

**TRIBUNAL SUPERIOR  
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA  
SALA LABORAL**

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**  
Proceso: Ordinario  
Radicación No. 25899-31-05-001-2018-00466-01  
Demandante: **JUAN CARLOS NÚÑEZ DELGADO**  
Demandados: **BRINSA S.A.**

En Bogotá D.C. a los **26 DIAS DEL MES DE MARZO DE 2021**, la Sala de decisión Laboral que integramos **MARTHA RUTH OSPINA GAITAN, EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien la preside como ponente **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**, procedemos a proferir la presente sentencia escrita de conformidad con lo preceptuado en el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se decide el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida el 6 de noviembre de 2020, por el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá.

**SENTENCIA**

**I. ANTECEDENTES**

**JUAN CARLOS NÚÑEZ DELGADO** demando a **BRINSA S.A.**, para que previo el trámite del proceso ordinario laboral de primera instancia se declare que entre las partes existió contrato de trabajo entre el 1 de febrero de 2012 hasta el 28 de diciembre de 2017, que el demandante denunció acoso laboral de que fue víctima el día 15 de agosto de 2017 por parte del compañero de trabajo **WILLINGTON RODRIGUEZ**, que es ineficaz el despido de que fue objeto. En consecuencia, solicita se condene a la demandada a reintegrarlo al cargo que desempeñaba al momento del despido o a uno de igual o superior categoría, el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir desde el día en que se hizo efectivo el retiro hasta que sea reintegrado, teniendo en cuenta los aumentos legales y/o convencionales, ultra y extra petita, y costas. De manera subsidiaria solicita el pago de la indemnización

por despido sin justa causa, la indemnización moratoria, indexación, ultra y extra petita, y costas del proceso.

Como fundamento de las peticiones expuso que suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad demandada y empezó a laborar el 1 de febrero de 2012; que desempeñó las labores en las instalaciones de la demandada ubicadas en el Km 6 vía Cajicá – Zipaquirá. Que durante la prestación de servicios se vio en la penosa necesidad de presentar queja de acoso laboral en contra WILLINGTON RODRIGUEZ, compañero de trabajo que se desempeñaba como auxiliar de documentación. La queja fue presentada el 15 de agosto de 2017, poniendo en conocimiento de la empresa el ambiente hostil que generaba injustificadamente el compañero de trabajo denunciado, quien tenía conductas de provocación y burla que se encuentran descritas en la queja, que se vio obligado a instalar minicámara en el escritorio de trabajo con la finalidad de tener evidencia de los malos tratos recibidos por el compañero de trabajo y para que la empresa tomara decisiones al respecto y cesaran los actos de acoso laboral. Que al momento de radicar la queja la empresa no tenía constituido el comité de convivencia laboral, el cual fue creado el 14 de septiembre de 2017 y lo citó con el fin de escuchar su versión sobre la queja presentada; sin embargo, la representante del empleador encargada de indagar sobre el acoso desvió toda la atención y se dedicó a investigar sobre la manera como se habían obtenido las evidencias. Según acta No. 2 del 27 de noviembre de 2017 el Comité de Convivencia Laboral de la empresa concluyó que existía conflicto entre los dos trabajadores, les sugirió realizar compromiso con el fin de velar por el adecuado clima laboral y tener comportamiento respetuoso y resolvió que los medios de prueba presentados se remitieran al área de seguridad física, para determinar hasta donde se vulneraron los procedimientos y políticas de la compañía, de igual manera sugirió remitir al área de gestión humana para que se revisaran posibles incumplimientos en las obligaciones laborales de ambos trabajadores; que está demostrado con la conclusión del comité de convivencia que existió acoso laboral y que el comité solo podía haber presentado un informe del proceso y las actuaciones, pero no haber entregado o divulgado las evidencias que allegó para

demostrar los hechos de la queja, violando la garantía de confidencialidad que debe existir en un proceso de acoso laboral. Con la información recaudada en el comité de convivencia laboral, la empresa dio apertura a un proceso disciplinario en su contra, sin haberlo notificado de las decisiones y sugerencias por parte del comité, que la empresa pese a estar demostrado el acoso laboral del que fue víctima no tomó las medidas para evitarlo o mitigarlo y por el contrario en un acto de deslealtad dio por terminado el contrato de trabajo de manera ilegal sin justa causa el día 28 de diciembre de 2017, invocando como justas causas el grave incumplimiento a las políticas y procedimientos de seguridad y protección de datos personales; agrega que las afirmaciones de la carta de despido no son ciertas, pues jamás se puso en riesgo la seguridad de la empresa, nunca desconoció las obligaciones con relación al manejo de información confidencial y que los vídeos se presentaron única y exclusivamente para demostrar los actos de hostigamiento del que había sido víctima, que la empresa demandada desconoció el mandato legal contenido en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2016 por lo tanto el despido es ineficaz, pues le fue terminado el contrato de trabajo 30 días después de haberse demostrado el acoso laboral.

La demanda fue presentada el 11 de mayo de 2018 (fl. 123), y admitida el 14 de marzo de 2019 (fl. 141), notificado el auto admisorio a la demandada, ésta presentó escrito de contestación en el cual aceptó los hechos relacionados con la relación laboral y negó los restantes. Se opuso a las pretensiones con fundamento en que la queja de acoso laboral presentada fue tramitada por el comité de convivencia laboral y el despido de que fue objeto el demandante obedeció a una justa causa con ocasión a los graves incumplimientos del demandante a las obligaciones y de la vulneración de los procedimientos y reglamento interno de trabajo. Propuso las excepciones de inexistencia de las obligaciones reclamadas, inexistencia del fuero derivado de la queja de acoso laboral presentada por el demandante, abuso del derecho, compensación, prescripción, caducidad en los asuntos derivados de acoso laboral, buena fe y la genérica (fls. 165 – 202)

## **II. SENTENCIA DEL JUZGADO**

El Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante sentencia de 6 de noviembre de 2020, absolvió a la demandada de todas las peticiones formuladas por el actor. (audio y fls. 352 – 354).

### III. RECURSO DE APELACIÓN

La apoderada del demandante interpuso recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia y para sustentarlo afirmó:

*“Me permito interponer recurso de apelación en contra totalmente de su fallo, de todas las decisiones contempladas en su fallo como quiera que el despacho acaba de hacer una apreciación probatoria de unos elementos inexistentes en el proceso, o sea se acaba de despachar esta sentencia favorablemente a la empresa haciendo una interpretación de elementos probatorios no allegados al proceso inexistentes en el proceso, no sé por qué razón y con absoluto respeto lo digo usted concluye doctora que efectivamente en primer lugar, efectivamente que según su manifestación se haya probado la causal que invoca la empresa para la terminación del contrato cosa que no es cierta, no es cierta y a las pruebas me remito, dice la terminación del contrato doctora que el trabajador supuestamente incurrió en graves violaciones a las políticas del procedimiento de seguridad y protección de datos personales de la compañía, esto encomillado, lo anterior en consideración en que pudo determinar que sin tener autorización instaló una cámara, doctora no está la cámara, aquí no hay ninguna cámara instalada, aquí no se allegó ni fotos de que efectivamente la cámara estuviera instalada, pero peor aquí no hay grabaciones de ninguna naturaleza, o sea que no podemos saber cuál es el video y que se ve en el video y que se supone que son las imágenes del video y por qué llegar a la conclusión de que efectivamente como usted lo señala hay prueba de las grabaciones, dónde está la prueba de las grabaciones, dónde está la prueba de las grabaciones señorita, no existe la prueba de las grabaciones, no es cierto porque no hay videos y no hay videos porque tal cual como el representante legal lo admitiera están en su poder y no están en poder del juzgado, de dónde se concluye que efectivamente se violó la confidencialidad, de quién, de quién, de Pepe, de Juan de Jacinto, de José a quién se le atropelló personalmente siendo trabajador de la empresa a quién a nadie eso no es cierto, no existe la prueba en este despacho y la prueba no puede ser refiriéndonos a unas imágenes de video, de decir, es que yo vi, no dónde está la prueba para que el despacho hubiese tenido la apreciación directa de elemento probatorio y llegar a la conclusión a la que llega este despacho diciendo que efectivamente se violó las políticas de procedimientos de seguridad y protección de datos implementados, dónde doctora, en qué parte de este despacho encontró en el expediente ese manual, escrito, esa cartilla esos folios que dicen ser la política de procedimientos de seguridad y protección de datos implementado por la empresa, en dónde doctora, en dónde está eso, como la empresa, cuáles son las prohibiciones que tiene ese manual para decir que efectivamente mi prohijado incurrió en el desconocimiento de una norma que aquí no está determinada, que aquí no está, aquí no dice el reglamento por ninguna parte si nos refiriéramos en gracia de discusión al reglamento de trabajo, que efectivamente mi prohijado dejó de hacerle cumplimiento de la obligación plasmada en la política de procedimientos de seguridad y protección de datos que implementó la empresa, en dónde está, no eso no está, usted hace un fallo y hace una deducción, respetuosamente lo digo, con una prueba que no existe en el proceso. no existe en el proceso las filmaciones, a quién filmaron, qué fue lo que se filmó, no, y además una cosa, la empresa se queja de que con esas filmaciones se puso en peligro supuestamente la confidencialidad de la empresa, no, es que la confidencialidad que se filmó de la empresa y que aparece allegada a este proceso por la parte demandada habla es de y encomillo, de no comunicar a terceros salvo autorización expresa, informaciones que sean de naturaleza reservada cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, que no es denunciar delitos comunes, dónde está eso, eso es la confidencialidad a la que se refieren y la confidencialidad a la que se refiere es no divulgar a terceros como bien lo admitió el representante legal de la empresa las grabaciones que dice tener o los videos que dice se levantaron con esa cámara que dice se instaló, porque es que aquí no está comprobado ni siquiera que existiera la cámara y segundo, ni siquiera que la cámara funcionara y ni siquiera que el video tomado por esa cámara esté en poder suyo para llegar a la conclusión de que efectivamente la empresa tenía la razón en dar por terminado el contrato de trabajo, no, no tiene la razón en dar por terminado el contrato de trabajo porque no hay cámara no hay la queja aquí presentada de un trabajador se haya sentido agredido por la violación de sus datos personales o por la filmación de su persona, no existen documentos, títulos procedimientos, procesos que se supone debían estar en esa filmación y que fueron divulgados, no existe de ninguna manera la falta que se pretende endilgarle y que endilga la empresa para terminar el contrato de trabajo, no, la empresa se le dice que hay un acoso laboral y se le dice que hay una persona allí que está haciendo y se le pone de presente es que al trabajador no se le puede asaltar en su buena fe, se le puso de presente al trabajador, primero en el reglamento, que todo lo que usted dijera alrededor de una queja de acoso laboral iba a ser confidencialidad, no tenía por qué salir eso ni del comité de convivencia ni de la persona primera que recibió la queja como era la persona de talento humano, de recursos humanos, o sea, eso no tenía por qué salir de la esfera de dominio de unos estamentos creados por la empresa para tratar las políticas de acoso laboral y eso está en el proceso, efectivamente no allega la empresa ningún manual dónde está la calificación previa de falta grave que se supone halló y que se supone usted halló doctora para decir que esa era una falta grave y que por eso se tenía que despedir al trabajador, dónde está esa prueba, dónde está la existencia de esas políticas,*

dónde está la calificación previa como una falta gravísima para dar por terminado el contrato del trabajador por las supuestas violaciones a las políticas de seguridad de la empresa, en dónde está esa prueba, esa prueba no existe, existe en el proceso el reglamento interno de trabajo que más bien establece como es el manejo de las quejas de acoso laboral que le debería haber dado la empresa a la queja que puso el trabajador y contrario a toda su reglamentación de trabajo que tiene para los trabajadores y que están supuestamente, los que conocieron de la queja laboral, actuaron totalmente en contravía a sus propias políticas, ahí si está demostrado doctora que efectivamente el procedimiento o el proceso aplicado más bien a la queja de acoso laboral si violó todas las políticas internas de la empresa y está probado en el proceso que así fue, tal como está en el reglamento interno de la empresa y tal como aparece en los folios del expediente, de otra manera como no se sabe qué imágenes hay ahí, no se sabe a quién se supone que afectó, eso no es cierto, no se sabe a quién afectó, dijo el representante legal en su interrogatorio de parte que no hay queja de ningún trabajador que se haya sentido violentado y como no se trata en el tema de esta demanda de que haya violentado a un trabajador compañero de trabajo sino que se supone que violó unas políticas empresariales, en dónde están las políticas empresariales que violó entonces de manera pues señorita no puede usted separar tampoco el tema que dio origen a esa terminación del contrato sin justa causa como es el que el trabajador se haya quejado de unas agresiones que venía sufriendo por parte de un compañero de trabajo, si bien es cierto eso usted en esa parte tiene la razón, aquí no estamos diciendo si se hubo o no hubo el acoso laboral, lo que se está manifestando es que efectivamente existió una queja, y tal como aparece reseñado en el expediente de la contestación de la demanda, efectivamente la empresa acepta que hubo una queja de acoso laboral y acepta también que ella conoció de las supuestas grabaciones y las supuestas filmaciones y las que nunca hemos podido ver, precisamente porque en su transparencia y buena fe en que actuó el trabajador va y le dice a su empleador que está siendo hostigado que está siendo acosado, que tiene una incomodidad en su trabajo, que está siendo agredido, y la empresa sencillamente en una violación de sus propias políticas toma la queja y la devuelve en contra del trabajador y de agradecimiento le termina el contrato de trabajo, porque es que esa es la forma legal en que se terminó para la empresa el contrato de trabajo, aplicando toda la ilegalidad y el desconocimiento de sus propias normas, entonces señorita yo interpongo el recurso total en contra de esta sentencia que usted acaba de proferir porque usted echó mano efectivamente exactamente de las pruebas que no están y resulta que las filmaciones a las que se ha hecho alusión y a las que supuestamente violan la privacidad de unos entes que no aparecieron en queja por ninguna parte o de unas personas más bien que no aparecieron en queja en ninguna parte, no existe en el proceso, no está el manual de políticas o como le haya querido llamar la empresa, la cartilla de políticas de seguridad y privacidad de datos, no existe, pero tampoco existe aquí una situación si en gracia de discusión aceptáramos que la confidencialidad fue afectada, no existe ninguna afectación y el mismo representante legal decía acá no hay afectación, entonces no hay afectación no existe un tercero que se haya manifestado de alguna manera en este, una prueba en este proceso diciendo que un tercero conoció de lo que sucedió a la intimidad al interior de la empresa con las grabaciones y como no sabemos que hay en las grabaciones pues entonces no sabemos si lo que dice el representante legal de que se filmó a fulano y a sutano y si los ingenieros estaban preocupados como lo señaló el representante legal y por qué no se le puso la queja a la empresa diciendo el señor Núñez me grabó y por qué no se le dio a la señora Juez o a este despacho teniendo las pruebas en su poder los videos, entonces no es cierto, no se demostró la causa de terminación y no hubo una terminación de contrato con justa causa, hubo una terminación del contrato abusando de la buena fe del trabajador que se creyó de las políticas que ahí si aparecen reseñadas en el reglamento de trabajo y se fue juicioso a poner su queja y se asaltó en su buena fe y dijo ah sí? usted entonces está aquí haciendo entonces este tipo de circunstancias entonces venga, ahora si echémoslo, entonces echó mano de la confidencialidad más bien del trabajador, más bien de la confianza del trabajador, entonces eso señorita, aquí el que está abusando realmente del derecho es clarísimo que fue BRINSA y es clarísimo que al trabajador se asalta y es clarísimo que al trabajador en vez de tener una protección de la ley y de la empresa como debía ser en aplicación de su propio reglamento y de la ley, entonces sencillamente se despoja de su trabajo se saca, es más y después de terminar el contrato de trabajo es que le dicen ahí si, nosotros tomamos unas decisiones respecto de la queja de acoso laboral que consisten en esto, no doctora, no existe ninguna forma en el que el trabajador durante la vigencia de su contrato se haya enterado de decisiones respecto de su queja y no existe la prueba a la que usted hizo alusión ni la de que echa mano supuestamente la empresa para despedir al trabajador, eso no existió y no existe ni la calificación de eso como una falta ni como una falta grave y no existe la prueba exactamente de que la cámara haya funcionado de que haya hecho capturas de personas, cosas u objetos o elementos, documentos, procedimientos, procesos que haya puesto en riesgo a la empresa, eso no existe, porque no existe la filmación, entonces si no existe la prueba si no existe la falta previamente tipificada y si no existe una responsabilidad que se le pueda reprochar a mi representado por esa razón que esta sentencia debe ser revocada en su totalidad y además se le debe exonerar de pagar a la empresa unas costas y agencias en derecho que no resultan justas además de haberlo sacado en unas circunstancias de no haber respetado sus derechos laborales, en esos términos señorita yo dejo presentada mis alegatos para la revocatoria de esta sentencia y de ser del caso y de acuerdo con las últimas normatividades ampliaré respecto de cuestionar todas las pruebas que se allegaron a este expediente y las que no se allegaron también que fueron las que sirvieron de sustento para su fallo."

#### **IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

En el término concedido en segunda instancia para alegar, la apoderada del demandante presentó escrito, en el cual manifestó:

"Se cuestionó en la presente demanda la terminación unilateral del contrato de trabajo del señor JUAN CARLOS NUÑEZ, a quien se le entrego el pasado 28 de diciembre de 2017. misiva informando que se le daba por terminado su contrato de trabajo, y las razones puntuales que la parte demandada las expuso así: (folio 67 del expediente.) Carta de terminación del contrato. Aportado por ambas partes f. 67-68 y 238-239 "...incurrió en graves incumplimientos a las políticas y procedimientos de seguridad y protección de datos personales implementadas en la Compañía....." ...se pudo determinar

que usted, sin tener autorización por parte de BRINSA S.A, instaló una cámara de video al interior de la compañía. ...sin contar con el consentimiento de sus compañeros de trabajo, grabo de forma secuencial las actividades laborales y personales que ellos realizaban ....situación que constituye una grave violación a la política de seguridad y de protección de datos personales (habeas data) de la compañía ....por lo que su actuación complemente irregular, constituye un grave incumplimiento a las obligaciones laborales emanadas del contrato de trabajo por usted suscrito con BRINSA, así como la regulación de datos. Concluye la comunicación que mi representado al haber incurrido en la inobservancia de lo preceptuado en la legislación laboral “..los numerales 2,4 y 6 del literal a del artículo 7 del decreto ley 2351, de 1965, norma que subrogo el artículo 62 del código sustantivo del trabajo, en concordancia con los numerales 1 y 5, dela artículo 58 del a misma codificación, así mismo en consonancia con lo establecido. En el reglamento interno de trabajo y demás .....” De conformidad con las pruebas legal y oportunamente practicadas en el proceso, se verifica que no se demostró la demandada la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo al aquí actor. De las pruebas recaudadas, se evidencia: remitidos al Reglamento Interno de trabajo, (f.46- 48) Queda claro que no existe en la tipificación previa que contiene el reglamento de trabajo, una conducta que se ajuste a las descritas como faltas graves y que se haya demostrado en el proceso, que el actor haya incurrido en una de ellas que justifique con sobradas razones la terminación del contrato de trabajo. No se demostró en la acción judicial que mi representado desconociera, o inobservara las directrices trazadas por le empresa respecto de las “políticas y procedimientos de seguridad y protección de datos implementado por la empresa” puesto que ningún documento que contenga tales aspectos fue legalmente arrimado al expediente. Como bien quedo demostrado no se arrió al expediente ninguna prueba que la señora Juez pudiera haber evaluado, respecto del desconocimiento de las políticas procedimientos de seguridad y protección de datos implementados por la empresa; para que se pudiese concluir que fue desconocidas dichas políticas. No desconoció mi poderdante los preceptos legales señalados por la demandada (los numerales 2,4 y 6 del literal a del artículo 7 del decreto ley 2351, de 1965, norma que subrogo el artículo 62 del código sustantivo del trabajo, en concordancia con los numerales 1 y 5,) como quiera que el actor no incurrió en detrimento de su empleador en conductas violentas ni injuriosas, no incurrió en malos tratos hacia ninguna persona integrante de la comunidad trabajadora, o algún miembro de familia del empleador. No incurrió en daño, o genero perjuicio de ninguna manera a la empresa, no puso en riesgo en ningún momento la seguridad de las personas o cosas de BRINSA, no incurrió en ninguna inobservancia plasmada ni en la ley ni en el reglamento interno de trabajo. Contrario a lo afirmado por la demandada, el trabajador cumpliendo con los preceptos del reglamento respecto de la plasmado a en el capítulo XV, (f.55 y ss ) confiado en lo allí plasmado presento, un queja de acoso laboral de la que estaba siendo víctima por parte de su compañero de trabajo el señor willington rodríguez (f.62-63.). Y contrariando su propio reglamento la empresa, le traslada la queja de acoso laboral al área de seguridad Física de la empresa, desconociendo sus propios preceptos al respecto (art.60 reglamento interno de trabajo –f.54) (f.54-55. “...los hechos, las pruebas, y las diligencias que se cumplan gozaran del sigilo de la confidencialidad tanto para el trabajador acosado, los testigos como para las personas encargadas.....”) Acto en el que incurrió la empresa y que plenamente se probó en el proceso. Queja de acoso laboral. Tal y como queda evidenciado mi prohijado presenta queja de acoso laboral -15 de agosto 2017-, acogiéndose al debido proceso actuando conforme lo ordena el reglamento interno de trabajo; hecho este que es aceptado por la demandada en la contestación de la demanda, (contestación a los hechos: 6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,17,20, etc). Que tal como se evidencia de la misma se corrió traslado, de todo lo conocido por el comité de convivencia al “área de seguridad Física de la empresa – el día 2017/08/28 12.33 p.m mensaje de datos aportado por la demandada folio 292 exp.”, a en contravía de lo preceptuado en el reglamento interno de trabajo (art.60 reglamento interno de trabajo –f.54); igualmente da cuenta la consumición el acta de fecha 27 de noviembre de 2017, f66, vuelto que se le dio traslado y se puso en conocimiento los hechos también a gestión humana con el “ ...fin de iniciar los posibles procesos disciplinarios a que haya lugar” - folio 66 vuelto Una irregularidad más que se evidencia por parte de la empresa al resolver la queja de acosos laboral y desconocer su propio reglamento. Política de procesos disciplinarios (f. 59-60 aportado por el acta) Ahora bien remitidos al procedimiento disciplinario implementado por la empresa y obrante a folios señalados se evidencia que los términos allí expuestos no fueron 4 respetados por la empresa, (ello si en gracia de discusión se aceptara que correspondía apertura un proceso disciplinario en contra del actor); según lo establecido en el numeral 4, literal “b)”, se deberá dar inicio a la investigación disciplinaria “15 días hábiles siguientes al reporte que realice el jefe inmediato..” pero en el caso que nos ocupa la demandada una vez más olvida dar cumplimiento a sus propias normas, y tal como se evidencia con la documental adosada y que reposa a folio.250, el trabajador es citado a descargos, mediante misiva fechada 22 de diciembre de 2017, y recepcionados sus descargos el día 26 de diciembre , de la misma anualidad. Lo que evidencia una vez más la violación al debido proceso por parte de la empresa puesto que la empresa y su área de Gestión Humana, la División de proyectos, tuvieron conocimiento a través de la queja y sus pruebas tal como queda evidencia con la misma queja presentada el día 15 de agosto de 2017. . Folio62-63vuelto Es claro que la empresa sobre paso sus propios términos para el proceso disciplinario puesto que cito al trabajador a su diligencia de descargos no 18 días posteriores al conocimiento de los hechos sino 89 días después tal como se evidencia de las pruebas señaladas. Sumado a lo ya señalado como puede observarse del acta de descargos que se adosa folio 73-74, en ninguno de los apartes se le advierte o se le da a conocer al trabajador sus derechos legales y constitucionales, respecto de no declarar contra sí mismo. Instrucción fundamental en estas diligencias. No se le advirtió al trabajador que bien podría haber sido acompañado de un defensor de confianza y él lo consideraba pertinente, mínimos derechos no respetados por el empleador. Con las preguntas realizadas al trabajador en la diligencia de descargos, queda claramente plasmado el desconocimiento del debido proceso plasmado en el reglamento interno de trabajo en su artículo 60 y ss, puesto que toda la información y pruebas acuñadas por el trabajador en su queja de acoso laboral fueron divulgadas, y utilizadas en su contra. Hecho este a todas luces ilegal, sobre el que de ninguna manera se puede edificar un decisión que se imprima legalidad como equivocadamente lo hizo la señora JUEZ de primera instancia. Política de convivencia. F.81-101(aportado por ambas partes) 5 Esta el documento que informa al trabajador de cual la forma en que se manejaran las quejas de acoso laboral y y una vez más a folio 82 del expediente se recalca la comunidad trabajadora el carácter de confidencialidad de la queja. Información esta que tal como se evidencia no resulta cierta, y acogido a estas políticas empresariales actuó el aquí actor y resultó asaltado en su buena fe, puesto que la empresa actuó contrario a derecho, y contravía de sus propios preceptos. El contrato de trabajo (aportado por las dos partes) No incurrió el actor, en ninguna de las justas causas plasmadas en el contrato de trabajo, para provocar del empleador la terminación de la relación laboral con justa causa, y baste para ello referirse puntualmente a la cláusula sexta de dicho acuerdo, y verificados los hechos aquí debatidos junto a la pruebas arrimadas legal y oportunamente al expediente no se puede concluir de ninguna manera una justa causa para haber dado por terminado el contrato de trabajo del actor. y se verifica de su lectura. Acuerdo de confidencialidad. (Folio 305 aportado por la demandada). Con relación al

acuerdo de confidencialidad, quedo claro que el mismo recae sobre sobre aspectos que pudieran ser conocidos por el trabajador en el ejercicio de su cargo, y así claramente los enuncia la prueba citada obrante en el expediente: y en folio claramente se señala. "...El trabajador se obliga de manera expresa a abstenerse durante el contrato de trabajo y con posterioridad a su terminación a revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras persona naturales o jurídicas, en forma total o parcial, cualquier que sea su finalidad, la información confidencial o propiedad intelectual de la Sociedad Brinsa S.A. a la cual haya tenido acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este ...." Como se aprecia no se probó por parte de la demandada que en efecto el actor hubiera incumplido el acuerdo de confidencialidad que en esencia tal como aparece demostrado, la conducta reprochable aquí es que el trabajador divulgue a terceras personas ajenas a la empleadora la información arriba en listada, y que le cause perjuicio a la empresa. Situación que no sucedió y así quedo demostrado. Todos los involucrados en la queja de acoso laboral (que es confidencial según la empresa) tal como se evidencia del escrito que reposa a folio 62-63, son personas y situaciones que ocurrieron en la empresa y en las que el actor no involucro un tercero ni ningún proceso o procedimiento a él encomendó. La divulgación de todo lo conocido referente a la queja lo divulgo la misma empresa actuando en contra de sus preceptos reglamentarios. Informe "CASO W R/JN..." "2017/08-28" f.292-294 Revisado el expediente se corrobora que antes incluso de iniciar los trámites para el manejo de la queja que acoso laboral, de este escrito se le dio traslado al departamento de seguridad de la empresa. ANTES que al comité de convivencia laboral; puesto que para el 15 de agosto de 2017 fecha en la cual se radica la queja de acosos laboral el comité no había sido conformado; éste solo se conformó según acta de fecha 14 de septiembre de 2017, en este mismo día. Es decir, se conformó el comité casi un mes después de interpuesta la queja. Pero para el día 28 de agosto de 2017, ya el área de seguridad de la empresa ya tenía su correspondiente informe, el que fue firmado por el señor MIGUEL MUÑOZ jefe de seguridad de la demandada. Es decir contrariando el precepto de la buena fe, y de los postulados del principio de legalidad que hace parte del debido proceso, se tramito una queja de acoso laboral que primero, sirvió para estructural un investigación de supuesto riesgo de 7 seguridad, pasando por la apertura tardía y en contravía de los términos de un proceso disciplinario, y finalmente una vez violentado todo los preceptos legales se atiende la queja de acoso laboral, utilizando esta para justificar una terminación de contrato al actor a todas luces ilegal. Las pruebas no existentes en el expediente. La demandada no puso a disposición del juzgado el supuesto video, que afirma registro filmaciones del sitio de trabajo del señor JUAN CARLOS NUÑEZ, y que tal como lo afirmara el representante legal, registro imagines filmicas de algunos empleados y documentos de BRINSA. Y que está en poder de la demanda. Tampoco la empresa aporto a esta acción judicial el varias veces mencionado documento que contiene según su dicho "las políticas y procedimientos de seguridad y protección de datos implementados por la empresa". Y que está en poder de la demandada. No se arrimó a esta acción judicial y así lo acepto el representante legal de la demandada en su interrogatorio. Reclamación alguna que haya presentado un empleado de la compañía por supuestamente haber sido filmado sin su consentimiento. Ello en cumplimiento de la ley 1581 DE 2012. No se arrimó a este expediente ningún elemento de prueba que en efecto demuestre sin lugar a dudas que existió una filmación del puesto de trabajo del aquí actor, o de sus compañeros de trabajo. En el área donde se desempeñaba como dibujante. Solicitud respetuosa. De forma respetuosa le solicito a los Honorables Magistrados del Tribunal Superior, se revoque en su totalidad la sentencia proferida por la señora Juez de Zipaquirá; y en su lugar se acceda a las pretensiones de la demanda. Como quiera que esencialmente, la señora juez dio por probado sin estarlo que se desconocieron los preceptos "las políticas y procedimientos de seguridad y protección de datos implementados por la empresa". Documentos este que nunca se arrimó al expediente, razón por la cual no era posible de valoración por parte del Despacho. Igualmente, equivocado es el pronunciamiento del juzgado respecto a las filmaciones capturadas por la cámara que supuestamente se puso para evidencia en imágenes las conductas de acoso laboral del señor RODRIGUEZ en contra de del señor NUÑEZ, pues, aunque dicha filmación estaba en poder de la empresa, ella decidió no arrimar al proceso dicha 8 prueba; entonces mal puede, la señora Juez valorar unas imágenes que nunca estuvieron a disposición del despacho. Para verificar el dicho de la empresa. No puede admitirse de ninguna manera que los descargos hechos por el señor Niñez en diligencia disciplinaria, puedan tenerse como prueba legalmente recaudada, puesto que al momento de dicha diligencia la empresa había, ya violentado el debido proceso. Al echar mano de los hechos y pruebas confidenciales arrimadas a la querrela de acoso laboral interpuesta por el actor. Como bien se demuestra la carta de terminación de contrato se edifica sobre un acto ilegal de la empresa, sobre un proceder que violenta sus propios reglamentos y políticas tal como se demuestro en la acción judicial; siendo así las cosas, contrario a la decisión judicial que se ataca no se debió revestir de legalidad un acto que a todas luces y probatoriamente es ilegal, desconocer el principio de legalidad de los actos previos sobre los que se construyó el despido, deja sin piso legal los supuestos efectos que le reconoció errada y equivocadamente a la terminación del contrato la señora Juez, sea en este punto necesario traer a colación el pronunciamiento jurisprudencial relacionado con que las decisiones de los jueces, en la cual toda decisión debe edificarse sobre pruebas legalmente recaudadas y arrimadas al expediente y que existan al momento de fallo CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACIÓN LABORAL Magistrado ponente; GERARDO BOTERO ZULUAGA; SL13682-2016; Radicación n.º 44786 Acta No. 27; Bogotá, D.C., veintisiete (27) de julio de dos mil dieciséis (2016). "...Los jueces están obligados a proferir su decisión apoyados únicamente en las pruebas que regular y oportunamente se han allegado al proceso, de acuerdo con lo previsto en el artículo 174 del Código de Procedimiento Civil, y a su vez para que una prueba pueda ser apreciada deberá conforme lo enseña el artículo 183 ibídem. Lo anterior guarda armonía con lo dispuesto en el artículo 60 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social que reza. Así las cosas, importa destacar que una prueba es inexistente o más bien inoponible en la medida que no sea debidamente incorporada al proceso, esto es, de manera regular y en tiempo, dado que no basta con que una de las partes en forma desprevenida o extemporánea la hubiera allegado y que como consecuencia de ello obre en el expediente, para que el juzgador pueda válidamente considerarla e impartirle valor probatorio al momento de proferir la decisión de fondo, pues en estos casos se requiere del pronunciamiento previo del juez de conocimiento en relación a su aportación, a efecto de cumplir con los citados principios y por ende La señora juez le da valor probatorio a elementos inexistentes en el proceso, sobre la valoración que de lo inexistente hizo concluye que existe justa causa para despedir al actor. Al haber la empresa violentado su propio proceso interno respecto de la forma en que se le debía dar manejo a la queja y 9 sus pruebas, se evidencia claramente el desconocimiento del debido proceso, puesto que utilizando los elementos que se pusieron a su Disposición por el trabajador edifico una justa causa para despedir el empleado, olvidando que esa actuación abandonó el piso legal que en algún momento tuvieron los documentos adosados a la queja. Si en gracia de discusión se aceptara que se arrimó prueba para que fuera debidamente valorada. Pero en este caso la situación es todavía más incoherente, puesto que valoro la juez unas pruebas inexistentes. -"las

políticas y procedimientos de seguridad y protección de datos implementados por la empresa". Y la captura supuesta en imágenes de otras personas compañeros de trabajo. Pero se le olvida al Juez que exactamente no están en el expediente dichas pruebas. Tampoco se puede echar mano del reconocimiento que, de sus actos para evidenciar el acoso laboral, que hizo el actor tanto al Despacho como en su acta de descargos porque las mismas corren igual suerte. Fueron divulgadas para apalancar una supuesta justa causa para el despido. Sumado a ello no puede el despacho suplir una prueba autónoma como lo es una filmación por el dicho o lo afirmado por el representante legal, de las supuestas imágenes que vio o apreció, de lo que se trata es que el señor Juez haga la valoración y llegue a la convicción como administrador de justicia de las pruebas puestas a su disposición. Porque no se trata que la parte haga la valoración de su material probatorio. Ahora bien, no habiendo arrimado a esta acción judicial las políticas de seguridad, supuestamente trasgredidas por la empresa, se dejó sin material probatoria a valora para edificar el fallo que hizo la señora Juez. De tal suerte que el fallo aquí atacado deber ser revocado En este punto de vista se hace necesario traer a colación el pronunciamiento jurisprudencial, respecto del debido proceso que ha sido desconocido por la empresa BRINSA como por la señora Juez al haber fallado sin que existiera pruebas en el proceso. Y las legalmente aportadas no evidenciaron la justa causa para despedir Sentencia SU159/02 10 ".....En Colombia, se ha dicho que el concepto de debido proceso es sustancial, esto es, comprende las formalidades y etapas que garantizan la efectividad de los derechos de las personas y las protegen de la arbitrariedad de las autoridades, tanto en el desarrollo de un proceso judicial o administrativo como, además, frente a cualquier actuación que implique la afectación de derechos constitucionales fundamentales....." Finalmente la juez valora prueba inexistente, y abandona totalmente la valoración de los elementos probatorios arrimados al expediente y que realmente concluyen que en efecto fue despedido el trabajador de manera injusta y mientras se tramitaba una queja de acosos laboral. Por las expuestas razones es que solicito a los honorables magistrados Revocar la Sentencia en su totalidad y en su lugar acceder a las pretensiones de la demanda. Puesto que no existe sustento legal que demuestre la justa causa del despido. Ello si se valora las pruebas existentes y arrimadas al expediente."

Por su parte el apoderado de la demandada presentó escrito de alegatos solicitando se confirme la decisión de primera instancia, petición que sustentó afirmando:

"TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DEL SEÑOR JUAN CARLOS NUÑEZ POR RAZÓN DE LA CONFIGURACIÓN DE UNA JUSTA CAUSA DEBIDAMENTE COMPROBADA. En el debate probatorio desarrollado en primera instancia, quedó plenamente acreditado documentalmente y por medio de confesión lograda en el interrogatorio de parte, que el aquí demandante, incurrió en un evidente incumplimiento de sus obligaciones laborales. Así las cosas, se acreditó y se confesó por el señor Juan Carlos Núñez, que instaló una cámara de video al interior de la compañía desde el 25 de julio hasta el 10 de agosto de 2017, sin informar ni contar con la debida autorización de BRINSA S.A conducta que incumple de forma evidente las políticas de protección de datos personales y confidencialidad. Así mismo, obra en el expediente la diligencia de descargos realizada al señor Núñez, en la cual acepta haber instalado la cámara sin contar con la autorización de ningún miembro de la Compañía, ni de los demás trabajadores que autorizaran la grabación, por lo que admite ser consiente que con dicha conducta incumplió gravemente los deberes y obligaciones como trabajador de BRINSA S.A. Lo expuesto se corrobora con los acuerdos de protección de datos personales y de confidencialidad debidamente firmados por el aquí demandante, y que obran en el expediente. Así mismo, se debe señalar que es el propio señor Juan Carlos Núñez quien admite conocer y firmar los acuerdos de protección de datos personales y confidencialidad, resaltando que, debía tener suficientemente claro el acuerdo de confidencialidad en razón a que por su cargo de dibujante iba a tener acceso a proyectos importantes de la Compañía. Adicionalmente, el señor Juan Carlos Núñez tenía pleno conocimiento que, el incumplir estas políticas se convertía en una justa causa de terminación del contrato de trabajo. Tan es así que, en el documento titulado "ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD", se indicó en el parágrafo final: "las partes acuerdan expresamente que el incumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente documento constituye falta grave en los términos del numeral 6º, del literal a), del artículo 7º del Decreto Ley 2352 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T, pudiendo iniciar el EMPLEADOR cualquier tipo de acción legal que considere pertinente". Al respecto, se debe precisar que la Corte Suprema de Justicia, en reiterada jurisprudencia ha dispuesto que si las partes califican una conducta como grave, al juez de instancia solo le compete corroborar que en efecto la conducta que se endilga se haya ejecutado. Un claro ejemplo es la sentencia SL 16298 del 13 de septiembre de 2017, la cual dispuso: "Si la gravedad de algunas conductas ya estaba calificada por las partes previamente, no estaba el juzgador en capacidad de valorar su gravedad de nuevo para reemplazar el querer de los contratantes (CSJ SL,27 feb. 2013, rad.40114). En este escenario, le bastaba confrontar los hechos y conductas atribuidas al trabajador para determinar si se enmarcaban o no en aquellas conductas calificadas como graves por las partes." Consideración reiterada en sentencia SL 5474 del año 2019: "La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que, si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato. En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta". Los hechos expuestos y aceptados, representan un grave incumplimiento a las políticas internas de la compañía, puntualizando en dos aspectos importantes: 1. En cuanto al acuerdo de protección de datos personales: Se incumplió la mencionada disposición al haber grabado el señor Núñez a los compañeros de trabajo sin su previa autorización, en este sentido la Ley 1581 de 2012, señala: "ARTÍCULO 6o. TRATAMIENTO DE DATOS SENSIBLES. Se prohíbe el Tratamiento de datos sensibles, excepto cuando: a) El Titular haya dado su autorización explícita a dicho Tratamiento, salvo en los casos que por ley no sea requerido el otorgamiento de dicha autorización; b) El Tratamiento sea necesario para salvaguardar el interés vital del Titular y este se encuentre física o jurídicamente incapacitado. En estos eventos, los representantes legales deberán otorgar su autorización; (...) ARTÍCULO 8o. DERECHOS DE LOS TITULARES. El Titular de los datos personales tendrá los siguientes derechos: a) Conocer, actualizar y rectificar sus datos personales frente a los Responsables del Tratamiento o Encargados del Tratamiento. Este derecho se podrá ejercer, entre otros frente a datos parciales, inexactos, incompletos, fraccionados, que induzcan a error, o aquellos

*cuyo Tratamiento esté expresamente prohibido o no haya sido autorizado; b) Solicitar prueba de la autorización otorgada al Responsable del Tratamiento salvo cuando expresamente se exceptúe como requisito para el Tratamiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 10 de la presente ley; c) Ser informado por el Responsable del Tratamiento o el Encargado del Tratamiento, previa solicitud, respecto del uso que le ha dado a sus datos personales. (...)* Adicional a lo expuesto, y como bien lo analizó la Juez en la parte considerativa de su fallo, el demandante se arrojó una facultad de iniciar unas grabaciones, que por lo demás, la Corte Constitucional en sentencia T – 233 del año 2007, indicó: “En esa medida, las grabaciones de imagen o de voz realizadas en ámbitos privados de la persona, con destino a ser publicadas o sin ese propósito, constituyen violación del derecho a la intimidad personal, si las mismas no han sido autorizadas directamente por el titular del derecho y, además, en caso extremo, si no han sido autorizadas expresa y previamente por autoridad judicial competente. El resultado de la recolección de la imagen o la voz sin la debida autorización del titular implica, sin más, el quebrantamiento de su órbita de privacidad y, por tanto, la vulneración del derecho a la intimidad del sujeto. La Sala considera que la grabación de la reunión que se hizo sin el consentimiento del procesado vulneró el derecho a la intimidad de éste en aspectos como el de la reserva de la propia imagen, la reserva de las comunicaciones personales y la reserva del domicilio –entendido en el sentido amplio pertinente al derecho a la intimidad-. En esas condiciones, la grabación no podía presentarse como prueba válida en el proceso y debió ser expulsada.” Ahora bien, el móvil o la finalidad perseguida por el actor con dichas grabaciones tampoco fue puesto en conocimiento de la Compañía BRINSA S.A con la debida antelación, si no que por el contrario dicha conducta, decidida de forma unánime por el demandante, constituyó una violación de la intimidad de las personas grabadas tal y como se indicó en la sentencia precitada y mencionada por la Juez de Instancia. 2. En cuanto a las políticas de seguridad y confidencialidad de BRINSA S.A: Se incumplió la política de confidencialidad al haber grabado el señor Núñez en la zona de proyectos de la compañía, documentos que son de absoluta reserva, aunado al hecho de que, en la mismo lugar se debatían aspectos de tal importancia, como la publicidad y demás temas relevantes y confidenciales para BRINSA S.A, por lo que, se puso en riesgo la información allí registrada al salir de la esfera de custodia de la Compañía. Lo expuesto, lleva a concluir sin lugar a dudas que, existió una justa causa que llevó a la terminación del contrato de trabajo del aquí demandante el señor Juan Carlos Núñez. V. PETICIÓN Teniendo en cuenta los motivos facticos y jurídicos anteriormente expresados, solicito se CONFIRME la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá. en el presente proceso y por el contrario que se condene en costas a la parte demandante.”

#### **IV. CONSIDERACIONES**

De conformidad con la obligación legal de sustentar el recurso de apelación, en armonía con el principio de consonancia previsto en el artículo 66 A del CPTSS, la Sala procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandante, teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad pues carece de competencia para pronunciarse sobre aspectos diferentes a los planteados en el momento en que se sustentó el recurso.

Así las cosas, con base en lo expuesto en el momento de sustentar el recurso de apelación la controversia en esta instancia resulta de determinar si la parte demandada demostró los motivos invocados para terminar el contrato con justa causa.

Se advierte que no fue motivo de reparo que el demandante prestó servicios mediante contrato de trabajo, desde el 1 de febrero de 2012 hasta el 28 de diciembre de 2017, desempeñó el cargo de DIBUJANTE y devengó la suma de \$2.146.000, lo que se corrobora con la certificación laboral expedida por el

empleador, el contrato de trabajo y la liquidación final de prestaciones sociales (fls. 69, 70, 240-243 y 277).

Sobre la terminación del contrato de trabajo, se observa que la Juez de primera instancia encontró demostrada la justa causa invocada por el empleador, que fue la instalación de una cámara de vídeo en el puesto de trabajo del demandante sin autorización de la empresa, lo que constituye una violación a las políticas y procedimientos de seguridad y protección de datos personal, decisión que es cuestionada por la parte demandante con fundamento en que no está en el expediente el manual o escrito de las políticas invocadas por la empresa, tampoco se demostró la gravedad de la conducta del demandante y que no existió calificación previa de la falta grave.

Ahora bien, debe recordarse que cuando se alega el despido sin justa causa y la consecuente indemnización de perjuicios contenida en el artículo 64 del CST, a la parte demandante le basta demostrar que la terminación fue por voluntad del empleador, y, al empleador le corresponde probar que la terminación tuvo origen en las justas causas establecidas de manera taxativa en la Ley. Al respecto en sentencia SL592-2014 la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia precisó sobre este punto:

*“En principio, a cada parte le corresponde demostrar las afirmaciones o las negaciones que hace como fundamento de sus pretensiones o excepciones. Así lo preceptúa el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, Por supuesto, hay normas de derecho que excepcionalmente exoneran a las partes de acreditar hechos o negaciones, como es el caso de las presunciones y las negaciones indefinidas, para solo traer dos ejemplos.*

*En el campo laboral, en forma por demás reiterada, esta Sala de Casación tiene adoctrinado que, en materia de despidos, sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a éste, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el despido se basó en las causas esgrimidas en el documento con el que comunicó su decisión...”*

En el documento mediante el cual el empleador comunicó la decisión de terminar el contrato de trabajo (fls. 67-68 y 2038-239), se relata lo siguiente:

*“1. Dentro de la investigación realizada y de acuerdo al reporte presentado el día 15 de diciembre de 2017 por la Secretaria del Comité de Convivencia Laboral de*

BRINSA S.A., la Compañía tuvo conocimiento que Usted, actuando en forma gravemente indisciplinada e irresponsable, incurrió en graves incumplimientos de las políticas y procedimientos de seguridad y protección de datos personales implementadas en la Compañía, lo anterior en consideración a que se pudo determinar que Usted, sin tener autorización por parte de BRINSA S.A., instaló una cámara de vídeo al interior de la Compañía, en la oficina del área de proyectos, y sin contar con el consentimiento de sus compañeros de trabajo, grabó de forma secuencial las actividades laborales y personales que ellos realizaban, a partir del día 25 de julio de 2017 y hasta el 10 de agosto de 2017, situación que constituye una grave violación a la política de seguridad y de protección de datos personales (Habeas data) de la Compañía, la cual era de su entero conocimiento, por lo que su actuación completamente irregular, constituye un grave incumplimiento a las obligaciones laborales emanadas del contrato de trabajo por Usted suscrito con BRINSA S.A., así como la regulación de protección de datos personales. 2. Lo anterior se concluye teniendo en cuenta que era de su pleno conocimiento la política de protección de datos personales de BRINSA S.A., respecto de la cual Usted expresamente declaró y aceptó haber sido informado y documentado en lo referente al tratamiento de la información personal. En este sentido, Usted tenía pleno conocimiento que en todos los casos, se debe informar a los titulares de datos personales que se encuentran en una zona de videovigilancia y obtener autorización para el tratamiento de los mismos, circunstancia que Usted omitió, puesto que de manera oculta grabó a sus compañeros de trabajo realizando sus actividades laborales y personales, sin que existiera autorización de las personas grabadas, razón por la cual, claramente se configura una falta grave al incumplir con las políticas de seguridad y tratamiento de datos personales que existen en BRINSA S.A. 3. Adicionalmente, su actuación irregular tiene una connotación de mayor gravedad, si se toma en consideración que Usted instaló la cámara de vídeo en la oficina de proyectos de la Compañía, lo cual genera el grave riesgo de pérdida o filtración de esa información relevante a terceros, pudiendo causarle graves perjuicios a BRINSA S.A., y un riesgo a la seguridad física de las instalaciones de la Compañía, actuación completamente irresponsable e irregular que Usted desarrolló, a pesar de tener pleno conocimiento que ningún trabajador de la Compañía puede por iniciativa propia ingresar cámaras e instalarlas para hacer monitoreo y capturas de datos (fotos o vídeos) de personas, instalaciones o procesos de la organización, sin tener una autorización expresa de BRINSA S.A. En este caso, tal como Usted lo reconoció nunca tuvo autorización de BRINSA S.A. para instalar la cámara en la oficina de proyectos de la compañía. 4. Así las cosas, es claro que Usted expuso a BRINSA S.A. a un grave riesgo de que la información que se maneja en el área de proyectos y que constituye información confidencial y relevante para la Compañía, no estuviera segura y pudiera ser obtenida y filtrada a terceros fácilmente, puesto que tal como Usted lo reconoció el material de vídeo por Usted realizado sin ninguna autorización de BRINSA, ni de sus compañeros de trabajo, no tenía el aseguramiento adecuado. 5. Las conductas antes descritas, constituyen una falta grave, derivada del incumplimiento a las directrices y políticas internas de BRINSA S.A. relacionadas con seguridad y protección de datos personales, la cual era de su entero conocimiento, por lo que su conducta resulta completamente reprochable. 6. Por las situaciones altamente gravosas reseñadas en los numerales anteriores, en estricto cumplimiento de los parámetros del proceso disciplinario que existe en la Compañía, Usted fue citado a rendir diligencia de descargos el día veintiséis (26) de diciembre de 2017, por lo que se evidencia el respeto a su derecho de defensa y al debido proceso. En este escenario, es importante señalar que en la diligencia de descargos, Usted reconoce y acepta las irregularidades antes descritas, donde expresamente confiesa haber instalado una cámara de vídeo sin autorización de la Compañía y haber grabado a sus compañeros de trabajo sin contar con su consentimiento, lo que constituye un

*grave incumplimiento a sus obligaciones laborales. 7. Todo lo anterior constituye una justa causa de terminación del contrato de trabajo. Los hechos anteriormente relacionados constituyen justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo. Su conducta irresponsable resulta inaceptable, con lo cual Usted ha incumplido de manera grave las obligaciones emanadas del contrato laboral que tiene suscrito con la compañía y su permanencia es incompatible con las directrices y políticas de BRINSA S.A. Por todo lo antes expuesto, la Compañía ha decidido dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa, de conformidad con lo dispuesto en los numerales 2, 4 y 6 del literal a) del Artículo 7º del Decreto ley 2351 de 1965, norma que subrogó al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con los numerales 1º y 5º, del Artículo 58 de la misma codificación, así mismo en consecuencia con lo establecido en el reglamento interno de trabajo y demás normativa interna de la compañía. En consecuencia BRINSA S.A. procederá a cancelarle la liquidación final de acreencias laborales a las que tiene derecho dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes.”*

Como puede observarse, se demostró la terminación unilateral del contrato de trabajo la que se motivó en los numerales 2, 4, 5 y 6 del literal a) del artículo 62 del CST, así como en el Reglamento Interno de Trabajo, por haber violado la política de seguridad de protección de datos personales implementados por la empresa, al haber instalado una cámara de vídeo sin la autorización del empleador ni de los compañeros de trabajo.

De acuerdo con lo anterior corresponde a la Sala analizar si la parte demandada demostró los hechos invocados como justa causa en la comunicación de terminación del contrato de trabajo, para lo cual se tendrá en cuenta que los hechos por los cuales se inició el trámite disciplinario que culminó en la finalización del contrato, tienen origen en la queja de acoso laboral presentada por el demandante contra uno de los compañeros de trabajo, en la cual presentó como medios de prueba las grabaciones de vídeos que realizó con la cámara que instaló en el puesto de trabajo, sin autorización de la empresa ni de los compañeros de trabajo, situación que fue puesta en conocimiento del empleador por el Comité de Convivencia Laboral una vez culminado el trámite de la queja, esto es el día 27 de noviembre de 2017 (fl. 66), en el cual se sugirió que las evidencias presentadas en el caso se remitieran al área de seguridad física para determinar la posible vulneración de los procedimientos y políticas de la compañía para ambos trabajadores y se revisaran las cámaras internas para probar posibles conflictos entre los trabajadores implicados. Además, que se remitiera a gestión humana el

caso, con el fin de revisar incumplimientos en las obligaciones laborales de ambos trabajadores e iniciar las investigaciones disciplinarias que hubiera lugar (fl. 66). Fue así como el día 15 de diciembre de 2017, la secretaria del comité de convivencia puso en conocimiento de la gerente de gestión humana la situación advertida en el trámite de la queja presentada por el demandante (fl. 283).

El 22 de diciembre de 2017, el trabajador fue citado a descargos para el 26 de diciembre, informándole en la comunicación que en ésta se indagaría sobre posibles irregularidades e incumplimientos laborales asociados con el relacionamiento con los compañeros de trabajo (fl. 79). A la diligencia acudió el demandante con dos miembros de la organización sindical SINTRABRINSA y aceptó que está obligado a cumplir con las políticas y procedimientos internos de la empresa, que firmó el documento de conocimiento y la obligatoriedad de cumplimiento de la política de protección de datos personales (Habeas data), que instaló cámara en la oficina del área de proyectos con el fin de grabar las actuaciones personales que realizaba WILLINGTON RODRÍGUEZ JIMÉNEZ, que no obtuvo autorización previa del empleador ni de los compañeros de trabajo, que instaló la cámara con el fin de tener elementos de prueba suficientes para demostrar el presunto acoso laboral, que firmó el documento en el cual se estableció el conocimiento de la regulación de la protección de datos personales, sin embargo consideró que dicha actuación no vulneró las políticas de seguridad y de protección de datos personales, pues no filmó secretos industriales de la compañía, que no existe autorización escrita de la empresa para tomar fotos o vídeos dentro de la empresa y de personas, que si bien es consciente de que grabar las actividades en un área como la de proyectos sin tener el aseguramiento del material grabado genera riesgo de pérdida o filtración de esa información a terceros puede causarle graves perjuicios a la empresa, en el sitio donde ubicó la cámara no aparecen documentos, ni las pantallas de los equipos donde se vea la información del área. Finalmente aceptó ser consciente de que haber instalado la cámara de vídeo en la oficina de proyectos sin la autorización de la empresa, constituye incumplimiento de las obligaciones y deberes como trabajador (fls. 73 – 74).

En el interrogatorio de parte absuelto por el demandante, aceptó que conoce la política de protección de datos de la empresa, la que consistía en que no podía filtrar, grabar, copiar, ni exponer ante terceros información sensible a la actividad misma de la empresa. Admitió que instaló la cámara, pero que esta solo funcionaba si estaba conectada a un computador por lo que la instaló al equipo asignado a su puesto de trabajo, que ésta sólo grababa los escritorios de los puestos de trabajo del compañero que ejercía los actos de acoso y el suyo, que la finalidad de haber puesto la cámara fue demostrar los actos hostiles del compañero de trabajo, que nunca filtró la información, que la cámara fue instalada antes de presentar la queja y que no obtuvo autorización de la empresa ni de los compañeros de trabajo.

Se practicó interrogatorio de parte al representante legal de la demandada, en el cual relató como razones del despido las siguientes: *“El señor Juan Carlos Núñez fue desvinculado de la compañía como consecuencia de una terminación del contrato de trabajo con justa causa estructurada por haber incumplido de forma grave las políticas y procedimientos de seguridad de la compañía, así como haber violado los compromisos asociados con protección de datos personales y habeas data de los que él tenía pleno conocimiento. Como se estructura esta violación a las políticas y procedimientos de la compañía ? Porque el señor Juan Carlos Núñez en el año 2017 sin tener autorización de la compañía y sin informar a las personas que estaban en la oficina del área de ingeniería y proyectos, instala una cámara de video y empieza a grabar todo lo que pasa dentro de esa oficina, es claro señora Juez y así lo conocía el demandante ampliamente que estaba prohibido instalar este tipo de artefactos esa cámara de vídeo en cualquier parte de las instalaciones de BRINSA si, por qué, porque las únicas cámaras autorizadas son las de un circuito cerrado de televisión de la compañía y todos los trabajadores tienen conocimiento de eso, entonces existe un primer incumplimiento al instalar en esa oficina, en esa área una cámara de video sin autorización de la compañía, un segundo incumplimiento no haber informado ni a la empresa ni a sus compañeros de trabajo que estaban en esa área sobre esa instalación de esa cámara de video y tercero fue poner en grave riesgo la seguridad de la información y la documentación de la empresa”*. Agregó que el puesto de trabajo del demandante estaba ubicado en el área de ingeniería y proyectos, donde desempeñaba actividades como dibujante y a su alrededor estaban otros compañeros de trabajo que generaban actividades, información y documentación asociada con los proyectos importantes de la empresa. Es importante agregar que en la diligencia de interrogatorio no se obtuvo confesión del representante legal de la demandada en los términos del artículo 191 del CGP,

por lo que lo narrado se tomará como declaración de parte y será valorada de acuerdo con las reglas generales de la apreciación de los medios de prueba.

La demandada llamó como testigo a LUISA FERNANDA MURCIA, quien es trabajadora de la empresa en el área de compensación y beneficios, relató que el contrato de trabajo del demandante fue terminado por incumplimiento a las políticas de confidencialidad de la información, porque instaló cámaras sin suministrarle información a la compañía, además lo hizo en un sitio donde se tratan temas confidenciales, como proyectos de ingeniería y la compañía no tenía información de esa situación. Que la política de seguridad *“consiste en que en las instalaciones de la organización no se autoriza el manejo de datos personales sin la autorización de los trabajadores, tampoco grabaciones, ni fotografías y así mismo dentro de los contratos tenemos también firmado un acuerdo de confidencialidad y también firmamos un documento de habeas data, sobre el manejo y uso de datos personales.”* Agregó que en la empresa no se encuentra autorizado el registro fílmico en los puntos de trabajo en el área de ingeniería y proyectos por parte de los trabajadores de la compañía y que constituye falta grave grabar sin previa autorización.

Se allegó ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD de fecha 14 de octubre de 2016 en el cual el demandante en la cláusula primera se comprometió a *“abstenerse durante el contrato de trabajo y con posterioridad a su terminación a revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas naturales o jurídicas, en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, la información confidencial o propiedad intelectual de La Sociedad BRINSA S.A., a la cual haya tenido acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este, salvo que medie autorización previa, expresa y escrita del titular de la información para el efecto.”* En el párrafo segundo del acuerdo se aclaró que la información y documentos del empleador del carácter confidencial son: *“informes estadísticos, manuales de funciones y procedimientos, contratos, información de productos, la información contenida en las bases de datos de la Compañía, así como cualquier otro documento o información que resulte sensible y relevante para el adecuado giro de los negocios del EMPLEADOR...”* (fl. 305).

También se allegó el documento denominado *“AUTORIZACIÓN PARA EL MANEJO DE DATOS PERSONALES DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN LA LEY 1581 DE 2012 Y EL DECRETO 1377 DE 2013”*, por medio del cual el actor autorizó al empleador a tratar, recolectar,

almacenar, usar, publicar y suprimir los datos personales para fines laborales, de salud ocupacional y seguridad industrial, así como judiciales y administrativos y situaciones que tuvieran estricta relación con la calidad de trabajador.

Si bien estos documentos se relacionan con la protección de datos de la compañía, en el primero de ellos se establece la prohibición de divulgar información confidencial y de propiedad intelectual de la empresa y el segundo de ellos se refiere a la autorización que otorga el trabajador para el manejo de sus datos personales por parte del empleador de acuerdo con la Ley 1581 de 2012. Por lo tanto, se observa que estos documentos no contienen la prohibición expresa a los trabajadores de instalar cámaras, realizar grabaciones o captar imágenes sin autorización de la empresa.

Cabe destacar que al proceso no se allegó el documento que contiene las POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD Y TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES que según el empleador incumplió el demandante.

De otra parte, se observa que en el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, en el artículo 54 se establecieron las faltas graves, dentro de las cuales se encuentra en el numeral 12 “la revelación de secretos y datos reservados de la empresa”, que también se encuentra contenida en el contrato de trabajo (fls. 277 – 279), pero no se consagró de manera particular la instalación de cámaras o grabación de videos dentro de la empresa (fls. 25 -53), y en la CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO no se incluyó disposición alguna sobre faltas graves (fls. 105 – 111).

La accionada allegó como medio de prueba con la subsanación de la contestación a la demanda la “copia del informe de seguridad realizado por parte de BRINSA S.A. contenido en ocho (8) folios y un CD” y que reposan en el expediente virtual en la carpeta denominada “05 Prueba (vídeos)”, dentro de la cual se encuentran los videos que fueron grabados por la cámara instalada por el trabajador demandante, en los mismos se observa que siempre se enfocó el puesto de trabajo de una persona que no se encuentra identificada en el informe, movimientos, además del tránsito de

otras personas que deben ser trabajadores de la empresa, sin embargo, en estos no se advierte la exposición de documentos o proyectos de la empresa, máxime si se tiene en cuenta que estas grabaciones no cuentan con sonido.

Al analizar los medios de prueba anteriormente relacionados en conjunto y atendiendo la libre formación del convencimiento y la sana crítica (Art. 61 del CPTSS), la Sala puede concluir que el demandante por decisión propia instaló cámara de vídeo en el puesto de trabajo con el fin de grabar al compañero de trabajo WILLINGTON RODRÍGUEZ JIMÉNEZ y de esta manera demostrar los actos de acoso laboral que consideraba que aquél ejercía, captó imágenes del puesto de trabajo de un compañero y que además hizo las grabaciones sin la autorización de los empleador y de los compañeros de trabajo; sin embargo tal actuación para la Sala por sí misma no se tipifica como falta grave, pues de una parte debe tenerse en cuenta el contexto dentro del cual se realizó, como es la circunstancia o único propósito de demostrar el posible acoso laboral por parte de un compañero de trabajo, pero no para divulgar a información confidencial o de propiedad intelectual de la empresa, además que los datos obtenidos los puso en conocimiento de la misma empresa y no de terceros. Nótese como en los videos que fueron captados con la cámara no aparecen registros de documentos, de información confidencial o de propiedad intelectual de la empresa en los términos del acuerdo de confidencialidad que suscribió el demandante o de la prohibición de revelación de secretos y datos reservados de la empresa que contiene el reglamento interno de trabajo y el contrato de trabajo. Tampoco demostró la demandada el posible perjuicio y el riesgo a la seguridad física de las instalaciones de la compañía que se expone en la carta de despido, por lo que concluye la Sala que la decisión de terminar el contrato de trabajo resulta desproporcionada frente a la actuación realizada por el demandante.

Al respecto debe tenerse en cuenta que no toda falta en que incurra un trabajador pueda dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, sino solamente aquellas previstas de manera taxativa en la Ley, pactos, convenciones, contrato de trabajo o reglamentos internos, y que el numeral 6º del literal a) del

artículo 62 del CST, se refiere a dos hipótesis para la configuración de la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral por empleador, la primera es la violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales del trabajador establecidas en los artículos 58 y 60 del CST, gravedad que debe ser calificada por el juzgador y la segunda cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, gravedad que ya se encuentra calificada en esas disposiciones. Sobre este punto la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ STL12438-2015, dijo:

*“Es indudable que en el numeral 6° del aparte a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es <cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo> y otra es <... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contractuales o reglamentos...>.*

*“En cuanto a la primera situación contemplada por el numeral señalado, es posible la calificación de la gravedad de la violación (...)*

*‘En cuanto a la segunda situación contemplada por el numeral referido, es claro que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios en que se consagran esas faltas con tal calificativo...’*

*“El diccionario de la Lengua de la Real Academia Española, edición 1970 dice que falta en su segunda acepción es: <Defecto en el obrar, quebrantamiento de la obligación de cada una> y en cuanto a la violación indicada: <Acción y efecto de violar>, y define el verbo violar como <infringir> o quebrantar una ley o precepto’.*

*“Por lo anterior se concluye que la diferencia entre violación de las obligaciones del trabajador y la falta cometida por el mismo, no es lo que determina la diferencia entre las dos partes del numeral indicado. La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.*

*“En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta ...’»*

En el caso bajo examen, el empleador consideró que el trabajador incurrió en una grave violación a las obligaciones reguladas en los numerales 1 y 5 del artículo

58 del CST, que disponen: “1. 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 le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido”, y “5. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.” Sin embargo, para la Sala la conducta realizada por el demandante no constituye una violación grave a estas obligaciones pues, se repite, no se demostró que a través del reglamento interno de trabajo, la convención colectiva o el contrato de trabajo se hubiera establecido la prohibición de instalar cámaras para captar imágenes, máxime que con esta no se registraron imágenes de documentos importantes o de propiedad horizontal de la empresa y tampoco fue divulgada la información obtenida a terceros sino que se puso en conocimiento de la misma empresa y por la misma razón no estaba en la obligación de comunicar al empleador la instalación de la cámara, además que no se demostró que la toma de las imágenes se causaran daños o perjuicios al empleador. De otra parte, no se configura la violación a los numerales 2, 4 y 6 de literal a) del artículo 62 del CST, pues al ser realizadas las grabaciones con el único fin de demostrar un posible acoso laboral, no puede considerarse como un acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina contra el empleador o de los compañeros de trabajo (numeral 2º), y no causó los daños que indica el numeral 4º que dispone: “Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.” Sobre el numeral 6º, ya se concluyó anteriormente que no desatendió las obligaciones establecidas en los numerales 1º y 5º del artículo 58 del mismo código y tampoco incumplió obligaciones o prohibiciones contenidas en normas internas de la empresa.

Así las cosas, si bien en gracia de discusión podría calificarse de falta la conducta que realizó el trabajador, sin embargo la misma no tiene la connotación de grave para dar por terminado el contrato de trabajo, bajo las normas antes indicadas.

Sobre el derecho a la intimidad respecto del cual se considera que fue vulnerado por el demandante al instalar la cámara de video, es oportuno recordar que si bien la Corte Constitucional en sentencia T-233 de 2007 (citada por la parte

demandada y por la juez a quo en su decisión), se refirió a las grabaciones de imágenes sin autorización del titular como una violación al derecho a la intimidad, lo cierto es que la sentencia se refiere al tema en los siguientes términos:

*“En esa medida, las grabaciones de imagen o de voz realizadas en ámbitos privados de la persona, con destino a ser publicadas o sin ese propósito, constituyen violación del derecho a la intimidad personal, si las mismas no han sido autorizadas directamente por el titular del derecho y, además, en caso extremo, si no han sido autorizadas expresa y previamente por autoridad judicial competente. El resultado de la recolección de la imagen o la voz sin la debida autorización del titular implica, sin más, el quebrantamiento de su órbita de privacidad y, por tanto, la vulneración del derecho a la intimidad del sujeto.”*

Como puede observarse, el pronunciamiento hace referencia a imágenes captadas en ámbitos privados y de acuerdo con la misma Corte los sitios de trabajo u oficinas se consideran como lugares semi privados en los cuales la protección de este derecho fundamental tiene una medida diferente. En sentencia T-276 de 2015 dijo la Corporación:

*“En la jurisprudencia se ha sostenido que de acuerdo a la ubicación espacial que tienen ciertos elementos y conductas, estos reciben una mayor o menor protección en términos de derecho a la intimidad. En el espacio público, por ejemplo, al ser un lugar de libre acceso y donde se concretan múltiples garantías individuales, la intimidad personal puede ser limitada. Por el contrario, en espacios de naturaleza privada, que son aquellos donde la persona desarrolla su vida privada y personalidad, solo de forma excepcional puede limitarse el mencionado interés. En medio de los espacios públicos y privados, se ha aceptado la existencia de zonas que pueden considerarse como semi-privadas, que incluirían lugares como las oficinas, centros de enseñanza y entidades con atención al público, donde el derecho a la intimidad resulta protegible en distinta medida, atendiendo a las circunstancias específicas de cada caso.”*

De acuerdo con todo lo anterior, considera la Sala que en el caso bajo examen tampoco está suficientemente demostrada la violación del derecho a la intimidad por parte del trabajador a los compañeros, pues no existe evidencia alguna sobre alguna queja por parte de las personas que quedaron en el registro de las cámaras invocando la afectación sufrida con las grabaciones, ni de las grabaciones se puede colegir tal quebranto.

Así las cosas, para la Sala no se demostró la causal invocada tenga la connotación establecida en la ley de grave para la terminación del contrato de

trabajo, por lo que se concluye que el despido fue injusto y por lo tanto la demandada debe resarcir el daño que ocasionó al trabajador.

Ahora bien, se observa que se solicitó como condena principal el reintegro del demandante con fundamento en el despido injusto cuando se encontraba protegido con el fuero indicado en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, esto es por haber sido despedido dentro de los seis meses siguientes a la presentación de la queja de acoso laboral por el demandante.

Para resolver esta petición se tendrá en cuenta que la norma invocada estableció en el numeral primero como garantía para evitar actos de retaliación en contra de quienes presenten quejas de acoso laboral *“ La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.”*

Si bien es cierto que en el presente caso la queja fue presentada el día 15 de agosto de 2017 (fl. 62), y el despido se produjo el 28 de diciembre del mismo año, lo cierto es que el Comité de Convivencia el día 27 de noviembre de 2017, luego de escuchadas las versiones y medios de prueba recaudados, determinó que entre los trabajadores JUAN CARLOS NUÑEZ y WILLINGTON RODRIGUEZ lo que existía era un conflicto y mal clima laboral, por lo que deberían realizar un compromiso por velar por buen ambiente laboral (fl. 66). Así las cosas, se concluye que este comité de convivencia previa verificación de los hechos puestos en conocimiento por el trabajador, estableció que no se concretó la ocurrencia del acoso laboral, razón por la cual no se configura la garantía de no despido establecida en la norma y no resulta procedente ordenar el reintegro y pago de salarios y prestaciones dejados de percibir solicitados de manera principal.

De acuerdo con lo anterior, se absolverá de las peticiones principales y se estudiarán las subsidiarias que se contraen a la indemnización por despido

injusto, indexación, reliquidación de prestaciones sociales e indemnización moratoria.

Encontrándose demostrado el despido injusto, es procedente la condena por la indemnización establecida en el artículo 64 del CST en cuantía de \$9.167.711,57 que corresponde a la totalidad del tiempo laborado y tomando como salario la suma de \$2.146.000. La suma deberá ser pagada con la correspondiente indexación desde que la obligación se hizo exigible hasta el día en que se produzca el pago. Como en primera instancia se llegó a conclusión diferente, se revocará la decisión en este punto y se proferirá la condena correspondiente.

Sobre la petición de reliquidación de prestaciones sociales se observa que esta se hace con fundamento en que debe incluirse la indemnización por despido injusto en la correspondiente liquidación, la que resulta improcedente en los términos solicitados pues este concepto tiene naturaleza resarcitoria, razón por la cual no puede ser incluida como factor salarial en el cálculo de prestaciones sociales. En consecuencia, se absolverá de esta petición, así como la de indemnización moratoria pues no se profirieron condenas sobre las cuales sea procedente ordenar la sanción establecida en el artículo 65 del CST.

Agotados los temas de apelación, se revoca la decisión tomada por la juez a quo para en su lugar condenar a la demandada a pagar la indemnización por despido con la correspondiente indexación. También se revoca la condena en costas de la primera instancia para en su lugar imponerla a la parte demandada, y sin costas en esta instancia.

Por lo expuesto la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

## RESUELVE

1. **REVOCAR** la sentencia proferida el 6 de noviembre de 2020, por el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **JUAN CARLOS NÚÑEZ DELGADO** contra **BRINSA S.A.** y en su lugar **DECLARAR** que el demandante fue despedido sin justa causa, de conformidad con lo indicado en la parte motiva de esta sentencia.
2. **CONDENAR** a **BRINSA S.A.** a pagar al demandante la suma de \$9.167.711,57 por concepto de indemnización por despido con la correspondiente indexación desde que la obligación se hizo exigible hasta que se produzca el pago, de conformidad con lo indicado en la parte motiva de esta sentencia.
3. **CONDENAR** en costas de la primera instancia a la parte demandada.
4. **SIN COSTAS** en la apelación.

LAS PARTES SE NOTIFICARÁN POR EDICTO. ENVÍESE COPIA DE ESTA PROVIDENCIA AL CORREO ELECTRÓNICO DE LOS APODERADOS DE LAS PARTES, Y CÚMPLASE



**JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**  
Magistrado



**MARTHA RUTH OSPINA GAITAN**  
Magistrada



**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**  
Magistrado



**SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA**  
SECRETARIA