



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
DE BOGOTÁ D.C. SALA LABORAL**

**MAGISTRADO PONENTE: RAFAEL MORENO VARGAS**

Quince (15) de junio de dos mil veintiuno (2021)

**PROCESO ESPECIAL DE LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL  
PERMISO PARA DESPEDIR promovido por BRINKS DE COLOMBIA  
S.A. contra ROMER ENRIQUE DÍAZ LÓPEZ. Rad. 110013105-038-2020-  
00212-03 – 04.**

**OBJETO DE PRONUNCIAMIENTO**

En la fecha, con la finalidad de resolver los recursos de apelación interpuestos por los apoderados de las partes, uno, contra el auto que rechazó tacha en documento y, dos, contra la sentencia proferida por el Juzgado Treinta y Ocho Laboral del Circuito de Bogotá, el veintisiete (27) de mayo de 2021, la Sala Cuarta de Decisión Laboral previa la deliberación correspondiente al proyecto sometido a su consideración por el Magistrado sustanciador, procede a dictar las siguientes:

**PROVIDENCIAS**

Sería del caso, proceder al estudio del recurso de apelación presentado por el apoderado judicial de BRINKS DE COLOMBIA S.A. contra el auto calendarado el veintisiete (27) de mayo de 2021, por medio del cual el Juez de primera instancia rechazó por improcedente la tacha de falsedad en documento al no cumplir con lo preceptuado en el artículo 269 del CGP, sino fuera porque se observa que el auto impugnado no es susceptible del recurso de apelación, toda vez que el Juzgado de conocimiento no ha denegado el trámite de un incidente ni ha adoptado decisión alguna sobre el particular.

Lo anterior encuentra sustento en el artículo 65 del C.P.L. y de la S.S., disposición según la cual, el recurso de apelación procede contra los siguientes autos:

**“ARTICULO 65. –Modificado. L. 712/2001, art. 29.  
Procedencia del recurso de apelación. Son apelables los  
siguientes autos proferidos en primera instancia:**

1. *El que rechace la demanda o su reforma y el que las dé por no contestada.*
  2. *El que rechace la representación de una de las partes o la intervención de terceros.*
  3. *El que decida sobre excepciones previas.*
  4. *El que niegue el decreto o la práctica de una prueba.*
  5. *El que deniegue el trámite de un incidente o el que lo decida.*
  6. *El que decida sobre nulidades procesales.*
  7. *El que decida sobre medidas cautelares.*
  8. *El que decida sobre el mandamiento de pago.*
  9. *El que resuelva las excepciones en el proceso ejecutivo.*
  10. *El que resuelva sobre la liquidación del crédito en el proceso ejecutivo.*
  11. *El que resuelva la objeción a la liquidación de las costas respecto de las agencias en derecho.*
  12. *Los demás que señale la ley.*
- (...)"

Establecido lo anterior, se tiene que el apoderado de la parte demandante, interpuso recurso de apelación en contra de la decisión del juez de rechazar por improcedente la tacha de falsedad propuesta, aduciendo que se trata de una providencia mediante la cual se denegó el trámite de un incidente. Al respecto, se tiene que el artículo 127 del CGP, establece que solo serán tramitados como incidentes, aquellos asuntos que expresamente señale la Ley. Ahora, en cuanto al trámite de la tacha de falsedad, el artículo 270 del CGP, dispuso que quien tache un documento, deberá expresar en qué consiste la falsedad y pedir pruebas para su demostración, especificando que no se tramitarán las tachas que no reúnan los requisitos de ley. Igualmente, la misma norma estableció de manera expresa, que en los procesos de sucesión, la tacha se tramitará como incidente, sin mención alguna respecto de la tacha propuesta en el procedimiento laboral.

Así las cosas, como quiera que el Juez Treinta y Ocho Laboral del Circuito de Bogotá D.C., concedió el recurso de apelación en el efecto suspensivo, la Sala

**DECLARARÁ INADMISIBLE** el recurso de apelación concedido por el Juzgado de conocimiento. Sin costas en esta instancia ante su no causación.

A continuación, procede la Sala al estudio de los recursos presentados en contra de la sentencia de primera instancia.

### **ANTECEDENTES**

La sociedad **BRINKS DE COLOMBIA S.A.**, interpuso proceso especial de fuero sindical en contra del Señor ROMER ENRIQUE DÍAZ LÓPEZ, con la finalidad de que se le autorice el levantamiento del fuero sindical del demandado por la asignación provisional para integrar la comisión estatutaria de reclamos de la junta Directiva de la organización sindical SINTRABRINKS, y asimismo, se le autorice el levantamiento de cualquier fuero que se presente a favor del demandado, desde el momento de la presentación de la demanda y hasta el fallo que se emita en el proceso. En consecuencia, se autorice la terminación con justa causa por parte del empleador, del contrato de trabajo suscrito entre BRINKS DE COLOMBIA S.A. y ROMER ENRIQUE DIAZ LOPEZ, sin mediar indemnización alguna.

Como fundamento de sus peticiones, en síntesis, indicó que el señor ROMER ENRIQUE DÍAZ LÓPEZ, celebró contrato de trabajo a término indefinido en el cargo de escolta. Expuso que el demandado se afilió al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE BRINKS DE COLOMBIA-SINTRABRINKS, organización que lo eligió como secretario de comunicaciones de la Junta Directiva el 03 de julio de 2018 y como presidente de la Junta Subdirectiva de Bogotá desde el 29 de julio de 2019. Explicó que el demandante en calidad de secretario de prensa de SINTRABRINKS, publicó en redes sociales ideas en contra de la empresa, incluyendo imágenes y publicaciones acompañadas por el hashtag “BRINKStinks”, por lo que la Directora de Administración del Personal y Relaciones Laborales de la empresa solicitó informe al demandado, quién contestó de forma evasiva. Por lo anterior, indicó que el día 02 de enero de 2020 inició proceso disciplinario contra el accionado, precisando que tras presentar derecho de petición ante SINTRABRINKS, la organización informó que quien controlaba y administraba su perfil de Facebook era el secretario de prensa, esto es, el demandado. En consecuencia, encontró que el accionado incumplió sus obligaciones contractuales, por ser el secretario de prensa y propaganda de la organización sindical para el momento en que se difundió el hashtag “BRINKStinks”, expresión que afectó el buen nombre de la empresa. Agregó

que el demandado como secretario de comunicaciones del sindicato, envió comunicaciones a los clientes de la empresa para persuadirlos de finalizar los contratos comerciales. En ese orden, manifestó que el 07 de julio de 2020 notificó al demandado de la carta de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, fundamentada en el incumplimiento gravísimo de las obligaciones y prohibiciones del trabajador, contenidas en los numerales 3 y 26 del artículo 73 del reglamento interno del trabajo y los numerales 8, 11 y 19 de la cláusula novena del contrato de trabajo. Aclaró que en vista de que el demandante es beneficiario del fuero sindical, supeditó la terminación del contrato a la decisión judicial que autorice el levantamiento del fuero y el despido, por lo que continua pagando los salarios y demás acreencias laborales al mismo (Expediente digital: 01EscritoDemanda20200713).

Adicionalmente, en audiencia pública celebrada el veinticinco (25) de agosto de 2020, BRINKS COLOMBIA S.A., reformó la demanda manifestando que el demandado fue nombrado como secretario de comunicaciones, prensa y propaganda de la junta directiva de SINTRABRINKS el 03 de junio de 2018, según el soporte de inscripción de registro ante el Ministerio del Trabajo, cargo que desempeñó desde el 03 de junio de 2018 hasta el 18 de agosto de 2019. Añadió que el reglamento interno del trabajo se construyó en compañía con la organización sindical, por medio de seis (6) reuniones y que el demandante estuvo presente en cinco (5) de ellas, por lo que conoce tal reglamento. Expresó que desde el 29 de mayo de 2019, el accionado se encuentra relevado de su deber de prestar servicios al empleador, por lo que desde esa fecha devenga el salario aun sin prestar efectivamente el servicio. Reformó las pretensiones en el sentido de solicitar la autorización de levantamiento de fuero sindical por la asignación como presidente de la Junta Directiva Bogotá de la organización SINTRABRINKS (Expediente digital: 15Audiencia20200825)

### CONTESTACIONES

En audiencia pública celebrada el veinticinco (25) de agosto de 2020, el apoderado judicial de **ROMER ENRIQUE DÍAZ LÓPEZ**, contestó la demanda con oposición a todas y cada una de las pretensiones, argumentando que el demandado no incumplió obligación alguna a su cargo, por lo que no existe justa causa para efectuar la terminación unilateral del contrato de trabajo. Arguyó que el 03 junio de 2018 el demandado fue nombrado como secretario de prensa y propaganda de SINTRABRINKS, no obstante, renunció al cargo el 30 de junio de 2018, por lo que

no pudo ser responsable de la publicación del hashtag “BRINKStinks” que se efectuó el 26 de julio de 2019, es decir, casi un año después de su renuncia. Precisó que el 26 de julio de 2019 se realizó una manifestación pacífica, en la cual se usaron pancartas que contenían el hashtag aludido y que habían sido creadas por otra organización sindical que suministró todo el material para ello. Adujo que nunca se elaboró un hashtag que significara que BRINKS apesta, no obstante, la empresa de forma errada ha entendido que “BRINKStinks” traduce eso, siendo falso porque es una palabra que no existe en ningún idioma y que aún al descomponerse hace referencia a “tinks” que no tiene traducción alguna, por lo que no es dable afirmar que la expresión aludida afectó el buen nombre de la empresa demandante.

De otro lado, señaló que la Directora de Personal solicitó el informe al demandado, el día 31 de octubre de 2019, es decir, que la demanda fue presentada más de 10 meses después de conocido el hecho, superando el tiempo estipulado para iniciar el proceso disciplinario. Explicó que en la diligencia de descargos, el demandado no pudo asistir con sus compañeros del sindicato, porque al solicitar a la empresa que les permitiera la asistencia, aquella respondió que era responsabilidad del trabajador allegar el material probatorio que considerara pertinente, empero, que si acudían debían hacer uso del permiso sindical u optar por un día sin remuneración, violando su debido proceso. Resaltó que para julio de 2019 el demandado no tuvo acceso, ni controló, ni administró el perfil SINTRABRINKS en Facebook, por cuanto ya no desempeñaba el cargo de secretario de prensa y propaganda, aunado a que la acción ya estaba prescrita para cuando se presentó la demanda. Afirmó que no es cierto que el actor haya desplegado conducta alguna en contra de los clientes de la empresa. Añadió que en diferentes oportunidades se ha impedido el ingreso del accionado al sitio de trabajo, truncando el desarrollo de sus actividades laborales y sindicales. Finalmente, expuso que los actos que fueron materia de investigación no constituyeron una violación a las obligaciones laborales, contrario sensu, fueron manifestaciones legítimas que cualquier sindicato realiza cuando se presentan violaciones a los derechos laborales. Propuso como excepciones de mérito las de “falta de causa”, “no existe motivo o razón para autorizar el levantamiento del fuero sindical”, “inexistencia de justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo”, “prescripción” y “genérica” (Expediente digital: 15Audiencia20200825).

En la misma diligencia, la apoderada judicial del **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE BRINKS DE COLOMBIA-SINTRABRINKS** contestó la demanda con oposición a las pretensiones, argumentando que no existe justa

causa para dar por finalizada la relación laboral, por cuanto el demandado no incumplió sus deberes. Aseveró que el demandado fue nombrado en el cargo de secretario de prensa el 03 de junio de 2018 y renunció el 30 de junio del mismo año, es decir, un año antes de que se produjera la publicación del hashtag “BRINKStinks” en julio de 2019. Señaló que las pruebas allegadas al proceso sobre la publicación aludida corresponden a pantallazos de Facebook, siendo una información de fácil manipulación y alteración. Aseveró que la empresa violó el derecho al debido proceso del accionado, toda vez que en la diligencia de descargos, la demandante realizó preguntas ambiguas y abiertas que no permitieron que el trabajador ejerciera de forma correcta su derecho de defensa. Adujo que la apertura formal del procedimiento se realizó a los 2 meses y 12 días después de haberse presentado la aludida falta, esto es, después del término de veinte (20) días que fue otorgado por el reglamento interno del trabajo para tal fin. Expresó que no es dable afirmar que existió un daño a la reputación y buen nombre de la empresa demandante, dado que nunca existió una publicación contentiva de la expresión en español “Brinks Colombia Apesta”. Añadió que la sociedad demandante ha interpuesto aproximadamente 18 solicitudes de levantamiento de fuero sindical de los directivos de SINTRABRINKS y en otras oportunidades ya ha sido exhortada para que se abstenga de desplegar conductas de persecución sindical. Explicó que desde el 29 de mayo de 2019, el demandante se encuentra en la figura del salario sin prestación de servicio, dado que fue objeto de un proceso de levantamiento de fuero sindical anterior en el que se negó la autorización para efectuar su despido. Respecto de las excepciones de mérito coadyuvó a las formuladas por el apoderado judicial del demandado (Expediente digital: 15Audiencia20200825).

Mediante audiencia pública celebrada el veintisiete (27) de mayo de 2021, el apoderado judicial del demandado, contestó la reforma de la demanda, manifestando que el significado de “BRINKStinks” fue otorgado por la empresa demandante, sin que permita inferir la existencia de un daño a su reputación, puesto que es una expresión que no existe en el español. Adujo que el demandado renunció al cargo de secretario de prensa y propaganda el día 30 de julio de 2018 y reiteró su oposición a la orden del levantamiento de fuero sindical del accionado, dado que no incumplió con sus obligaciones.

A su vez, la apoderada judicial de SINTRABRINKS contestó la reforma a la demanda, señalando que si bien es cierto se efectuó un traslado de pruebas, no se respetó el debido proceso del accionado, toda vez que el pronunciamiento tuvo vicios de

indeterminación porque la empresa no precisó sobre lo que se debía pronunciarse. Aseveró que el hecho de que el trabajador asistiera a las reuniones en las que se constituyó el reglamento interno del trabajo, no hace que el mismo conozca a profundidad su contenido. Reiteró que el demandante no incumplió con sus deberes, en consecuencia, no existe una justa causa para terminar el contrato y menos para autorizar el levantamiento del fuero (Expediente digital: 40AudienciaFalloParteA20210527).

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Mediante sentencia proferida en audiencia celebrada el veintisiete (27) de mayo de 2021, el Juzgado Treinta y Ocho Laboral del Circuito de Bogotá D.C., negó el levantamiento del fuero sindical que ampara al Señor ROMER ENRIQUE DÍAZ LÓPEZ, como presidente de la Subdirectiva Bogotá de la Organización Sindical denominada SINTRABRINKK, en consecuencia, negó la autorización para despedir al accionado.

Para arribar a tal conclusión, indicó que el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 supone la existencia de unas manifestaciones injuriosas en ejercicio de la labor, sin exigir ningún grado de severidad, mientras que el artículo 62 del CST exige una conducta de particular relevancia, por lo que no basta cualquier acto de mal tratamiento para terminar el contrato cuando se presenta por fuera del servicio. Explicó que a efectos de acreditar que el demandado fue quien publicó y difundió el hashtag “BRINKStinks”, sólo se allegó un documento de traducción efectuada por un perito que manifestó que en el mundo angloparlante la expresión “tinks” busca ofender y menoscabar a otro, por lo que el hashtag aludido tiene la finalidad insultar a la empresa demandante, no obstante, el A quo aseveró que esa manifestación es subjetiva, por ende no es susceptible de ser valorada, máxime cuando las frases en otros idiomas pueden tener diferentes interpretaciones de acuerdo al contexto en el que se expresen. Señaló que el contexto de la frase fue una manifestación, en la que los trabajadores advirtieron una violación a los derechos laborales y se solidarizaron con lo sucedido en el caso del demandado, por lo que el hashtag no fue necesariamente ofensivo o injuriosa, sino que se presentó como protesta a la conducta de la empresa como empleadora.

Asimismo, encontró que no se allegó prueba alguna de que el demandado haya sido quien efectuó la publicación del hashtag “BRINKStinks” o que fue él quien ordenó

su difusión. Por lo anterior, concluyó que no es procedente ordenar el levantamiento del fuero sindical. Ahora bien, aclaró que al no poderse individualizar quien publicó la información, lo normal sería adelantar una acción administrativa o judicial en contra de la organización sindical por ser por medio de su perfil por donde se difundió la información, empero no se acreditó que la demandante haya hecho eso. En relación con la renuncia del demandado al cargo de secretario de prensa, aseveró que el sindicato debió hacer la actualización pertinente, por lo que podría concluirse que era el secretario de prensa, no obstante, no es dable deducir que fue el autor de esas publicaciones. Adujo que el hashtag no causó mayores perjuicios a la empresa, en tanto, la misma solo realizó dos o tres averiguaciones al respecto y no percibió daño alguno, aunado a que la expresión utilizada por el sindicato solo es una forma de manifestación (Expediente digital: 42AudienciaFalloParteC20210527).

### **RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme con la anterior decisión, el apoderado judicial de la parte actora interpuso recurso de apelación, argumentando que es necesario tener en cuenta que los testigos presentados indicaron que conocieron sobre la existencia de un meeting pero no sobre la campaña publicitaria en contra de la empresa, aclarando que la presente acción no fue motivada por la organización del meeting, sino porque el demandado lideró tal campaña de desprestigio. Resaltó que pese a que la defensa alegó que la expresión “BRINKStinks” podía significar “alborotos”, no aportó prueba alguna para acreditar tal traducción, contrario sensu, recordó que se allegó una traducción oficial que ratificó que el hashtag aludido era un insulto y traducía “Brinks apesta”, esto es, una frase que a su juicio, busca causar un daño al buen nombre de la empresa, el cual debió ser respetado más allá de la libertad de expresión del accionado. Rememoró que el artículo 72 del reglamento interno del trabajo estatuyó el deber de no hablar mal de la empresa sin que sea menester la materialización de un riesgo, por lo que, manifestó su inconformidad con la apreciación del A quo de se había tratado de un hecho poco trascendental, dado que de haber sido así, los clientes de la empresa no habrían requerido explicaciones sobre la relación con la organización sindical y el demandado. Expuso que es necesario tener en cuenta que la ignorancia de la ley no sirve de excusa, por lo que no es dable que el demandado se excuse en ello para justificar su aquiescencia en el manejo y difusión de su imagen por parte de UniAméricas, toda vez que las reglas de la lógica conducen a que debió indagar sobre el significado de la frase que acompañaba sus fotografías, aunado a que no presentó reclamo o inconformidad alguna con el uso de

su imagen en esa campaña de desprestigio. Señaló que el fallador no tuvo en cuenta que pese a que se alegó que el cargo de secretario de prensa, propaganda y comunicaciones estuvo vacante entre julio de 2018 y agosto de 2019, se continuó la difusión de publicaciones en las redes sociales de la organización sindical, misma que aceptó mediante documento del 20 de agosto de 2019 que el 18 de agosto de 2019 se designó a Marilyn Flórez como secretaria de prensa y propaganda, es decir, que reemplazó al demandado que venía desempeñando el cargo. Por lo anterior, concluyó que el real ejercicio y práctico del cargo de secretario de prensa, propaganda y comunicaciones estuvo en cabeza del demandado, de tal suerte que fue quien adelantó las publicaciones en contra de BRINKS. De otro lado, aseveró que no es procedente exigir la presentación de acciones judiciales en contra de la organización sindical porque lo pretendido es demostrar la existencia de malos tratos del trabajador hacia el empleador, pese a que la empresa sí adelantó denuncias en contra del colectivo ante el Ministerio del Trabajo. Adujo que no es necesario probar que el demandado hizo uso de las redes sociales del sindicato, por cuanto basta con acreditar que ostentó el cargo de secretario de prensa, propaganda y comunicaciones desde el 18 de agosto hasta su nombramiento. Afirmó que el A quo se apartó del imperio de la ley, al no tener en cuenta el precedente jurisprudencial, especialmente la sentencia SL1114 de 2021 en la que se abordó el impacto de las publicaciones en redes sociales. Argumentó que se restó valor probatorio a la manifestación del demandado en la que afirmó que no entregó el cargo, es decir, que continuó conociendo y usando las contraseñas de las redes sociales de la organización sindical, aunado a que el presidente de SINTRABRINKS indicó antes de esa fecha no se hizo una remoción del cargo, sino que era el demandado quien lo desempeñaba. Asimismo, expuso que elevó varias tachas de testigos pero el A quo no se pronunció sobre los testimonios de Carlos Solarte y Mario Ramírez, precisando que este último faltó a la verdad porque al haber mentido sobre el uso de Facebook personal, pudo mentir en su declaración. Finalmente, adujo que la prueba posiblemente elaborada para exculpar al demandado e inducir a un error al juez, no fue objeto de pronunciamiento alguno, aun cuando se advirtió sobre ella.

El apoderado judicial del demandado, interpuso recurso de apelación parcial, en cuanto a la absolución de condena en costas, manifestando que se debe tener en cuenta que si bien es cierto la empresa cumplió con una exigencia legal, lo hizo de forma infundada porque conforme a lo fallado, se dio por no probado lo que se discutió. Agregó que el criterio del CGP es objetivo al indicar que quien pierde en juicio debe pagar las costas procesales.

A su turno, la apoderada judicial del sindicato, presentó recurso de apelación parcial, en cuanto a la absolución de condena en costas, resaltando que dadas las resultas del sub lite es procedente dar aplicación al artículo 365 del CGP aplicable por la remisión expresa del artículo 145 del CPL y SS que establecido la condena en costas a cargo de la parte vencida en juicio, por lo que, la empresa demandante debe ser condenada en costas procesales.

### **PROBLEMA JURÍDICO**

Por no existir causal de nulidad que invalide lo actuado, así como estar reunidos los presupuestos procesales, corresponde a esta Colegiatura establecer si es procedente ordenar el levantamiento del Fuero Sindical del que goza el demandado ROMER ENRIQUE DÍAZ LÓPEZ, y a su turno conceder a la demandante BRINKS DE COLOMBIA S.A. la autorización para despedirlo. Igual y eventualmente, corresponde a la Sala determinar si procede condena en costas por la sentencia de primera instancia a quien sea vencido en juicio.

### **CONSIDERACIONES**

Previo a desatar el problema jurídico planteado, advierte la Sala que no fue objeto de reproche que entre las partes existe un contrato de trabajo desde el 18 de octubre de 2006, y que el demandante goza de la garantía de fuero sindical de conformidad con lo establecido en los artículos 405 y 406 del CST, hechos que se tendrán por ciertos y sobre los cuales no se efectuara consideración adicional; por ende, conforme al principio de consonancia establecido en el artículo 65 A del CPT y de la SS, se procederá resolver el recurso de alzada en los siguientes términos.

A fin de resolver el problema jurídico planteado, la Sala de Decisión observa que la parte actora funda su solicitud de levantamiento de la garantía de fuero sindical de ROMER ENRIQUE DÍAZ LÓPEZ, en la responsabilidad del demandado derivada de la investigación disciplinaria por el hecho ocurrido debido a unas publicaciones realizadas, cuando el demandado ostentaba el cargo de Secretario de Prensa y Propaganda del sindicato SINTRABRINKS, señalando que este se encargó de publicar las ideas de la organización sindical en Facebook, y en contra de BRINKS DE COLOMBIA S.A., al utilizar el hashtag #BRINKStinks, que a su juicio significa en español «Brinks apesta».

Conforme a lo anterior, y en atención al recurso de apelación, considera la Sala de Decisión que en el presente asunto se debe dar aplicación a la doctrina probable establecida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias SL 35105 de 2009, 38852 de 2012, SL 39518 de 2012, 12438 de 2015, reiteradas en la decisión SL 672 de 2019, en el entendido que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo, por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquéllos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que si se califican de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato y, no puede el juez unipersonal o colegiado, entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de la falta, es decir, basta con que se demuestre con claridad en el proceso que existiera de antemano aquella valoración de gravedad y la acreditación del hecho para tener por justo el despido.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Corporación considera que en el presente asunto se debe establecer si la falta catalogada como grave por el demandante se encuentra incorporada en el contrato de trabajo o reglamentos y si la misma fue cometida por el actor; para ello, se observa que la gravedad de la conducta alegada por la parte recurrente fue incorporada por la misma parte en los siguientes:

- Política global de medios sociales: 2.0 ALCANCE, 4.0 POLÍTICA numerales a, a, b.
- Contrato de Trabajo: Clausula tercera numerales 1, 3, 4, 5, 9, 12, 17, 19 y 21; clausula quinta numerales 9 y 10; clausula novena que establece las justas causas para la terminación del contrato de trabajo en los numerales 8, 11 y 19.
- Reglamento Interno del Trabajo: artículo 59 numerales 1, 2, 5, 7, 8, 9, 30, 38, 45; artículo 62 numerales 1, 2, 8, 31, 32, 33; artículo 65 numerales 41, 61 y 62; artículo 73 que establece las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo en los numerales 3 y 26.
- Código Sustantivo del Trabajo: artículo 56, artículo 58 numeral 1, 4 y 5; artículo 62 que establece las justas causas para terminar el contrato de trabajo en los numerales 2, 3 y 6.

Para esta Sala, la presunta falta se podría ubicar más concretamente en el numeral tercero del artículo 73 del Reglamento interno del trabajo, que a la letra consigna lo siguiente (Expediente digital 02. PruebasDemanda20200713, página 39):

*“ARTÍCULO 73. Los siguientes hechos constituyen faltas gravísimas y podrán dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la Empresa sin preaviso alguno, adicional o independientemente de otros hechos previstos como justa causa de despido establecidos en los contratos de trabajo, en la ley, en el Código Sustantivo del Trabajo, o en el presente reglamento:*

*(...)*

*3. Emplear expresiones vulgares, injuriosas, soeces, calumniosas, ofensivas, insultantes y humillantes en sus relaciones con los compañeros, superiores jerárquicos y clientes.*

*(...)”*

De lo expuesto, y a la luz de la doctrina probable establecida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, es claro que la conducta relacionada con *“Emplear expresiones vulgares, injuriosas, soeces, calumniosas, ofensivas, insultantes y humillantes en sus relaciones con los compañeros, superiores jerárquicos y clientes”* es una falta grave y amerita la terminación del contrato de trabajo, razón por la cual no es viable que esta Colegiatura pueda entrar a determinar si dicha falta es grave o no, debido a su incorporación al Reglamento Interno del Trabajo.

Ahora bien, una vez establecido que la conducta descrita taxativamente en el reglamento interno es catalogada como una falta grave y justa causa para dar por terminado el mismo, se debe entrar a verificar si la misma fue cometida por el actor; a fin de resolver este interrogante, se deberá estudiar el material probatorio que dentro del plenario fue decretado y recepcionado, las cuales se proceden a analizar de manera conjunta y dándole el valor que cada uno merece conforme a los principios de la sana crítica, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 61 del CPTSS.

- **INTERROGATORIO DE PARTE ROMER ENRIQUE DÍAZ LÓPEZ:** Señaló que renunció al cargo de Secretario de Prensa y Propaganda de SINTRABRINKS el 30 de julio de 2018; negó haber ocupado ese cargo hasta el 18 de agosto de 2019, y afirmó que de acuerdo a unas modificaciones realizadas a los estatutos del sindicato, se estableció que un directivo sindical no podría ostentar dos cargos, y que esta fue la razón de su renuncia. Referente a la inconsistencia de las fechas en cuanto a la presentación de la renuncia y la del recibido, el cual data de un mes antes,

adujo que debió tratarse de un error por parte de quien recibió la comunicación. En cuanto al nombramiento de Marilyn Flórez, manifestó que esta fue designada el 18 de agosto de 2019, en asamblea para elegir dos cargos vacantes entre los que estaba el de Secretario de Prensa y Propaganda. Frente a la utilización de las redes sociales de SINTRABRINKS, indicó desconocer quien las ocupó toda vez que la Junta Directiva Nacional es independiente de la Subseccional Bogotá, y que mientras estuvo vacante no sabe quién las manejaba. Aseveró que no hizo entrega del cargo de secretario de prensa y propaganda, que simplemente entregó la renuncia a Gustavo Tabo. En cuanto al meeting realizado en el mes de julio de 2019, señaló que se realizó frente a las instalaciones de BRINKS, que la manifestación fue organizada y promovida por Uniglobal y que SINTRABRINKS solo invitó a unos afiliados. Referente a las pancartas que contenían su fotografía y la alusión “Brinkstinks”, dijo que autorizó el uso de su imagen ya que Uniglobal había realizado el meeting en apoyo a él dado que BRINKS lo había despedido; en cuanto al significado de Brinkstinks, adujo que en la diligencia de descargos solicitó que se buscara en Google su traducción y que traducía “alborotos”, y que presumía que las pancartas habían sido hechas por un diseñador de Uniglobal. En cuanto al uso del hashtag “brinks apesta” en español en la red social Facebook, insistió en que no los usó y no realizó publicaciones, y que no fue sino hasta que iniciaron los procesos disciplinarios en su contra que se preocupó por el hashtag. En lo concerniente a los hechos posteriores a su renuncia, manifestó desconocer cuándo informó SINTRABRINKS a BRINKS DE COLOMBIA, de su dimisión.

- INTERROGATORIO DE PARTE REPRESENTANTE LEGAL BRINKS DE COLOMBIA S.A. **ANA MARÍA ARRAZOLA BEDOYA**: Manifestó que tuvo conocimiento que varios directivos sindicales habían participado del meeting realizado en el Edificio Optimus, y que además no solo eran de SINTRABRINKS sino de otros sindicatos. Adujo que al demandado no se le inició proceso disciplinario por el meeting, sino por una campaña de desprestigio que había iniciado en contra de BRINKS DE COLOMBIA, donde afectó su buen nombre y marca, que dentro de las acciones se involucró a clientes como Carulla, por lo que la empresa tuvo que dar explicaciones a esos clientes. Señaló que la consecuencia del proceso disciplinario fue la terminación del contrato laboral del demandado. Al

rendir la declaración, la representante legal del demandante, arrimó prueba de traducción oficial de la expresión BRINKSTINKS, rendida por Juan Alejandro Berrios Salazar, de fecha 6 de mayo de 2021, incorporada al plenario por orden del Juez de Primera Instancia, al argumentar que las partes podían entregar pruebas como soporte de sus declaraciones, al respecto, la declarante indicó que todos sabían el significado de las palabras porque en la dirección de personal los trabajadores son bilingües y conocían el significado del hashtag. En lo referente a cuando tuvo conocimiento del hashtag, indicó fue en octubre de 2019, cuando la directora de comunicaciones dio aviso de la presunta falta disciplinaria, frente a lo cual se solicitaron unas explicaciones y que al revisar la respuesta, evidenciaron que debían iniciar un proceso disciplinario; informó que el procedimiento era el siguiente: se cita el trabajador a descargos, se abre etapa de pruebas, y se toman las decisiones del caso. Agregó que ROMER DÍAZ, se encontraba inconforme porque para la fecha tenía otro proceso disciplinario, y que por eso había iniciado esa campaña de desprestigio en contra de la empresa, que el día del meeting incluso tenían camisetas ofensivas que decía “Brinks dónde están tus valores?”. Al interrogársele si en algún momento se pudo identificar al demandado como creador de las pancartas y del hashtag, respondió que no se demostró pero que dado que era el secretario de prensa del sindicato, era el encargado de llevar acabo la campaña en contra de la organización. En lo referente a la renuncia del demandando al cargo de secretario de prensa, adujo que le fue extraño encontrar ese documento ya que al compararlo con la comunicación del sindicato, el Señor ROMER DÍAZ, ostentó el cargo hasta agosto de 2019, y tal renuncia no les fue puesta en conocimiento, y que conoce que fue hasta agosto de 2019, ya que en esa fecha nombraron secretaria de prensa a la Señora Flórez.

- **TESTIMONIO JULIÁN RODRIGO MILLÁN:** Este testigo, indicó que el demandado es el presidente de la seccional Bogotá de SINTRABRINKS, y que anteriormente fue secretario de prensa y comunicaciones del sindicato a nivel nacional, pero que no conoce las fechas; adujo que supo por las comunicaciones que el sindicato entregaba a la Empresa. En cuanto al meeting, señaló que SINTRABRINKS realizó una campaña muy conocida, frente a la calle 22, que allí vio a ROMER DÍAZ, con pancartas y su foto en la campaña publicitaria, donde también decía “Oye Brinks,

dónde están tus valores?"; en cuanto al hashtag, adujo que la campaña fue muy fuerte contra BRINKS ya que la traducción del mismo era "Brinks apesta", y que se cercioró de esto al entrar en el perfil de SINTRABRINKS en Facebook, y leer los comentarios, sin embargo, agregó no tener conocimiento de quien realizó las publicaciones y comentarios, ni quien elaboró las pancartas, pero que presume la participación del demandado porque su foto estaba en las pancartas con el hashtag "Brinks apesta". En cuanto a la renuncia del señor ROMER DÍAZ al cargo de secretario de prensa, manifestó que no lo dijo en la diligencia de descargos y que el conocimiento de la empresa era que el ostentaba ese cargo, y que este proceso tuvo que ser llevado a cabo debido al hashtag creado en contra de la marca, el buen nombre y el goodwill de la empresa, y que fue determinante para la resolución del proceso disciplinario, el uso de la fotografía del accionado con la frase ofensiva, y que el hecho de permitir su uso para publicitar "Brinks apesta" incumplía con las obligaciones contractuales y del reglamento interno del trabajo, y reiteró que el comentario de Facebook del señor José Isidro Herrera le confirmó que la campaña estaba dirigida a difundir la expresión "Brinks apesta". Añadió que la empresa en ningún momento negó los permisos sindicales para que hicieran acompañamiento en la diligencia de descargos del Señor ROMER DÍAZ, pero que eran ellos quienes debían pedir los permisos respectivos. En lo que respecta al creador y precursor de la campaña, pancartas y hashtag, indicó que la foto publicada del accionante era muy dicente, seguida del hashtag "Brinkstinks"; no obstante, también dijo que se trató de un comentario a una foto de ROMER DÍAZ realizada por José Isidro Herrera.

- **TESTIMONIO CAMILO ANGARITA BARRIENTOS:** Este testigo adujo conocer del meeting realizado en el Edificio Optimus, donde habían pancartas con el hashtag "Brinkstinks" y otras que decían "Brinks dónde están tus valores?"; que sabe que el demandado fue secretario de prensa del sindicato entre los años 2018 y 2019, y que supo que el meeting fue realizado por su desvinculación de la empresa. Dijo que conoció de manera inmediata el significado de esa expresión, ya que habla inglés y pudo inferirlo fácilmente. Afirmó que como consecuencia del hashtag hubo alto riesgo que ocurrieran daños contra la empresa, y precisó que el riesgo fue con varios clientes como CARULLA, a quienes les repartieron unos

volantes relacionados con quejas especialmente sobre contaminación. En cuanto a la participación del demandado en el uso de la redes sociales, aseveró no estar seguro, pero que puede que este haya compartido esa información en redes sociales porque varios de los que estaban al frente lo hicieron; asimismo, se refirió a AV VILLAS y DAVIVIENDA, e informó que estas indagaron sobre la situación sindical ya que los sindicatos de esas entidades estaban haciendo referencia a que existía persecución sindical en BRINKS; sin embargo, dijo desconocer si SINTRABRINKS había sido el encargado de eso, pues no tiene fotos ni videos para atribuir culpas al sindicato, pero que el discurso era muy similar al de la organización sindical.

- **TESTIMONIO ALEXANDRA LILIANA MORENO:** Indicó ser Directora de comunicaciones de BRINKS DE COLOMBIA S.A. Señaló saber que el demandado era el secretario de comunicaciones del sindicato, pero no conoce las fechas en que ostentó el cargo. En cuanto a la campaña en contra de BRINKS DE COLOMBIA, dijo que todo inició con un meeting frente al Edificio Optimus, y que posteriormente siguieron unas difusiones en redes sociales en apoyo a ROMER DÍAZ, con el hashtag “Brinkstinks” y con otro eslogan que decía “Brinks dónde están tus valores?”. Adujo saber que la campaña era en apoyo al accionado, por cuanto tenían su foto y frases de apoyo a él, y que al realizar el monitoreo a las redes, se pudieron percatar de algunas publicaciones realizadas desde del perfil de SINTRABRINKS, y el reposteo de algunos líderes del sindicato, pero que no recuerda si entre estos estaba el señor ROMER DÍAZ. Aseveró que en cuanto supo de ese hashtag, se preocupó por la afectación que podía tener a la empresa, pero que el impacto al final no fue suficiente para afectar el precio de las acciones, y por eso no trascendió; que además pudieron demostrar que en la empresa no había persecución sindical ni afectación al medio ambiente, por lo cual no perdieron clientes. En lo que tuvo que ver con las pancartas, recordó que tenían el nombre y la foto del señor ROMER DÍAZ, con el hashtag “Brinkstinks”, que las vio en las manifestaciones de julio de 2019, y que estas pancartas eran agresivas en contra de BRINKS, por lo cual comenzaron a realizar monitoreo a redes del sindicato, evidenciando que el fenómeno se mantuvo por los meses de agosto y septiembre de 2019, y puntualizó que al realizarse las publicaciones a través del perfil de SINTRABRINKS, era difícil saber

quién estaba detrás de las mismas.

- **TESTIMONIO ALEXANDRA LOZANO RAMOS:** Manifestó ser Jefe de Comunicaciones de BRINKS DE COLOMBIA S.A. Informó que hubo una campaña denominada “Brinkstinks”, desarrollada por SINTRABRINKS, y que conoció de esta porque estaba en las instalaciones del Edificio Optimus. Dijo que la razón de las manifestaciones era el apoyo a ROMER DÍAZ, por cuanto se encontraba adelantando un proceso disciplinario en su contra; que inmediatamente vio las pancartas supo que se trataba de un mensaje negativo por lo que lo comentó con su jefe, para que iniciaran el monitoreo a redes sociales del sindicato. Añadió que en Facebook encontró varios post con el hashtag de “Brinks apesta”, también estaba en Twitter, en una entrevista, en un artículo de temas sindicales, agregó que al buscar en Google el hashtag los resultados mostraban la fotografía de ROMER DÍAZ, lo que a su juicio podía causar un daño reputacional grande a la empresa porque todas las personas del mundo podían acceder a esa información. En cuanto al autor de las publicaciones, señaló que no se sabe específicamente porque al tratarse del perfil de SINTRABRINKS, en teoría quien publica debe ser la persona encargada de las comunicaciones o la que hace los post, pero que no sabe bien quien fue. En cuanto a los clientes que indagaron en el comportamiento de la empresa, señaló que varios clientes se comunicaron con ellos ya que querían saber si se estaban irrespetando los derechos de los trabajadores. Finalmente, en lo que tuvo que ver con el proceso disciplinario, informó que fue ella quien se encargó de hacer las averiguaciones en redes sociales y de los contenidos disponibles en internet.
- **TESTIMONIO MARIO ALEJANDRO RAMÍREZ:** Dijo conocer al demandado porque fueron compañeros de trabajo en BRINKS DE COLOMBIA hasta el año 2020. Relató que el cargo de secretario de prensa y propaganda, se encarga de realizar campañas publicitarias y manejo de redes sociales; dijo conocer que el accionado había sido escogido como secretario de prensa, pero que para la época ya era presidente de la seccional Bogotá, pero que sin embargo el demandado no renunció al cargo de Presidente pero si al de secretario de prensa. Añadió que ese trámite se hace ante el Secretario de la Junta Directiva Nacional que para la época de los hechos era Guillermo Otabo, que por la cercanía en la

oficina se enteró que ROMER DÍAZ renunciaba al cargo de secretario y se quedaba con la presidencia de la seccional Bogotá, y que esta renuncia fue a los pocos días de realizarse el nombramiento de secretario. Adujo desconocer si se puso en conocimiento dicha renuncia, puesto que eso ya es labor del secretario general del sindicato. En cuanto a las publicaciones en redes sociales, dijo que no sabe quién las manejaba puesto que el cargo estaba vacante y no sabe quién podía tener acceso a esas cuentas. En lo que tiene que ver con las manifestaciones realizadas, dijo que estas habían sido organizadas por UniAmericas, el cual es un sindicato internacional al que pertenece SINTRABRINKS, y que ROMER DÍAZ, fue la imagen de la protesta porque le había aplicado el artículo 140 en el que lo mantuvieron al margen de su cargo en BRINKS DE COLOMBIA y de las funciones en el Sindicato, y que además tenía tres procesos disciplinarios en contra lo que traía como consecuencia la terminación de su contrato, razón por la que los otros sindicatos afiliados a UniAmericas decidieron hacer un meeting, donde de acuerdo a sus declaraciones ROMER DÍAZ no movió un dedo, y que aunque era la imagen de la protesta, el meeting también era por otros temas. Adujo que las pancartas fueron diseñadas y pagadas por UniAmericas, lo cual puede corroborarse con los libros de contabilidad del sindicato, pues no fue destinado dinero a esa protesta. Dijo que pasados unos días se enteraron de que habían subido fotos de esa manifestación en el Edificio Optimus, pero que eran personas ajenas a la organización que apoyaban la manifestación, que no recuerda que alguno de los directivos, incluido ROMER DÍAZ hubiera publicado algo en redes sociales. Informó que la empresa inició tres procesos disciplinarios al demandado, siendo el tercero llamado por las redes sociales, por lo que se configuraron tres procesos disciplinarios para justificar la terminación del contrato de trabajo. Respecto al hashtag, manifestó que sabe que la empresa inició varios procesos por una frase en inglés que aparecía en una pancarta de dos metros, resaltando que la frase era pequeña y pasaba desapercibida. Dijo no tener dominio en el manejo de redes sociales pero que conoció que algunas personas de otras organizaciones sindicales estaban publicando información relacionada con el meeting, y que supo que se realizaron unas publicaciones en nombre de SINTRABRINKS, pero que no sabe quién fue. Finalmente señaló que las camisetas que tenían la inscripción “¿Brinks dónde están tus valores?”, fue parte de la propaganda de UniAmericas, y que del hashtag, no se percataron sino hasta que empezaron a iniciar

procesos disciplinarios, que no le dieron importancia y no conocían ni siquiera qué significaba.

- **TESTIMONIO CARLOS MANUEL SOLARTE:** Señaló ser secretario de la Junta Directiva de SINTRABRINKS. Relató que se habían realizado unas protestas públicas y pacíficas por la persecución sindical en contra de ROMER DÍAZ, dado que este último ha exigido el cumplimiento de la ley laboral, de las jornadas, y por la contaminación que causan los carros, entre otras, por lo que la empresa le aplicó el artículo 140, afectando su rol sindical, y que además se le terminó el contrato de trabajo, por lo que el sindicato UniAmericas decidió convocar a manifestaciones. Indicó que la logística de las manifestaciones fue adelantada por UniAmericas, llevando pancartas, incluida una donde aparecía la imagen del demandado, con un letrero que decía “Brinks dónde están tus valores?”. En cuanto al hashtag, adujo que sabe que había algo en inglés pero que no sabía qué traducían. Señaló que ROMER DÍAZ, fue elegido como Secretario de prensa, pero que en la misma asamblea que lo escogieron, realizaron una reforma en los estatutos, mediante los cuales se prohibió la ocupación de dos cargos sindicales, por lo cual ROMER DÍAZ renunció a secretario de prensa en el mes de julio, que recuerda que en el mismo mes fue la manifestación. Añadió que por su edad no es usuario frecuente de redes sociales, y que su cargo no estaba relacionado con eso; que transcurrido un tiempo supo que el significado de “Brinkstinks” era “en Brinks hay alboroto”. Referente a la citación a descargos, dijo que la Empresa no permitió el acompañamiento del demandado a dicha diligencia. Concerniente a la preparación del meeting, dijo que todo lo organizó UniAmericas y que conocieron de la logística fue cuando llegaron al sitio.

Igualmente, fueron decretadas las siguientes pruebas documentales:

- Reglamento interno del trabajo BRINKS DE COLOMBIA (Expediente digital 02. Pruebas demanda 202000713, fls. 4-60).
- Convención Colectiva del Trabajo SINTRABRINKS 2016-2018 (Expediente digital 02. Pruebas demanda 202000713, fls. 61-99).
- Constancia Ministerio del Trabajo, Registro de modificación de la Junta Directiva y/o Comité Ejecutivo de Organización Sindical (Expediente digital

02. Pruebas demanda 202000713, fls. 100-103).
- Solicitud de informe dirigida a ROMER ENRIQUE DÍAZ LÓPEZ, referente al uso de redes sociales en afectación de la imagen, reputación y buen nombre de BRINKS DE COLOMBIA S.A. de fecha 30 de octubre de 2019 (Expediente digital 02. Pruebas demanda 202000713, fls. 105)
  - Respuesta al informe anterior, de fecha 5 de noviembre de 2019 (Expediente digital 02. Pruebas demanda 202000713, fls. 108-109).
  - Comunicación de apertura de proceso disciplinario y citación a descargos de ROMER ENRIQUE DÍAZ LÓPEZ, de fecha 2 de enero de 2020 (Expediente digital 02. Pruebas demanda 202000713, fls. 110-112).
  - Informe monitoreo de redes sociales y comunicaciones enviadas a clientes de BRINKS DE COLOMBIA S.A., por parte del sindicato SINTRABRINKS (Expediente digital 02. Pruebas demanda 202000713, fls. 117-141).
  - Política global de medios sociales de BRINKS DE COLOMBIA S.A. (Expediente digital 02. Pruebas demanda 202000713, fls. 142-146).
  - Derecho de petición de ROMER ENRIQUE DÍAZ LÓPEZ a BRINKS DE COLOMBIA S.A., solicitando el acompañamiento de dos miembros del sindicato en la diligencia de descargos, señores RONIS JOSÉ ATENCIA RÍOS y RIGOBERTO VEGA BELLO (Expediente digital 02. Pruebas demanda 202000713, fls. 147).
  - Contestación derecho de petición, informando al señor ROMER ENRIQUE DÍAZ LÓPEZ, que los tramites y las gestiones necesarias para la asistencia de los miembros del sindicato a la diligencia, recaen exclusivamente sobre el (Expediente digital 02. Pruebas demanda 202000713, fls. 148).
  - Acta de descargos de fecha 16 de enero 2020 (Expediente digital 02. Pruebas demanda 202000713, fls. 149-165).
  - Auto mediante el cual se decretan pruebas en etapa de descargos por proceso disciplinario de redes sociales, de fecha 29 de enero de 2020 (Expediente digital 02. Pruebas demanda 202000713, fls. 167-168).
  - Auto mediante el cual se trasladan las pruebas al trabajador dentro del proceso ordinario adelantado en contra de ROMER ENRIQUE DÍAZ LÓPEZ, de fecha 15 de mayo de 2020 (Expediente digital 02. Pruebas demanda 202000713, fls. 170).
  - Derecho de petición dirigido a la organización sindical SINTRABRINKS, solicitando información (Expediente digital 02. Pruebas demanda 202000713, fls. 171-177).
  - Respuesta derecho de petición de SINTRABRINKS a la demandante, donde

la organización señala que el actor renunció al cargo de Secretario de prensa propaganda (Expediente digital 02. Pruebas demanda 202000713, fls. 178-180).

- Auto aclaratorio de pruebas en etapa de descargos de proceso disciplinario del 26 de mayo de 2020 (Expediente digital 02. Pruebas demanda 202000713, fls. 186-187).
- Derecho de petición de ROMER DÍAZ LÓPEZ, donde solicita cese la persecución sindical en su contra y el acoso laboral (Expediente digital 02. Pruebas demanda 202000713, fls. 189-195).
- Auto mediante el cual se cierra el debate probatorio dentro del proceso disciplinario de fecha 6 de julio de 2020 (Expediente digital 02. Pruebas demanda 202000713, fls. 197-198).
- Terminación del contrato de trabajo con justa causa de fecha 7 de julio de 2020 (Expediente digital 02. Pruebas demanda 202000713, fls. 203-234).
- Descargos protesta ROMER ENRIQUE DÍAZ LÓPEZ, del 14 de agosto de 2020 (Expediente digital 13. Poder Pruebas, DESCARGOS PROTESTA ROMER AGOSTO DE 2020).
- Renuncia al cargo de Secretario de Prensa, presentada por ROMER ENRIQUE DÍAZ LÓPEZ (Expediente digital 13. Poder Pruebas, RENUNCIA AL CARGO SECRETARIO DE PRENSA 30 JUNIO DE 2018).
- Certificación de registro de modificación de la Junta Directiva y/o comité ejecutivo de la organización sindical SINTRABRINKS (Expediente digital 13. Poder Pruebas, Representación Legal Nov-2019 (1)).
- Acta Reglamento Interno del Trabajo BRINKS DE COLOMBIA S.A. (Expediente digital 13. Poder Pruebas, 8.Actas Reglamento Interno de Trabajo).
- Fotografías de manifestaciones en las instalaciones del edificio OPTIMUS, ubicado en la Calle 26 96J-66 (Expediente digital 14. Pruebas reforma de la demanda 20200824).
- Comunicación de SINTRABRINKS a BRINKS DE COLOMBIA, donde informa de la elección de la nueva Secretaria de Prensa y propaganda MARILYN JULIETH FLÓREZ, en reemplazo del señor ROMER ENRIQUE DÍAZ LÓPEZ, de fecha 20 de agosto de 2019 (Expediente digital 14. Pruebas reforma de la demanda 20200824 “romer diaz sale de secretario de comunicaciones”).
- Comunicación remitida al BANCO DAVIVIENDA S.A., por parte de SINTRABRINKS, poniendo en conocimiento comportamiento “antisindical”

por parte de BRINKS DE COLOMBIA S.A. y el despido de ROMER DÍAZ (Expediente digital Pruebas reforma de la demanda 20200824 WhatsApp Image 2020-08-24 at 4.07.23 PM).

- Traducción del hashtag “Brinkstinks”, del traductor e intérprete Juan Alejandro Berrio Salazar (Expediente Digital: 39PruebaTraduccionOficial20210527).

Del anterior material probatorio, se evidencia con meridiana claridad que dentro del presente caso no fue demostrada la creación o participación del demandado ROMER ENRIQUE DÍAZ LÓPEZ, en lo que tuvo que ver con la utilización del Hashtag “BRINKSTINKS”, como quiera que en efecto lo que sí se logró determinar fue que la convocatoria a las manifestaciones realizadas en el mes de julio de 2019 frente a las instalaciones de BRINKS DE COLOMBIA S.A. en el Edificio Optimus, y la logística desplegada lo fue por parte de la organización Sindical de carácter internacional UNIAMERICAS/UNI GLOBAL UNION. Asimismo, de lo declarado por la representante legal de la entidad demandante ANA MARÍA ARRAZOLA BEDOYA, así como de los testigos solicitados por esta entidad JULIÁN RODRIGO MILLÁN, CAMILO ANGARITA BARRIENTOS, ALEXANDRA LILIANA MORENO y ALEXANDRA LOZANO RAMOS, se pudo evidenciar que ninguno de ellos podía atribuir la responsabilidad por las publicaciones realizadas en Facebook, al demandado ROMER ENRIQUE DÍAZ LÓPEZ, pues el testigo JULIÁN RODRIGO MILLÁN, afirmó que el reposteo y las publicaciones de Facebook, fueron realizadas por otros integrantes del Sindicato, como el señor José Isidro Herrera, aunado a lo anterior, los mencionados testigos al unísono indicaron, que presumían que quien realizado las publicaciones había sido él, dado que ostentaba el cargo de Secretario de Prensa y Propaganda, consideración que no es de recibo para esta Sala, como quiera que además, se logró determinar con la documental obrante en el Expediente digital 13. Poder Pruebas, RENUNCIA AL CARGO SECRETARIO DE PRENSA 30 JUNIO DE 2018, que el aquí demandado habría renunciado a dicho cargo desde el año 2018, dada la imposibilidad de ocupar dos cargos de nivel directivo al interior de la organización sindical.

Adicional a ello, esta Corporación no encuentra acertado establecer que por el hecho de que el demandado ocupara el cargo de Secretario de Prensa y Propaganda de SINTRABRINKS, inmediatamente esto pudiera ubicarlo como promotor y orqueste de las publicaciones y actos en contra de BRINKS DE COLOMBIA S.A., dado que no es posible su individualización como autor de dicha “campaña de desprestigio”,

como lo llama la parte demandante, a través de un perfil que a todas luces corresponde a la organización sindical y no es un perfil personal ni menciona su nombre. Sumado a esta premisa, se encuentra como ya se dijo, que para la época de ocurrencia de las manifestaciones en el Edificio Optimus con pancartas que contenían el hashtag “BRINKSTINKS” y la fotografía de ROMER ENRIQUE DÍAZ LÓPEZ, el accionado ya no ostentaba el cargo que a juicio del demandante, lo posiciona de manera inmediata y por derecha, en la comisión de la falta que aquí se predica, esto es, el cargo de Secretario de Prensa y Propaganda de SINTRABRINKS.

De igual manera, en cuanto a la fotografía, no encuentra esta Sala de Decisión, relación alguna entre el uso de una fotografía del accionado con la creación o difusión del hashtag “BRINKSTINKS”, y que el anterior hecho amerite la comisión de una falta grave, pues la fotografía en ninguna manera podría señalarlo como el precursor del enunciado por el simple hecho de encontrarse en una pancarta, ya que de igual forma como ya se dijo, esta imagen no indica de manera automática que el Sr. DÍAZ LÓPEZ, haya inventado o creado el hashtag, y mucho menos que haya realizado la difusión del mismo en redes sociales.

Finalmente, en lo que respecta al nombramiento de la nueva Secretaria de Prensa y Propaganda de SINTRABRINKS, Marilyn Flórez, y que este fue realizado hasta el mes de agosto del año 2019, tampoco fue allegada ninguna prueba que demostrara el dicho que el accionado había estado frente a ese cargo, ya que no puede presumirse que durante el tiempo que el cargo estuvo vacante quien hacía uso y quien manejaba las redes sociales era ROMER ENRIQUE DÍAZ LÓPEZ. Además, frente a la respuesta brindada por la organización sindical en lo atinente al seguimiento realizado a las redes sociales, obrante en el Expediente digital 02. Pruebas demanda 202000713, fls. 178-180, se pudo determinar que para la fecha de la presunta comisión de la falta grave, el sindicato SINTRABRINKS no contaba con un funcionario que ocupara el cargo de Secretario de Prensa y Propaganda, ya que el demandando había renunciado desde el 30 de julio de 2018.

En gracia de discusión, se tiene que la presunta comisión de los hechos motivo de inicio de proceso disciplinario data de los meses de julio y agosto del año 2019, siendo la apertura del proceso disciplinario y citación a descargos de fecha 2 de enero de 2020, lo que a juicio de esta Sala, supera ampliamente el término establecido en el Reglamento Interno del Trabajo para emprender las acciones pertinentes y desconoce de manera tajante el procedimiento; además, la empresa accionante no

atendió el trámite tal como se encontraba dispuesto en ese compendio, el cual es el siguiente:

*“ARTÍCULO 75. El procedimiento que se debe realizar para iniciar el proceso disciplinario de los trabajadores es el siguiente:*

1. *La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se le imputan las conductas tendrá un término de veinte días calendario desde el conocimiento del hecho.*

*Cuando, con fundamento en la información recibida o en la preliminar, se identifique al posible autor o autores de una falta disciplinaria, el superior iniciará la investigación disciplinaria, que tiene por objeto verificar la ocurrencia de la conducta; determinar si es constitutiva de falta disciplinaria; esclarecer los motivos determinantes, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se cometió, el perjuicio causado a la empresa con la falta, y la responsabilidad disciplinaria del investigado.*

*Una vez, se tenga certeza del incumplimiento de la falta, se le entregará al trabajador la comunicación formal de los presuntos hechos en los que se encuentra involucrado el trabajador, con el fin de que rinda las explicaciones pertinentes sobre los hechos que se le endilgan y solicite pruebas si así lo requiere.*

*Al trabajador se le otorga el término de tres (3) días hábiles para dar explicaciones. Conforme al vencimiento de dicho término y con todas las pruebas relacionadas, al área pertinente remite el informe inicial a la Dirección de Relaciones Laborales.*

2. *Formulación de Cargos y Citación a descargos.*

*Atendida la contestación del trabajador y demás material probatorio allegado se procederá a realizar la citación en la que establecerá fecha, hora y lugar para, rendir descargos, en la que se le notificara al trabajador la apertura de proceso disciplinario indicándole los hechos o conductas que lo motivaron y las presuntas faltas, incumplimientos u omisiones a los deberes y obligaciones.*

*En dicha citación se le pondrán de presente al trabajador las pruebas útiles, pertinentes y conducentes en las que se basa la empresa para la imputación con el fin de que el trabajador pueda ejercer su derecho de defensa. Sin embargo, dada la naturaleza de la razón social de la Compañía existirán pruebas que serán trasladadas en el momento de la diligencia.*

*La fijación de fecha y hora para realizar la diligencia de descargos no podrá ser inferior a dos (2) días hábiles para la ciudad de Bogotá y tres (3) días hábiles para otras ciudades, desde el momento de la notificación de la formulación de cargos.*

*En el caso de que el trabajador requiera para su derecho de defensa en el proceso disciplinario pruebas útiles, pertinentes y conducentes podrá solicitarlas formalmente en la diligencia de descargos y las mismas deberán tener la justificación correspondiente.*

3. *Diligencia de descargos.*

*Al inicio de la diligencia se dará a conocer los derechos al trabajador y se informará a los asistentes las formalidades de la diligencia.*

*Se escucharán las partes en la diligencia de descargos y se desarrollará dentro de la jornada en el que el trabajador y los representantes están siendo programados.*

*La diligencia de descargos no podrá ser interrumpida por ninguna de las partes a no ser por fuerza mayor, en caso de que alguno de los asistentes se retire de la diligencia, se dejará constancia dentro del acta.*

*La intervención dentro de la diligencia, por parte de los representantes de los trabajadores debe estar enmarcada en los hechos con el único fin de garantizar el debido proceso y la no vulneración al derecho de defensa; no podrán extralimitarse en sus funciones.*

*Al finalizar la diligencia, la intervención de representantes de los trabajadores solo se podrá hacer hasta por el término de veinte (20) minutos, cualquier aporte jurisprudencial o doctrinal deberá ser allegado por escrito a dicha diligencia.*

*Si el trabajador requiere un tiempo adicional para reunir las pruebas que fundamente su defensa, deberá solicitarlo formalmente a la empresa, dependerá de cada caso y será máximo de dos días.*

4. *El pronunciamiento definitivo del empleador mediante un acto motivado.*

*Realizada la diligencia de descargos y/o terminada la etapa probatoria, el empleador tomará una decisión basada en el análisis de los hechos, las pruebas de la defensa del trabajador, la cual informará dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, indicando el sustento de la decisión.*

5. *Imposición de una sanción proporcional a los hechos.*

*Si la decisión del empleador es imponer una sanción por la violación de un precepto legal o normativo, esta deberá ser ajustada a la falta, de*

*conformidad con la gravedad y la reincidencia y en concordancia con las normas pertinentes.*

6. *Recursos a la decisión disciplinaria.*

*Contra la decisión de la sanción, proceden los recursos de reposición y en subsidio de apelación, que deberá ser interpuesto y sustentado en el término máximo de tres (3) días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación.*

*Si la sustentación del recurso no se realiza dentro del término fijado se declarará desierto.*

*Cuando el trabajador presente recurso apelación el mismo será evaluado por un comité interdisciplinario conformado por los agentes corporativos de gestión humana, riesgo y operaciones, el cual será resuelto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al recibo del mismo.*

7. *Firmeza de la decisión.*

*La medida disciplinaria solo puede ejecutarse cuando los recursos presentados contra la decisión se hayan decidido, o no se han presentado los mismos.*

Por todos los argumentos anteriormente expuestos, esencialmente en lo concerniente a la no demostración de la autoría de la conducta imputada a ROMER ENRIQUE DÍAZ LÓPEZ, tanto por ausencia de pruebas dentro del presente proceso así como el trámite mismo del procedimiento sancionatorio adelantado por la compañía, no puede esta Sala concluir diferente a lo que determinó el Juez de Primera instancia, razón por la que se confirmará la sentencia proferida el 27 de mayo de 2021, en sus numerales primero, segundo y tercero de la sentencia recurrida.

Para finalizar, y en cuanto a la apelación presentada por el apoderado del demandado y la apoderada del sindicato SINTRABRINKS, en lo que tuvo que ver con la imposición de costas y agencias en derecho, esta Corporación considera necesario recordar la siguiente disposición legal:

*“ARTÍCULO 365 Código General del Proceso. CONDENA EN COSTAS. En los procesos y en las actuaciones posteriores a aquellos en que haya controversia la condena en costas se sujetará a las siguientes reglas:*

1. Se condenará en costas a la parte vencida en el proceso, o a quien se le resuelva desfavorablemente el recurso de apelación, casación, queja, súplica, anulación o revisión que haya propuesto. Además, en los casos especiales previstos en este código.

Además se condenará en costas a quien se le resuelva de manera desfavorable un incidente, la formulación de excepciones previas, una solicitud de nulidad o de amparo de pobreza, sin perjuicio de lo dispuesto en relación con la temeridad o mala fe.

2. La condena se hará en sentencia o auto que resuelva la actuación que dio lugar a aquella.

3. En la providencia del superior que confirme en todas sus partes la de primera instancia se condenará al recurrente en las costas de la segunda.

4. Cuando la sentencia de segunda instancia revoque totalmente la del inferior, la parte vencida será condenada a pagar las costas de ambas instancias.

5. En caso de que prospere parcialmente la demanda, el juez podrá abstenerse de condenar en costas o pronunciar condena parcial, expresando los fundamentos de su decisión.

6. Cuando fueren dos (2) o más litigantes que deban pagar las costas, el juez los condenará en proporción a su interés en el proceso; si nada se dispone al respecto, se entenderán distribuidas por partes iguales entre ellos.

7. Si fueren varios los litigantes favorecidos con la condena en costas, a cada uno de ellos se les reconocerán los gastos que hubiere sufragado y se harán por separado las liquidaciones.

8. Solo habrá lugar a costas cuando en el expediente aparezca que se causaron y en la medida de su comprobación.

*9. Las estipulaciones de las partes en materia de costas se tendrán por no escritas. Sin embargo podrán renunciarse después de decretadas y en los casos de desistimiento o transacción.”*

Asimismo, mediante Sentencia C-539 de 28 de julio de 1999, la Corte Constitucional expuso que esta institución jurídica puede ser definida como la erogación económica que corresponde efectuar a la parte vencida en el juicio, de la que forman parte las agencias en derecho y las expensas o costos del trámite; la primera, referida a los gastos efectuados por concepto de apoderamiento; y, la segunda, a honorarios de perito, impuestos de timbre y fotocopias, entre otros.

De la anterior norma y jurisprudencia, se desprende que en efecto quien ha sido vencido en juicio deberá ser condenado en costas y agencias en derecho; igualmente, se entiende que habrá lugar a la no imposición de las mismas siempre y cuando prospere parcialmente la demanda, lo cual claramente no es el presente caso puesto que no se accedió a las pretensiones de BRINKS DE COLOMBIA S.A.

Explicado lo anterior, la Sala revocará el numeral cuarto de la sentencia recurrida, para en su lugar condenar en costas de primera instancia a la parte demandada y confirmará la providencia en todo lo demás. Así se decidirá, sin costas en esta instancia, en tanto y en cuanto, las apelaciones en proceso especial de fuero sindical se resuelven de plano.

### **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, administrando justicia, en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

### **RESUELVE**

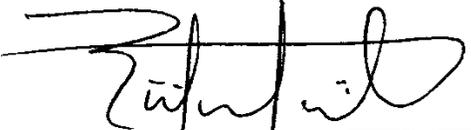
**PRIMERO: REVOCAR** el numeral cuarto de la sentencia proferida por el Juzgado Treinta y Ocho Laboral del Circuito de Bogotá, el veintisiete (27) de Mayo de 2021, para en su lugar **CONDENAR** en costas y agencias en derecho al vencido en juicio **BRINKS DE COLOMBIA S.A.**, por las razones expuestas en la parte motiva de la sentencia.

**SEGUNDO: CONFIRMAR** la sentencia recurrida en todo lo demás, conforme la parte considerativa de la providencia.

**TERCERO:** Sin costas en esta instancia ante lo motivado.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Notifíquese por EDICTO la presente decisión de conformidad con el literal D del numeral 3 del artículo 41 del CPT y de la SS.



**RAFAEL MORENO VARGAS**  
Magistrado



**DIEGO FERNANDO GUERRERO OSEJO**  
Magistrado

*Diego Roberto Montoya*  
**DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN**  
Magistrado

*Firma escaneada según artículo 11 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020.*