relación con las causales de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa (artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo), el empleador debe:

i) Verificar que exista relación de inmediatez temporal entre la ocurrencia de los hechos y la decisión de terminar el contrato.

ii) Sustentar ante el trabajador la ocurrencia de una de las causales establecidas en la ley.

iii) Garantizar al trabajador el derecho a ser oído. Según la Corte, no es obligación establecer un proceso reglado para tal fin. Esto, sin perjuicio de que ante la existencia de procedimientos contractuales o convencionales para estos fines, los mismos deban ser observados.

iv). Acreditar el cumplimiento de las exigencias de la causal invocada.

v). Comunicar al trabajador de forma clara las razones de la terminación.”

Requisitos que se encuentran satisfechos, pues respecto del i) la investigación disciplinaria se llevó a cabo una vez se tuvo conocimiento de la pérdida de las carpetas de las cinco (5) investigaciones del accidente de trabajo ocurrido el 13 de febrero de 2019, pues se tuvo conocimiento de las pérdidas de las carpetas el 10 de mayo de 2019, y la investigación inició y terminó en junio del mismo año.

Sobre el segundo requisito, desde que se tuvo conocimiento de la filtración de la información y de la pérdida de las carpetas, se le informó a la trabajadora sobre su conducta por ello se inició la acción disciplinaria interna. Respecto del tercero iii) de los presupuestos también se llevó a cabo, pues la terminación del contrato obedeció al resultado del proceso disciplinario llevado a cabo en contra de la demandante. referente al iv) presupuesto, la demandante no desvirtuó dentro de las diligencias que la información se haya filtrado por causas diferentes a las de la pérdida de las carpetas de su custodia y finalmente, y como v) presupuesto, en la carta del 6 de junio de 2019, el empleador le indicó claramente cuáles eran las causales de terminación del contrato.

Del estudio de los medios probatorios obrantes en el expediente, no fue otra la conclusión a la que llega esta Sala de decisión, misma a la que aterrizó el *A quo*, esto es, que la sociedad empleadora demostró las causales de terminación del contrato, tanto contractuales como legales, razón por la cual impera confirmar la decisión de primera instancia.

5.- COSTAS

Por las resultas del proceso, y atendiendo lo previsto por el artículo 365 del C.G.P, no se efectuará condena en costas.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto la Sala Primera del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, Administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

FALLA:

PRIMERO. – CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, el veinticinco (25) de agosto de dos mil veintidós (2022), atendiendo las consideraciones expuestas en esta providencia.

SEGUNDO: Sin condena en costas en esta Instancia.

TERCERO: En firme esta providencia, devuélvanse las diligencias al juzgado de origen dejando las constancias en rigor

CUARTO: NOTIFICAR la presente decisión a las partes por EDICTO.


LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO
Magistrada Ponente



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ANGEL

Magistrado



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA

Magistrada