

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

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR JUAN DAVID LANDINEZ CONTRA NUTRICIÓN Y RECURSOS S.A., NUTRYR. Radicación No. 25899-31-05-001-**2020-00471**-01.

Bogotá D. C. once (11) de agosto de dos mil veintitrés (2023).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022. Se decide el recurso de apelación interpuesto por el apoderado del demandante contra la decisión de fecha 2 de diciembre de 2022, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca.

Previa deliberación de los magistrados que integran la Sala y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

**SENTENCIA**

1. El demandante instauró demanda ordinaria laboral contra la accionada para que se declare la existencia de contrato de trabajo entre los dos desde el 15 de febrero de 2018, mediante contrato a término fijo eventual; que el cargo fue el de auxiliar de planta; sus horarios eran de 7 a.m. a 5:30 pm en la producción de sales, minerales y auxiliar de despacho a minerales, y de 6 a.m. a 2 p.m. y de 2 p.m. a 10 p.m. como empacador; que el último salario fue de \$1.294.399; que el 7 de mayo de 2019 fue víctima de un accidente de trabajo (lesión de columna) por culpa del empleador; que la empresa siempre tuvo conocimiento de su estado de salud; que el 16 de septiembre de 2020 la empresa puso fin a su contrato de trabajo, con efecto desde el día 22 siguiente, sin solicitar autorización del Mintrabajo; como consecuencia de lo anterior, solicita se condene a la demandada a reliquidar salarios y prestaciones sociales desde el inicio de la relación laboral hasta su terminación, ya que no se tuvieron en cuenta como factor salarial las horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos; reliquidar vacaciones pagadas porque no fueron cuantificadas con el salario real devengado; consignar excedentes de aportes a seguridad social en los fondos respectivos, y de parafiscales, porque se estimaron con un IBC inferior al que percibía; reinstalarlo en el mismo cargo que tenía o a otro de igual o superior categoría del que fue desvinculado "el 16 de septiembre de 2020" y pagarle salarios, auxilio de transporte y

prestaciones sociales desde el despido hasta la reinstalación en el cargo, consignando las cesantías causadas en ese lapso, en el fondo correspondiente, así como los intereses de cesantías y las vacaciones, así como los aportes a seguridad social y parafiscales; la indemnización contemplada en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990; la indemnización total y ordinaria de perjuicios por el accidente de 7 de mayo de 2019; la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (180 días); la indexación y las costas. Plantea, igualmente, un segundo nivel de pretensiones declarativas buscando se declare la terminación sin justa causa del contrato de trabajo el día 22 de septiembre de 2020; que el salario estaba compuesto por un monto fijo mensual, más el factor adicional por horas extras, recargos dominicales y festivos, recargos nocturnos y el pago mensual de un rubro denominado "transporte adicional"; que la empresa solo le pagó el monto fijo del salario, omitiendo las horas extras, recargos nocturnos y dominicales y festivos; que al finiquito de la relación laboral, la empresa no pagó el total de las prestaciones sociales, vacaciones e indemnización por despido injusto; que la empresa debe pagar la sanción del artículo 65 del CST, por no pago completo de las prestaciones sociales. En el segundo nivel de las pretensiones de condena reclamó, como pretensiones diferentes, la sanción del artículo 65 del CST y la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo.

2. Como sustento de sus pretensiones, manifiesta el demandante que tuvo un contrato de trabajo con la demandada en los extremos temporales, salario, cargo y horarios antes indicados; que la accionada se dedica a la producción de alimentos para ganado equino, bovino y avicultura, producción de sales para equinos y para ganado; sobre el accidente de trabajo informa que debía levantar bultos de comida para ganado, lo cual le produjo lesiones en los discos de la columna vertebral, conllevando dolores en la espina dorsal; que ese acontecimiento le produjo graves afecciones y trastornos de la raíz lumbosacra con hernia discal L4 L5 con radiculopatía, dolor intenso, dolor intenso lumbar irradiado a miembro inferior izquierdo que le produjo limitación en la movilización de dichos miembros; que el 29 de junio de 2019 se le practicó en la Clínica Chía una delicada intervención de columna, con incidencia en hernia discal; que después de ese procedimiento no ha mejorado su estado de salud, presentó lenta recuperación, incluso debe ingerir tramadol y otros medicamentos bastante fuertes y que tienen efectos secundarios graves, entre otros el sueño y cambios de estados de ánimo; que la empresa siempre ha tenido conocimiento de su estado de salud, devenido del accidente de trabajo; que después de la cirugía, la empresa lo reubicó en apoyo de compras durante un mes y luego lo remitió de nuevo a planta de lunes a viernes de 7 a.m. a 5,30 p.m.; que las labores asignadas con posterioridad a la reubicación, fueron entre otras etiquetar, embolsar y apoyar líquidos; que una vez reubicado en la planta, la empresa le informó que el nuevo cargo era operario de producción; que la

empresa no lo capacitó ni lo instruyó en debida forma para realizar esas labores que le produjeron la lesión de la columna, sino que le impartió órdenes para que cumpliera con sus obligaciones laborales; fue afiliado a la ARL SURA, entidad que tiene el reporte del accidente de trabajo y todos los documentos que dan cuenta de la patología; que no le pagaron perjuicios por dicho accidente; que la empresa le inició proceso disciplinario porque presuntamente agredió a su compañero de trabajo Ángel Leonel Lagos, quien era irrespetuoso con los restantes compañeros, tuvo inconvenientes con varios, incluso con jefes directos, situación conocida por la empresa, pues él la puso en su conocimiento; que fue citado a descargos en carta de 8 de septiembre de 2020 para el día 10 siguiente, aludiendo al cargo de operario de producción, empleo distinto al que fue contratado; que en los descargos admitió haber agredido al citado compañero, justificando su comportamiento en la agresividad, grosería y tosquedad con que dicha persona lo trató; que siempre informó a la empresa las dificultades que tenía con ese individuo; que la empresa terminó su contrato de trabajo, endilgándole responsabilidades que no tenían que ver con el proceso disciplinario, ya que el llamado a descargos fue para ventilar lo relacionado con las dificultades con el señor Lagos y no por haber incurrido en irregularidades de extralimitación de funciones y aduciendo que se "abrogó" (sic) de forma unilateral funciones que no eran propias de su cargo, ni tampoco le fueron establecidas por el jefe inmediato ni por el superior jerárquico; que en la diligencia de descargos la empresa lo interrogó por aspectos adicionales a aquellos por los que fue citado, como las referidas extralimitaciones; que la empresa trasgredió el artículo 87 del Reglamento Interno de Trabajo, porque sabiendo que no producía efecto la sanción disciplinaria impuesta con violación de trámite establecido, tomó la decisión despedirlo sin que existiera justa causa y también dejando de tener en cuenta su grave estado de salud, igualmente violó el artículo 89 del reglamento porque no tuvo en cuenta que hubo una insuperable provocación del trabajador Lagos; que la empresa no le concedió los recursos para cuestionar la decisión de despedirlo, los cuales no están contemplados en el reglamento interno; tampoco solicitó la accionada autorización del Ministerio del Trabajo; que interpuso tutela contra la decisión, pero los jueces negaron aduciendo que había otro mecanismo de defensa.

- 3.** La demanda fue presentada por correo electrónico de fecha 18 de diciembre de 2020; mediante memorial de 24 de febrero siguiente el actor presentó al juzgado oficio complementario, aclarando la cuantía y la competencia; se admitió el 25 de febrero de 2021; fue notificada el día 26 siguiente.
- 4.** La accionada contestó con oposición a las pretensiones declarativas y de condena, salvo aquellas derivadas de los hechos que aceptó tales como extremos temporales del contrato, cargo, salario, ocurrencia del accidente de

trabajo; anota que el actor cumplía jornada de trabajo de ocho horas diarias y cuando laboraba horas extras le eran canceladas; que el accidente de trabajo fue reportado a la ARL; que siempre veló porque la prestación de servicios se diese en el marco de las recomendaciones médicas propendiendo por la salud del trabajador, la cual presentaba evolución bastante favorable, al punto que el examen médico de egreso fue satisfactorio. Acepto la ejecución de la cirugía a que se refiere el libelo, pero señaló que para septiembre de 2020, el estado de salud del trabajador era favorable, al punto que las recomendaciones medico laborales se habían reducid ostensiblemente; que de todas formas, si se asumiera que el actor estaba en situación de limitación para la fecha del despido, este no resultó discriminatorio, sino tuvo como origen una justa causa, evento en el cual, como ha dicho la jurisprudencia no se requiere de autorización del Ministerio del Trabajo. Anotó que no hubo orden de reubicación del actor, sino reasignación de funciones para atender recomendaciones de la ARL; que hubo inducción al cargo, capacitación y se le suministraron elementos de protección personal; que en el accidente del accidente de trabajo no hubo culpa patronal. Afirmó que la agresión del actor a un compañero de trabajo se probó debidamente, sin que en la investigación realizada se encontraran pruebas de la conducta indecorosa del trabajador agredido en cuanto a groserías y malos tratos con sus compañeros y jefes o que este lo hubiese provocado, como indicó el actor en la demanda, pero en todo caso, aun de ser cierto, ello no justificaría la violencia física, ni implicaba la apertura de investigación contra el agredido; que tampoco apareció que el actor hubiese informado previamente de la supuestas conductas indebidas del trabajador agredido; que la cuestión adicional que el demandante cuestiona en la demanda, relacionada con la introducción de elementos extraños al inicial en la investigación disciplinaria, atinentes a una extralimitación de sus funciones, fue originada por el propio investigado cuando al tratar de explicar las razones por las cuales se hallaba en el sitio donde ocurrieron los hechos de violencia, manifestó las razones por las que había ido hasta allá, hechos que hasta ese momento eran desconocidos por la empresa y que la obligaron a pedirle explicaciones al respecto, sin que ello implicara violación del reglamento interno, aclara que el reglamento no establece ni contempla la existencia de recursos contra el despido. Propuso las excepciones de terminación del contrato por justa causa, ausencia de obligación de solicitar permiso del Ministerio del Trabajo para efectuar despidos con justa causa; inexistencia de fundamento de hecho que permita aplicar norma de derecho alguna; inexistencia de derechos legalmente protegibles; buena fe; mala fe del demandante; pago; cobro de lo no debido; inexistencia de la obligación; y prescripción.

5. El 24 de marzo de 2021, el demandante allegó reforma de la demanda, en la que incluyó como pretensiones que el actor era titular de la estabilidad laboral

reforzada por pérdida de capacidad laboral del 16.9% derivada del accidente de trabajo de fecha 7 de mayo de 2019; y que por lo tanto el despido era ineficaz.

6. La jueza, por auto de 20 de mayo de 2021, tuvo por contestada la demanda y admitió la reforma presentada, ordenando correr traslado a la accionada, que la contestó, sosteniéndose en la respuesta inicial, contestación aceptada por el juzgado, mediante auto de 24 de junio, en el que citó para el 24 de septiembre de 2021 con el fin de llevar a cabo la audiencia del artículo 77 del CPTSS, realizada en la fecha (archivos 16 y 17), al final de la diligencia se citó para el 22 de marzo de 2022 a efectos de celebrar la audiencia del artículo 80 del CPTSS, instalada en la fecha pero suspendida para proseguirla el 26 de julio, reprograma por auto de 4 de agosto para el 7 de septiembre, vuelta a reprogramar para el 2 de diciembre, que se realizó en la fecha y en la cual se practicaron las pruebas, se escucharon los alegatos y se profirió sentencia.
7. En fallo dictado el 2 de diciembre de 2022, la Jueza Primera Laboral del Circuito de Zipaquirá, absolvió de las pretensiones de la demanda (folios 41 y 42).

La juez empezó por delimitar como problema jurídico que debía resolver: determinar si el demandante fue desvinculado encontrándose en debilidad manifiesta y por ende debía solicitarse autorización del Ministerio del Trabajo; y si por tal circunstancia había lugar a alguna indemnización. Al respecto, manifestó que se acreditó una pérdida de capacidad laboral importante del trabajador, aun cuando en principio no la encontró en expediente y no precisó su monto. Seguidamente aborda el tema concerniente a la terminación del contrato de trabajo para a continuación volverse a referir al tema de la ocurrencia del accidente de trabajo (de nuevo sin referirse a la prueba en concreto en que tal hecho constaba), así como a las recomendaciones médicas derivadas de tal suceso, y en este aspecto sí se refiere al folio 165 del expediente digital, para terminar señalando que en efecto para la fecha del despido el demandante se encontraba en tratamiento médico, registraba una pérdida de capacidad laboral del 16.9%, sufría de dolor lumbar, según historia clínica. Luego de lo anterior, retoma de nuevo el tema del despido y dice que este se produce después de un proceso disciplinario adelantado por la empresa, en el que se le endilgó al trabajador agresión a un compañero de trabajo. Resalta que el 8 de septiembre el actor fue citado a descargos y se le preguntó sobre los hechos que posteriormente se invocaron con motivo para finiquitar la relación, siendo uno de ellos la agresión a su compañero Leonel Lagos, agresión que fue física y que el actor aceptó tanto en los descargos como en el interrogatorio de parte, produciéndose el despido el 22 del citado mes, fecha que, dice la jueza, fue anterior al dictamen de pérdida de capacidad laboral, emitido en el año 2021. Concluye entonces que esa terminación no se produjo por el estado de salud

del trabajador, quien ciertamente venía en un proceso de recuperación, de rehabilitación y de calificación, pero no fue objeto de una medida discriminatoria, pues hubo una justa causa para el retiro, como se puede observar en el video, y ante esta circunstancia procede el despido si se acredita una causal objetiva, que hace innecesario acudir a la autorización del Ministerio del Trabajo e impide que esa decisión sea calificada como ineficaz, y para el efecto cita las sentencias SL 711 de 2021 y SL 1360 de 2018. El despacho insiste en que el despido fue justo pues hubo un acto de violencia contra uno de los compañeros de trabajo, en el sitio de labores; se refiere al artículo 62 del CST y también se refiere a varias disposiciones del reglamento interno de trabajo, entre ellos los artículos 77 numeral 39, y 52. A renglón seguido precisa que el despido no es una sanción disciplinaria; menciona que los artículos 88 y 89 del reglamento interno (folios 90,91) traen una graduación de sanciones; que las faltas graves acarrear suspensión del contrato o terminación del mismo. Anotó, así mismo, que no hay evidencia de que el actor hubiese presentado queja escrita de los malos tratamientos anteriores del señor Leonel Lagos hacia el, aunque sí está demostrado que hubo altercados entre ellos. Señala que el representante legal de la demandada en el interrogatorio manifestó que el señor Lagos era malhumorado y temperamental y reconoció que había tenido quejas verbales por el tono en que se refería a los demás trabajadores. Se refirió al testimonio de Juan David Ruiz, diciendo que la tacha que se propuso no prospera, para destacar que el testigo expone que el señor Leonel Lagos utilizaba palabras ofensivas con los demás trabajadores como *“reina” “princesa” “nadie sirve” “todos son brutos”*, y que se reía del actor, señalamientos que no fueron aceptados por Lagos, quien manifestó que su trato siempre fue cordial. También se refirió la jueza a los testimonios de Carlos Joya, Carlos Neira, William Espejo, Brayan Sánchez, William Quintero, quienes reafirmaron el trato indelicado, impropio y provocador del señor Lagos. Remarca que esta era una situación cierta, que era conocida por la empresa, tan es así que hubo una reunión entre el actor y Lagos antes de los hechos que terminaron con el despido, tratando de limar asperezas. Pero destaca la jueza que ninguno de los testigos antes citados presencié lo ocurrido, lo cual era necesario para entrar a determinar si la conducta del actor fue desmedida o no frente al trato de Lagos; todos se refirieron a circunstancias anteriores al día de la agresión; que el único que presencié los hechos fue el señor Carlos Estupiñán, quien conoció de primera mano lo ocurrido y hace un rato detallado al respecto, que la jueza traslitera, destacando que fue el actor quien gritó y empujó al señor Lagos, tratando de darle un cabezazo, y que este no hizo cosa distinta que retirarse sin responder el acto hostil de su compañero, a partir de lo cual dedujo la jueza que hubo justa causa para terminar el contrato, en tanto el acto desmedido provino del demandante; para reforzar su posición, la funcionaria invocó y leyó apartes del fallo SL 2850 de 2020. Y también se

refirió al testimonio de Brayan Camilo Gómez, subrayando que aunque este también mencionó el trato indebido de Leonel Lagos, también manifestó que él nunca le permitió que se pasara de la raya, lo cual dio pie a la jueza para concluir que había modos de neutralizar ese comportamiento del señor Lagos sin necesidad de recurrir a la violencia, como ocurrió en este caso, en el que es claro que el actor le dio un cabezazo a su compañero. Redondeó su discurso la jueza manifestando que ante esos hechos era discrecional del empleador decidir si sancionaba o terminaba el contrato de trabajo y el hecho de que optara por lo segundo no es ilegítima, toda vez que se trataba de una conducta catalogada como grave en el reglamento, sin que fuera necesario acudir al Ministerio del Trabajo en busca de autorización para esa medida. De otro lado, manifestó la jueza que no encontraba culpa patronal en la ocurrencia del accidente de trabajo sufrido por el trabajador.

8. Apeló el apoderado del demandante. En una extensa y repetitiva intervención empezó señalando que comparte con el juzgado el análisis sobre el comportamiento y las conductas indebidas y de malos tratos del señor Leonel Lagos con sus compañeros de trabajo. Agrega que incluso el despacho afirma que la empresa sabía de esos comportamientos. Señala entonces que de ahí surge su inconformidad porque el juzgado no tuvo en cuenta que la demandada trató de forma discriminatoria al actor, ya que la empresa sabía de esas actitudes del señor Leonel Lagos y los testigos dieron cuenta de esos malos tratos y que se refería a ellos como "gonorreas" "hijueputas", fuera de los improperios que les lanzaba, pero no observó el juzgado que la empresa nunca llamó a descargos a dicho señor, lo que sí hizo con el demandante, no solo para investigarlo sino para despedirlo, a pesar de no avizorar que la reacción de este fue frente al compañero que venía agrediendo a los trabajadores y a él mismo, y cuya ocurrencia era conocida por la empresa. Señala que eso es lo que despierta inconformidad ya que el juzgado permite en su sentencia un trato discriminatorio, pues el actor lo despiden y al otro ni siquiera lo llaman a descargos, sin que el juzgado haya pedido pruebas para demostrar esa omisión del empleador, es decir, que el señor Lagos no fue investigado ni requerido por sus actitudes. Enfatiza el recurrente que había que mirar el contexto de lo que venía ocurriendo, e insiste en que ahí está "el error garrafal" del juzgado. Seguidamente se refiere el recurrente al artículo 82 del reglamento interno de trabajo, que establece el procedimiento disciplinario, la escala de faltas y sanciones disciplinarias, resaltando que son distintas las faltas que el despido, pues el reglamento habla de faltas moderadas y graves y el artículo 85 habla de sanciones y menciona multas y suspensión del contrato, no dice que haya lugar a su terminación; de esto habla el párrafo al referirse a la terminación con justa causa, que no es considerada por la empresa como una sanción, sino como

una decisión administrativa que se puede llegar a tomar como consecuencia de un proceso disciplinario una vez se verifique una falta grave. Manifiesta que el juzgado no se percató que la empresa dio inicio a un proceso disciplinario, lo que significa que quedó obligada a observar el debido proceso, que es un derecho fundamental, y en virtud del cual debió escucharse la versión de Leonel Lagos, pero en lugar de eso lo que hizo fue despedir al actor, violando de esa forma aquel derecho, máxime si se tiene en cuenta que los testigos refirieron de una reunión anterior a los hechos entre el actor y Lagos precisamente para poner fin a esa situación de provocación que venía ocurriendo entre los dos, y que resultaba necesaria en este caso, dentro del proceso. Asevera el recurrente que no hay una carta de despido, que hay una comunicación de 16 de septiembre de 2020 -de la cual lee algunos apartes-, referentes al respeto y la prohibición de agresiones físicas o verbales, pero esa comunicación no se la dirigieron al señor Lagos, a pesar de que a él también se le aplicaban esos deberes generales. Sostiene el recurrente que el juzgado dice que el reglamento interno tiene inmersa la potestad de imponer una sanción disciplinaria o despedir con justa causa, pero no analiza que ese instrumento no dice que sea discrecional del empleador llamar o no a un trabajador que incurra en violencia o malos tratos; no lo dice así; deduce entonces, el recurrente, que el empleador debía llamar a Leonel Lagos, porque el reglamento es ley para las partes. Expresa el apelante que lo que debió la empresa fue imponer una sanción y no terminar el contrato de trabajo. Destaca que tampoco le permitieron interponer recursos, y el representante dijo que era una decisión de él concederlos o no. Que en ninguna parte de las pruebas aparece que le hayan dicho que podía interponer recursos, a pesar de ser una obligación conceder esa oportunidad, de modo que no tiene sentido el planteamiento de la empresa en el sentido de que no los interpuso, simplemente porque no le dijeron que podía hacerlo, como tampoco le dijeron que podía ir acompañado por uno o dos compañeros, agregando la empresa que lo que vale es lo que contempla el reglamento interno, el cual en efecto no dice que procedan recursos y así procedió la empresa, desconociendo que tenía que respetar el debido proceso, como lo ha dicho en infinidad de ocasiones la jurisprudencia y cita al respecto la T 546 de 2000, entre muchas otras que se han referido a este tópico. Que el solo hecho de haber dejado de analizar este aspecto, constituye una falla del juzgado. Se queja de que los testigos lo único que buscaban era favorecer al empleador; subraya que el accidente de trabajo sí ocurrió, pues hubo reporte, fue calificada la pérdida de capacidad laboral, y por ese aspecto también hubo discriminación, y si bien el dictamen es posterior a la terminación del contrato de trabajo, se trata de un detrimento producido por el accidente y que esas calificaciones se dan, por razones administrativas y de trámite, mucho tiempo después de ocurridos los hechos. Señala igualmente que en los descargos sorprendieron al demandante con unas preguntas ajenas

a los temas de la citación a esa diligencia, cuando tanto los testigos como el representante legal dijeron que el actor estaba cumpliendo unas funciones que no le correspondían; remarca que al actor nunca le dijeron que estaba extralimitándose en sus funciones; que al introducir ese tema la empresa trata de sorprenderlos incluyendo unos temas inéditos. Que el 16 de septiembre le dicen al actor que el problema era determinar si incurrió en violaciones al agredir a un compañero y a eso debieron circunscribirse los descargos. Que la empresa no tenía la intención de despedir al actor sino de sancionarlo; que en todo caso se trató de una medida desproporcional y dejó de aplicar una norma sobre estabilidad laboral reforzada; que los testimonios fueron alejados de la imparcialidad y tuvieron como propósito defender la postura de la empresa.

9. Recibido el expediente en esta Corporación, se admitió el recurso por auto 16 de enero del presente año, y con auto de 23 siguiente se corrió traslado para la presentación de alegatos de segunda instancia; concurrió el apoderado del demandante; en líneas generales reitera los planteamientos que hizo al sustentar el recurso en cuanto a que el juzgado no tuvo en cuenta que el altercado que tuvo su representado con su compañero de trabajo Leonel Lagos, fue apenas su reacción frente a los malos tratos de dicha persona, no solo con él sino con los demás compañeros, que eran conocidos por la empresa, la que nunca lo recriminó ni llamó a descargos por tales comportamientos; por el contrario consintió en los mismos, sin que hubiese tenido la misma tolerancia con el actor, a pesar de que este nunca tuvo, durante la relación, ese tipo de actitudes, había sufrido un accidente de trabajo y por esa razón fue reubicado, teniendo una pérdida de capacidad laboral del 16%; lo cual denota un trato discriminatorio pues no tuvo la empresa la misma conducta frente a actitudes similares de dos de sus trabajadores. Que el juzgado tampoco observó que al actor no se le dio la oportunidad de interponer recursos contra la decisión del despido, y que en la carta de despido se le endilgaron hechos que no habían sido esbozados en la citación a descargos ni en el proceso disciplinario, como la extralimitación de funciones que se le atribuyó. Tampoco se escuchó la versión de Lagos, ni este fue citado a descargos. Finalmente manifiesta que el juzgado absolvió equivocadamente de la indemnización de perjuicios reclamada en la demanda, pese estar demostrada la culpa patronal.

### **CONSIDERACIONES**

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por el recurrente en el momento de interponer y sustentar el recurso ante la juez de primera instancia, como quiera que el fallo que se profiera tiene que

estar en consonancia con tales materias, sin que le sea permitido al Tribunal abordar temas distintos de estos.

A pesar de lo extenso de la sustentación del recurso interpuesto, lo que va en contravía de lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 1149 de 2007, que consagró la sustentación oral "*estrictamente necesaria*", esto es breve, concisa y concreta, no es muy claro y directo el recurrente en sus reparos. Con todo, en aras a desentrañar el alcance de su inconformidad, entiende la Sala que los puntos que debe dilucidar son determinar si se respetó el debido proceso en el proceso disciplinario adelantado contra del demandante y que terminó con su despido, es decir, analizar si ese trámite quedó viciado por no dar oportunidad de interponer recursos, endilgarle al actor faltas que no se plantearon inicialmente y no haber escuchado la versión del señor Lagos ni ser este citado a descargos; y en segundo lugar, deberá analizarse si el despido del actor no fue discriminatorio, como concluyó el juzgado, o sí lo fue, como lo sostiene el impugnante, lo que obliga a examinar, en general, el tema de la terminación del contrato, su proporcionalidad, y demás aspectos conectados con el mismo.

Debe señalarse previamente que no se abordará el tema de la culpa patronal, que retoma el recurrente en los alegatos de segunda instancia, porque ninguna referencia se hizo al mismo en el momento de sustentar el recurso ante el juez de primer grado, que es la única oportunidad para delimitar el alcance de la apelación, sin que el hecho de que en esa sustentación se haya mencionado que se objetaba la totalidad del fallo, implique para el Tribunal la obligación de examinar todas las pretensiones, pues los cuestionamientos tienen que ser concretos y específicos e individualizar el derecho cuyo reconocimiento se pretende, exigencia que no se cumple en esta caso pues ni siquiera se mencionó lo relativo a la indemnización plena de perjuicios o culpa patronal. Incluso en el interrogatorio de parte del representante legal de la demandada, a la altura del minuto 1.03, la juez, al objetar una pregunta del apoderado del actor, manifestó que el tema de la culpa patronal no era objeto del proceso y el abogado terminó aceptando esa afirmación.

Así entonces, se pasa a analizar el tema del despido del demandante.

Aquí no queda ninguna duda de que la empresa decidió, con carta de 16 de septiembre, dar por terminado el contrato de trabajo del actor, a partir del día 22 de septiembre de 2020, endilgándole la comisión de unas faltas, relacionadas en dicha comunicación, consistentes en extralimitación de sus funciones al "*abrogarse*" (sic), tareas que no son de su cargo y que tampoco le fueron asignadas por su jefe inmediato, lo que generó una riña en la que agredió a un

compañero durante la jornada laboral. Resalta la carta que no hay constancia de las quejas del actor en cuanto a los comportamientos del trabajador agredido (Leonel Lagos). Cita como quebrantados los numerales 2 y 6 del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 y los numerales 1, 4 y 5 del artículo 58 del CST, así como varias disposiciones del reglamento interno de trabajo, y se excusa de no pedir autorización del Ministerio del Trabajo, debido a la existencia de una justa causa, para lo cual cita y transcribe apartes de las sentencias 1360 de 2018 y 2586 de 2020 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

De modo que dos fueron los motivos para terminar el contrato: la agresión física a su compañero de trabajo Leonel Lagos, y la extralimitación en el desempeño de sus funciones, puntos que no son materia de discusión en este momento procesal.

Con anterioridad a esa decisión, la empresa citó a descargos al actor, mediante carta de 8 de septiembre de 2020, para el día 10 siguiente; misiva en la que se le precisó que se le investigaría por la presunta agresión que tuvo contra su compañero Leonel Lagos Manrique el día 7 del mismo mes y año, se le anuncia que como prueba se tienen un video o registro fílmico de lo sucedido, testimonio de la víctima y reporte de proceso disciplinario; se relacionan las normas quebrantadas del reglamento interno; se le dice que se aplicarán las normas del capítulo XXI del R.I. de T. y 115 del CST; se agrega que *"podrá presentar todas las pruebas que estime pertinentes para ejercer su derecho de defensa y contradicción"* y comparecer acompañado por dos compañeros de trabajo y *"un apoderado legal"*; es pertinente anotar que el cargo que se señala como desempeñado por el actor es el de *"operario de producción"* (folios 54 y ss, archivo No 1).

La precitada diligencia se llevó a cabo ese día, y si bien el demandante acepta en ella que su cargo es el de auxiliar de producción, en la actualidad no desempeña las funciones de este, sino se dedica a *"etiquetar"* y *"embolsar"*; cuando le preguntan por los hechos sucedidos el 7 de septiembre acepta que *"ninguna causa justifica la agresión al compañero, yo acepto los cargos"*; seguidamente relata que su compañero Lagos es *"demasiado abusivo, grosero o tosco para dirigirse a mí y a cualquier otro compañero..."*, que ya habían tenido varios problemas con él, de los cuales informó a sus jefes inmediatos, quienes le dijeron que hablarían con este (Lagos), pero nunca obtuvo respuesta; que varios compañeros habían tratado de agredir a Lagos por el trato que les dispensaba, de lo que habían tenido conocimiento tanto Wilson Quintero, *"mi jefe"*, como Carlos Joya. Acepta también que una agresión contra un compañero va en contra las normas internas de la empresa, y al explicar lo sucedido manifiesta que ese día fue hasta los patios a buscar la mula que traía la melaza con el fin de agilizar el pesaje y descargar el producto,

pero no aparecieron los papeles, no pudo ubicar bien la mula, y el señor Lagos no facilitó el proceso. Llegados a este punto, el funcionario que interrogaba preguntó al demandante las razones por las cuales se encontraba realizando esa función que no le correspondía, a lo que contestó que esa labor se la asignó Wilson Quintero; a partir de ahí se formularon varias preguntas al respecto, explicando el actor que la decisión de ir hasta patio la tomó por iniciativa propia, en pro y beneficio de la empresa; acepta que en encargado del descargue era el señor Lagos, y al explicar por qué no dejó que este se ocupara de ese asunto, contestó que él priorizaba las mulas que vienen con bultos, frente a las de melaza, y como es tan grosero optaron por hablar con el conductor del vehículo y con la sección de calidad. Admite también que Lagos no lo agredió ese día; que no sabe si las quejas que interpuso contra el agredido ante su jefe Wilson Quintero, este las trasladó a recursos humanos; le preguntaron si tenía pruebas que agregar o aportar, respondiendo negativamente; explica también que el día de los hechos trató de no hablar con Lagos, ni acudió a su jefe inmediato, pues la labor que realizó en esa oportunidad la realizaba de manera reiterada. Añade: *“Yo entiendo que lo agredí a él, es una falta grave y no debió suceder, pero no acepto que siga atropellándome con agresiones verbales.”* Finalmente invita a la empresa a investigar al señor Lagos.

Las otras probanzas (testimonios e interrogatorio de parte) no hacen cosa diferente que confirmar lo anterior. En efecto, en el interrogatorio de parte del demandante, este insiste y detalla los constantes actos de malos tratos en su contra del señor Lagos, se queja de que a pesar de esto la empresa nunca tomó medidas contra él; detalla las actuaciones *“grotescas”* que denuncia, aunque al referirse a ellas solo identifica dos momentos: uno, cuando murió el papá de Lagos y él lo reemplazo por unos días, cuando aquel regresó no quiso recibirle y se refirió a su trabajo de manera destemplada, minusvalorándolo delante de otras personas, a pesar de encontrarse en proceso de recuperación por haber sido operado, reticencia a recibirle el cargo que le comentó William Espejo; que adicionalmente cuando estaba descargando y él pasaba le comentaba a los coteros *“mire ahí va la mujer enferma, la florecita del trabajo”* y todos se reían; que no era solo la agresión verbal sino la humillación; que él trataba de evadirlo, a pesar de que le tocaba pasar mucho tiempo en ese sector de la empresa. Que una vez tuvieron una discusión, presenciada por la señora María Fernanda Sánchez, quien le contó a Carlos Joya, este a su vez me llamó que le comentara lo sucedido, le contó y nada pasó; que los inconvenientes fueron anteriores y le comentaba a Carlos Joya, pero a él era al que terminaban llamándole la atención y no a Lagos; negó haber agredido a Lagos el día de los hechos de septiembre de 2020, simplemente con su casco tumbó el de él, mas no lo lesionó, ni lo rompió; que fue una reacción, pues a veces su trato fue grosero, una vez le dijo

que “su perra madre hubiera tenido mejor una niña y no un hombre”, y el día de los hechos que provocaron el despido le dijo sapo, lambón, que no servía para mierda, tratando de sacarlo de su cama; pero no lo lesionó, ni se paró la actividad; manifestó que había límite y ese día él llegó al suyo explicó las razones por las cuales estaba en el patio en ese momento y manifestó que estaba autorizado para realizar esa labor en la báscula y en líquidos. Al responder las preguntas de la abogada de la demandada admitió haber sido citado a descargos, así como la realización de esta diligencia aunque se quejó de que no fue pública y que no hubo una investigación sino que lo acusaron de una vez; en todo caso, terminó aceptando que pudo dar sus explicaciones; que en esa diligencia aceptó que había agredido al señor Lagos; acepta que llegaba en bicicleta al trabajo y jugaba fútbol y ping pong, aclarando que no tenía restricciones para ello; que no presentó queja escrita de los malos tratos del señor Lagos, pero la señora Catalina Gómez y los jefes estaban enterados de eso, el conducto eran estos; que cuando lo retiraron no tenía calificación, estaba en tratamiento; se duele de que la empresa no respetó las recomendaciones y restricciones que le fijaron.

Por su parte, el representante legal de la demandada acepta que conocieron los roces entre el demandante y el señor Leonel Lagos y se hicieron reuniones para superar la situación, que tiene entendido que esas reuniones fueron con el señor Wilson Quintero y que solo fue una vez por una discusión que hubo entre los dos; que verbalmente se requirió a Lagos por los conflictos, que se le hicieron uno o dos llamados de atención por su forma de comunicarse; que cree que fue por esa razón; manifiesta que este señor no es claro en la forma de su comunicación, que es un poco fuerte, seca y austera, y que en ocasiones puede ser por su mal humor o por ser temperamental, pero no vulgar ni ofensivo, es su tono; que fue hace tres o cuatro años que se le llamaron la atención; pero que Lagos nunca ha agredido a nadie ni es una persona violenta; admite que la empresa sabía que el actor estaba en proceso de recuperación de su salud y en un momento tuvo restricciones, y eso lo respetaron; que para el momento del despido no habían cerrado el proceso; admite también el accidente de trabajo el 7 de mayo de 2019, cuando el actor levantaba un bulto, lo que estaba dentro de sus funciones, y que la empresa siempre conoció sobre el estado de salud del actor. Enfatiza que la empresa nunca ha permitido actos de violencia, pues eso afecta su imagen ante terceros y clientes; que el incidente violento en que se vio envuelto el demandante es el primer hecho de esa naturaleza que se presenta. Cuando lo interrogan acerca de si llamaron a descargos a Lagos por lo ocurrido en septiembre de 2020, se confunde y responde como si se hubiese hecho referencia a Landinez (el actor); que hablaron con Lagos al respecto, aunque aclara después que se lo escuchó en versión libre, pero el video es claro en cuanto a la agresión, él lo vio y pudo constatar que el actor golpeó a Lagos.

Reconoce que la empresa cuestionó en los descargos al demandante sobre la extralimitación de sus funciones, afirmó incluso que este manejó las mulas que estaban allí con productos. Manifiesta que no sabe de conflictos de Lagos con otros compañeros; que el reglamento no contempla recursos y que en todo caso él como representante legal no admite actos de violencia ni agresiones. Que no pidió permiso al Ministerio del Trabajo para el despido, porque en la parte jurídica que había una falta grave y la terminación no era por motivos de salud.

Los testigos Wilson Quintero, William Espejo, Cristian David Ruiz, Brayan Camilo Gómez Sánchez, Leonel Lagos Manrique y Carlos Joya relataron algunas circunstancias relevantes para el proceso tales como la ocurrencia del accidente de trabajo, los roces entre el actor y el señor Leonel Lagos y entre este y otros compañeros de trabajo y sobre el comportamiento en general del señor Lagos, las recomendaciones y funciones del trabajador, que serán analizados seguidamente en el marco de la resolución de los problemas jurídicos. En todo caso, y de acuerdo con la tacha de algunas de estas declaraciones, planteada por el apoderado del demandante, debe decirse que el Tribunal coincide con el juzgado en que no se observa que los testigos cuestionados hayan sido parcializados y tratado de beneficiar los intereses de la empresa, pues esa actitud no es clara ni palmaria, amén de que el señalamiento de tacha no impide el examen de la declaración, solo que la misma se analiza con mayor rigor.

También revisten importancia para adoptar la decisión, el video acompañado con la contestación de la demanda y la versión escrita elaborada a manuscrito por el señor Carlos Estupiñán. Sobre el primero, visible en el archivo No 08, debe decirse que se trata de un documento representativo, por así considerarlo el inciso 1 del artículo 243 del C.G.P.; que, entre otras cosas, no fue tachado ni desconocido, y por ende presta mérito probatorio. Y el segundo, aun cuando, tiene un valor probatorio precario, en tanto se trata de una prueba sumaria, de todas formas, tiene importancia en cuanto es ratificado y confirma el contenido del video y viceversa, así como de las restantes pruebas, entre ellas lo reconocido por el demandante en la diligencia de descargos.

De todas esas pruebas, entonces, aflora de manera inequívoca que en efecto el día 7 de septiembre de 2020 el demandante, en las instalaciones de la empresa, ejecutó un acto violento contra el señor Leonel Lagos Manrique, compañero de trabajo, consistente en un cabezazo contra la parte superior del cuerpo del agredido, cuya fuerza hizo que el casco de este cayera al suelo. Así se puede ver con total claridad en el video de marras - que, por cierto, carece de audio-, en el que se observa inicialmente dos personas hablando, las cuales según el relato que hace el señor Estupiñán en su escrito, corresponden a él y el señor Lagos.

Mírese que en ese documento manuscrito se consigna que ese día el patio estaba bastante congestionado y llegó el último antes citado (Lagos) a ayudar a organizar y se puso hablar con Estupiñán, discuten y finalmente intenta darle un cabezazo (en la grabación se observan tres personas conversando, que claramente son el demandante con el casco azul, el señor Lagos con el casco rojo y Estupiñán con gorra beige, seguidamente el del casco rojo se aleja de los otros, de pronto da la vuelta, se regresa y golpea su casco contra el otro). Es cierto que el escrito dice que trató de propinarle un cabezazo, pero lo que observa la Sala con toda claridad en el video, es que lo golpeó.

Además de lo anterior, el demandante aceptó en la diligencia de descargos que en efecto agredió al señor Lagos; textualmente expresó: *"ninguna causa justifica la agresión al compañero, yo acepto los cargos"*; allí mismo acepta que Lagos no lo agredió (lo cual es ratificado por el video y por el documento firmado por Estupiñán) y finalmente manifiesta *"Yo entiendo que lo agredí a él, es una falta grave y no debió suceder, pero no acepto que siga atropellándome con agresiones verbales"*.

De otro lado, el afectado, Leonel Lagos Manrique, relata que el actor lo golpeó; contó sobre lo congestionado que estaba al patio, la llegada del actor para ayudar a organizar, que tuvieron un intercambio de palabras, pues este estaba "sulfurado" con él, que llegó a insultarlo y decirle cosas como que estaba moviendo los carros, en un momento se retiró, se devolvió y le pegó en la cabeza; que después del golpe no reaccionó, se echó un poco atrás por el impacto y al momento se acercaron unos conductores a preguntar por lo sucedido; que luego de eso Landinez se fue para la bodega y él se quedó ahí. Esta versión recoge de manera fiel y sin exageraciones lo que alcanza a verse en el video.

Finalmente, y aunque en el interrogatorio de parte el demandante dice que no agredió al señor Lagos, que simplemente tocó el casco de este con el suyo, más adelante en esa misma audiencia aceptó que en la diligencia de descargos admitió haberlo agredido.

De modo que la agresión del actor al señor Lagos es un hecho que el Tribunal encuentra suficientemente acreditado, incluso es claro que el propio demandante y su abogado así lo reconocen, y a lo largo del proceso lo que tratan es de restarle gravedad al mismo, o intentar justificarlo, lo que se estudiará más adelante.

Ese solo hecho constituye, como lo dijo el juzgado y este Tribunal lo comparte en principio, una justa causa para la terminación del contrato de trabajo, como

quiera que quebranta lo previsto en el numeral 2, literal A) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, que estatuye como motivo para terminar el contrato “*Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra ... los compañeros de trabajo*”. La norma en realidad contempla varios enunciados, pero para lo que ahora se discute se trata de analizar la prohibición del acto violento que, según el lenguaje natural, quiere decir el que se produce con ímpetu y fuerza y busca afectar la integridad física de otro. Ninguna duda queda de que se trató de un hecho violento, sin que la circunstancia de que no haya producido una lesión visible al agredido, como manifiesta el demandante, disipe esa calificación, pues aquí lo preponderante es el uso de la fuerza por parte del agresor, y claramente se dio esa hipótesis. Pero es que además, el reglamento interno de trabajo califica como grave y por lo tanto como motivo para terminar el contrato de trabajo, agredir a compañeros, como se lee en el reglamento interno, en el numeral 52 de las prohibiciones a los trabajadores (artículo 79), en armonía con el artículo 84 literal d), con lo cual se violó el numeral 6 de la norma antes citada en tanto se incurrió en una falta calificada como grave en el reglamento interno. Y es claro que se trató de una agresión, pues tiene tal alcance el acto de acometer a otro para hacerle daño, especialmente, sin justificación.

Ahora bien, parte importante de la argumentación del recurrente se centra en que la conducta del demandante no puede ser castigada en la forma en que se hizo, por cuanto fue apenas una reacción frente a los permanentes malos tratos y gestos ofensivos del señor Lagos con respecto de aquel, y que incluso se extendieron a varios compañeros de trabajo, situación que era conocida por la empresa, que omitió intervenir para introducir los correctivos de caso.

Sobre los que el demandante califica malos tratos, considera el Tribunal que es dable deducir que los mismos se produjeron, aunque no son muy claras las circunstancias, características y frecuencia de los mismos. Se empieza por decir que el propio representante legal de la demandada, admite su ocurrencia cuando manifiesta que el señor Lagos es “*temperamental*”, malhumorado, seco y austero en sus comunicaciones, en las que es un poco fuerte; así como cuando acepta que había roces entre el actor y Leonel Lagos y que a raíz de estos se hicieron unas reuniones entre los dos, aunque aclara que esas diferencias ocurrieron solo una vez; y al comentar que se amonestó a Lagos en una o dos ocasiones, por su forma de comunicación, aunque dice que eso fue hace 3 o 4 años. Pero aclara que nunca ha agredido a nadie, ni es violento, vulgar, tampoco usa palabras ofensivas.

Lo ratifica el testigo Cristian David Ruiz, quien manifiesta que Leonel Lagos es muy ofensivo y ha tenido problemas con varias personas, se dirige a los demás

de forma muy incorrecta con expresiones como "princesa", "reina", aparte de que a él nadie le gusta, dice que nadie sirve para nada, que son brutos; que a él (testigo) le pasó muchas veces pero él no le pone color, pero dice no tener fechas exactas de esas actuaciones, y ni siquiera trataron de precisarlo al respecto, pero menciona que para esa época el actor se encontraba enfermo y era el único que no podía hacer fuerza, de modo que era fácil deducir que esas expresiones, como "media mujer" iban dirigidas a este; más adelante informa que esas manifestaciones eran frecuentes y habituales. Entre las personas con las que Lagos ha tenido problemas menciona a Alexis Lozano, Diego Carlos, Florentino Serrano, Marco Elías, incluso con el primero fue hace poco, lo ofendió porque se refirió a él de forma muy grosera, ya que tenía problema de rodillas y ayudaba en báscula; que incluso ha tenido problemas con William Espejo. Que las quejas por esos comportamientos se presentan verbalmente ante los jefes, que él nunca presentó ninguna, y que tampoco supo que llamaran a descargos a Lagos o lo sancionaran.

Leonel Lagos Manrique, el agredido, en su declaración acusa al actor de malos tratos, se queja de que nunca le cayó bien a este y las informaciones se las daba de mala gana. Pero a pesar de que negó haber incurrido en tratos peyorativos e indebidos con sus compañeros, termina aceptando que sí lanzó expresiones como "mejor hubiera nacido mujer", pero sin que aclarara a quien se refería con ello. También acepta haberse reunido con el actor y con William Quintero para tratar de superar diferencias con el primero, aunque dijo que este era quien lo trataba de forma agresiva.

Brayan Camilo Sánchez Gómez, extrabajador de la demanda, pues lo hizo hasta mitad del año en que rindió la declaración y duró tres años, dice que conoció y conoce a Leonel Lagos, quien, afirma, era un poco agresivo en las palabras que usaba, no sabe si porque se lo permitían o porque él es así; que utiliza malas palabras, insultos, groserías, chanzas de ellos; aunque más adelante manifiesta el testigo que era la forma de hablar, no groserías, dice no recordar las palabras que usaba, pero posteriormente se refiere a las expresiones "la flor de trabajo" y "mejor la hubieran hecho mujer" como una de las que lanzaba y que provocaba risas entre los miembros de la cuadrilla de cotereros; que esos comentarios los escuchó después de que el actor se enfermó; que Lagos también tuvo inconvenientes con Marcos Elías Moreno, quien pasó carta a Catalina Gómez, de recursos humanos; después manifiesta que no es que haya escuchado, que en realidad escuchaba decir que eso era lo que decían en cuanto a que Lagos era mala persona; que Marcos Elías le dijo tanto lo del roce, como de la carta antes referida; que nunca escuchó que a Lagos lo hubiesen suspendido, llamado la atención o sancionado; que la empresa se tapó los ojos frente a esos hechos; manifiesta que él no tuvo

problemas con Lagos, y no sabe de la reunión de este con el actor para superar diferencias; ya al final de la declaración expresa que Lagos también tuvo problemas con "Fernando Yan Quen" y con Miguel Gómez; precisa el testigo que Lagos utilizaba expresiones como "gonórrea" "H.P.", aunque con él personalmente no tuvo esos malos tratos; por último expresa que no sabe si esas expresiones eran chanzas o malas palabras.

Carlos Joya dice que no estaba en el sitio el día de la agresión pero Lagos lo llamó por teléfono para comentarle y cuando llegó a la empresa miró el video y le dijo al agredido que presentara el caso a recursos humanos; describe lo que vio en el video, sobre todo el cabezazo del actor a Lagos; niega conocer problemas de este con otros trabajadores y relata que en una ocasión propiciaron una reunión entre el actor y Lagos, en la que intervino William Quintero, jefe directo de los dos, para que superaran las diferencias y buscaran un mejor clima laboral y de trabajo en equipo, y que si persistían las diferencias se quejaran ante recursos humanos, pero no supo que alguno de ellos lo hubiese hecho; que esa reunión fue anterior al incidente de septiembre 8; que ambos se acusaban de malos tratos de uno contra el otro; que las quejas no eran por groserías sino reclamos por voz alta; que nunca escucho que Lagos utilizara las expresiones de la que dan cuenta los testigos Brayan y Cristian Ruiz; aclara que el proceso disciplinario se adelantó contra el actor, que fue el agresor, y solamente se recibió la versión de Lagos; que él no solicitó investigación disciplinaria en contra de este, a quien califica como buen trabajador, responsable, tan es así que ha ido escalando en la empresa; y aunque niega que Lagos tratara mal a otros trabajadores, termina admitiendo que la reunión antes referida fue unos días antes del incidente de la agresión física y el problema allí fue por tratos verbales, roces con otras personas; aclara que el actor no tenía nada que hacer en la bahía, pues su función era capturar el peso de la báscula (se destaca que esta persona, junto con William Espejo aparecen enviando una carta dirigida a talento humano, de fecha 8 de septiembre de 2020 solicitando se investigue disciplinariamente tanto al actor como a Lagos, por el incidente del día anterior, folio 102, archivo 07), lo que descarta que solamente se hubiese solicitado frente al actor; cosa distinta es que talento humano resolviera vincular solamente al demandante.

William Espejo tampoco tenía información y conocimiento sobre los mencionados malos tratos de Lagos hacía el actor y los compañeros de trabajo; por el contrario, afirma que era respetuoso, y ningún compañero le ha comentado de esos malos tratos ni ha recibido quejas en contra de ese empleado; también exalta sus condiciones laborales; que el trato entre los dos ha sido normal; igualmente se refirió a la reunión entre Lagos y el actor para superar discordias

y se les recomendó que si persistían, acudieran al comité de convivencia; que nunca supo de agresiones de Lagos; anota también que el demandante se metió a un sitio a realizar una labor que no le correspondía.

William Quintero, líder de producción y jefe inmediato del actor, manifestó que el despido fue por la agresión contra un compañero de trabajo, que es una falta grave; que para esa fecha estaba de vacaciones; también se refiere a la reunión que se hizo para buscar acercamientos entre el actor y Lagos por fricciones en lo laboral, toda vez que Landinez se quejaba de que Lagos le había alzado la voz, tuvieron un roce; los reunieron, los escucharon y les recomendaron que mejoraran su trato, trabajaran en equipo, y si sobrevenían quejas las llevaran a recursos humanos; que no ha recibido quejas del trato de Lagos, ni se ha enterado de que las haya recibido otro directivo distinto a él; que a Lagos no se le han hecho descargos por tratos irrespetuosos.

Analizadas las pruebas en su conjunto la Sala se identifica con lo razonado por la jueza, en cuanto a que es posible inferir que el trato del señor Lagos con el actor y con otros compañeros, no siempre era el mejor. Así se desprende de lo aceptado por el propio representante legal de la empresa, quien califica la comunicación de dicho trabajador (Lagos) como seca, austera, temperamental y malhumorado, y lo ratifica la reunión que se hizo entre este y el actor para superar diferencias, a la que se refirieron varios de los testigos, como antes se vio, reafirmando lo anterior con lo declarado por los testigos Brayan y Cristian Ruiz, y con lo reconocido por el propio Leonel Lagos en su declaración. No hay información clara y contundente sobre las fechas en que tales hechos se produjeron, solamente el testigo Joya manifiesta que la reunión de marras se hizo unos días antes del incidente de la agresión, y otro de los testigos manifiesta que fue después de que el actor regresó de la cirugía y empezó con sus restricciones, y el representante legal se refiere a 3 o 4 años antes. Pero tampoco hay información sobre la frecuencia de esos roces, ya que si bien alguno de los testigos refiere que eran frecuentes y habituales (Cristian) no se ahondó, ni se hicieron precisiones en este aspecto, y si así ocurría frente al demandante. A lo anterior se suma lo poco consistente de la declaración de Brayan Gómez, y al hecho de que en muchas de sus manifestaciones es un testigo de oídas. De modo, que si bien es cierto que puede deducirse esos malos tratos, no hay forma de establecer si eran permanentes y si, en el caso concreto del demandante, tenían esta característica, elemento que sería de gran importancia para analizar si podría justificar la reacción del actor el día del incidente objeto de estudio.

Para analizar este tema, es pertinente tener en cuenta, que la Sala de Casación Laboral, en sentencia de octubre 7 de 2003, radicado 20.387, fijó los siguientes criterios generales:

*“Es claro entonces que dentro de las “desavenencias” a que se refiere la disposición contractual arriba mencionada no está comprendida la conducta asumida por la demandante frente a su compañero de trabajo... porque simplemente se trata, como se infiere de la descripción de la propia accionada en la carta de despido, de la reacción normal de la actora, provocada por el comportamiento irrespetuoso y reprobable del compañero de labores, que atentaba contra la dignidad de aquella, sin ninguna trascendencia para la disciplina del establecimiento.*

*“Así, en este evento no podía exigirse una conducta distinta, pasiva o de indiferencia, de la actora, para que evitara quedar inmersa en la causal que podía justificar su despido, puesto que en el plano de las relaciones humanas resulta elemental que existan respuestas a determinadas agresiones, y que aunque es normal que haya oposiciones, discordias y hasta contrariedades, lo cierto es que, como ya se dijo, al ser humano no puede exigírsele imperturbabilidad ante la agresión ignominiosa de que se le haga objeto, pues es exigencia de la propia dignidad el responder a un acto injurioso”*

Tales directrices, sin embargo, concebidas en un caso específico, que no coincide totalmente con lo que en este caso sucedió, no resultan aplicables a este por cuanto a juicio de la Sala la reacción del demandante no se produjo al calor del momento, en el que haya habido injurias o ademanes de agresión mutuos, sino en un ambiente en que no es claro que el señor Lagos hubiese ofendido al actor, lo hubiese manoteado, como para entender que el acto suyo fue una reacción legítima a un acto hostil previo e inmediato. Incluso en los descargos el demandante dice que Lagos no lo agredió y aunque manifiesta en el interrogatorio que le dijo “sapo” “lambón”, ello no fue demostrado con prueba diferente a su propio dicho, incluso el testigo Estupiñán nada menciona al respecto. Es que aun si se aceptara, que hubo roces anteriores entre los dos trabajadores y que Lagos en otras fechas y otros días hubiese lanzado expresiones injuriosas o sarcásticas contra el actor, podría justificar que el día del incidente, este hubiese agredido físicamente a aquel en la forma en que lo hizo y como se puede observar en el video, en que se nota, incluso, que se aleja unos pasos, luego da una vuelta y es cuando se produce el golpe, lo que muestra que tuvo unos segundos para decidir su reacción. Mírese que en el relato de Estupiñán queda claro que no hubo ningún gesto ni palabra de ataque de Lagos; así entonces resulta inexplicable la respuesta del actor. Debe destacarse, además, que tal como lo declaran varios testigos nunca antes en la empresa se había presentado un acto violento de un trabajador contra otro, lo que refuerza lo inapropiado e injustificable de la conducta de Landinez, y explica la decisión de la empresa de dar por terminado su contrato de trabajo, pues es patente el efecto disolvente y el impacto que este tipo de actos produce en el mundo de las empresas, sobre lo que ha dicho la jurisprudencia *“la violencia, la injuria y los malos tratamientos, por sí solos alteran los fundamentos mismos de la organización de la empresa...”* (sentencia de marzo 22 de 1985). Amén de que no le es dado a los jueces graduar la magnitud de los actos de violencia, porque *“basta que se compruebe que el despido cometió uno cualquiera de tales actos reprochables para que el fallador, al decidir la litis, tenga que calificar como justa o ilícita la cancelación del contrato que, apoyado en ese móvil, decidió el patrono”* (sentencia de agosto 28 de 1986, exp. 370).

De otro lado, tampoco puede entenderse que en el contexto descrito, de ofensas previas (aunque no hay claridad total al respecto, sobre fechas y frecuencia), la decisión de terminar el contrato de trabajo sea desproporcionada o inequitativa, porque el acto violento en sí mismo considerado es justa causa para el despido, como ya se vio, y no puede ser disculpada por el hecho de que entre los trabajadores involucrados haya habido roces verbales en el pasado, ni le es dado a los jueces ingerirse en lo que es facultad propia de los empleadores, que bien pueden determinar si ante un acto grave de uno de sus trabajadores, optan por imponerle una sanción o terminar el vínculo, mucho más tratándose de una falta calificada como grave en el reglamento.

Cabe recordar que la jurisprudencia laboral ha dicho:

*“...El ejercicio de este derecho (el despido) es facultativo, es decir, que el patrono puede o no hacer uso de él, de acuerdo con sus intereses o los de la empresa. De manera que si se abstiene de aplicarlo, no incurre en violación de la ley, y si lo ejerce frente a determinados trabajadores y no lo hace respecto de otros que han incurrido en los mismos hechos, tampoco lo infringe, y por lo tanto no realiza una discriminación que afecte el principio de igualdad de los trabajadores. Es contrario a la lógica que si un trabajador incumple sus obligaciones laborales el patrono esté facultado para terminar el contrato de trabajo con justa causa, pero si el incumplimiento de sus obligaciones se hizo conjuntamente con otros trabajadores, la facultad que tiene el patrono para despedir no pueda ser ejercida individualmente sino en forma colectiva, pues de lo contrario se produciría una discriminación. La falta del trabajador no se borra por la circunstancia de que no se sancione a quienes junto con él la cometieron”.* (sentencia de 3 de septiembre de 1982, entre paréntesis no es del original).

En ese orden de ideas, las faltas anteriores que hubiese cometido el señor Lagos en el pasado, y que no hubiesen sido sancionadas por el empleador, no justifican ni impiden que se sancione la perpetrada por el actor, si su gravedad apareja la terminación del contrato de trabajo. Un planteamiento en esos términos implica que el empleador deba sancionar necesariamente una conducta de uno de sus trabajadores y si no lo hace queda en suspenso su poder disciplinario y de dirección con respecto del resto de trabajadores, o deslegitima ese poder de dirección, conclusión y criterio que terminaría socavando los cimientos del orden en el interior de las empresas, y sería un estímulo perverso a la generalización de las conductas indebidas, y una especie de franquicia, dada la imposibilidad de sancionar las faltas posteriores ante la permisividad inicial del empleador. En todo caso, interesa destacar que en este evento no se ha demostrado plenamente que la empresa hubiese consentido actos indebidos del señor Lagos, pues ni siquiera está demostrado que conociera de los mismos en la magnitud e intensidad que refieren los testigos Cristian y Brayan, ya que los directivos que comparecieron al proceso solamente supieron de una queja del demandante, frente a la cual se implementaron los medios normales para superarla, y no se demostró que se hubiesen presentado quejas en las oportunidades restantes, y el demandante sola menciona tres eventos en que hubo palabras indebidas de

Lagos, como cuando no quise recibirle al cargo cuando lo reemplazó por la muerte de su padre, el incidente en presencia de la señora María Sánchez, y las veces que hizo alusiones irónicas y ofensivas, sin que se haya determinado lo realmente acontecido ni las fechas que en cada hecho sucedió.

De manera que no encuentra la Sala justificación ni atenuantes en la conducta del demandante, ni tampoco que la decisión de terminar su contrato resulte ilegítima o desproporcionada.

En cuanto a las violaciones del debido proceso que señala el recurrente y que deslegitimarían la decisión del despido, debe decirse que este Tribunal no las encuentra demostradas.

Para empezar, se queja el recurrente de que no se le dio oportunidad de interponer recursos contra el despido, pero es claro que esta exigencia no está contemplada dentro de los estándares del debido proceso y del derecho de defensa establecidos en la ley y señalados por la jurisprudencia tanto laboral como constitucional.

Al respecto, basta con traer a colación lo dicho por la Corte Constitucional en sentencia SU 449 de 15 de octubre de 2020, de la cual se extraen los siguientes apartes:

*“...la terminación unilateral del contrato de trabajo en los eventos en que el empleador considera que se configura una justa causa, es una facultad de naturaleza contractual que no corresponde a una sanción de naturaleza disciplinaria, por lo cual, por regla general, no está obligado a seguir un procedimiento de dicha naturaleza. Ello no obsta para que, en el caso en que el empleador – por vía del reglamento u otro acuerdo convencional -, establezca un procedimiento para desvincular a un trabajador, se dé sujeción al mismo...”*

*(...)*

*Por lo anterior, y dada su condición de facultad contractual, en principio, la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador excluye la aplicación del debido proceso y, por ende, la necesidad de tener que agotar un procedimiento reglado para tal fin ..., salvo que i) las partes así lo hayan acordado (en el contrato individual de trabajo, en el reglamento de trabajo, en un pacto o convención colectiva o como resultado de un laudo arbitral); o ii) que ello se imponga por el ordenamiento jurídico, como requisito previo para el ejercicio de la atribución dirigida a finalizar el vínculo contractual, tal como se constató con la causal prevista en el numeral 9, literal a) del artículo 62 del CST, relativa al deficiente rendimiento en el trabajo, en donde, antes de ejercer la facultad de terminación, el empleador debe agotar el procedimiento establecido en el artículo 2º del Decreto 1373 de 1966...”*

Y al referirse a las garantías mínimas cuando el empleador haga uso de la facultad de terminar unilateralmente el contrato de trabajo con justa causa, manifestó que deberá cumplir con las siguientes, cuya exigibilidad será obligatoria: la inmediatez, la sustentación en causales taxativas, la comunicación de motivos concretos, claros y específicos, la aplicación y existencia de procedimientos específicos de terminación del vínculo, exigencias de cada una

de las causales y preaviso respecto de algunas de ellas, respeto debido en la relación laboral, es decir a ser escuchado en cuanto a las concretas, específicas faltas que se le endilguen, y no ser menospreciado.

Esos lineamientos están plenamente acordes con lo definido por la jurisprudencia laboral, como consta en sentencia SL2351-2020, radicación 53676 del 8 de julio de 2020, en la que indicó que el respeto al debido proceso *"es exigible cuando existe un proceso disciplinario previamente pactado dentro de la empresa para que el empleador haga uso de las justas causas del art. 62 del CST, y se cumple siguiendo dicho procedimiento"*, y en ese sentido, fijó su nuevo criterio según el cual *"la obligación de escuchar al trabajador previamente a ser despedido con justa causa como garantía del derecho de defensa es claramente exigible de cara a la causal 3) literal A del artículo 62 del CST, en concordancia con la sentencia de exequibilidad condicionada CC C-299-98. De igual manera, frente a las causales contenidas en los numerales 9° al 15° del art. 62 del CST, en concordancia con el inciso de dicha norma que exige al empleador dar aviso al trabajador con no menos de 15 días de anticipación. Respecto de las demás causales del citado precepto, será exigible según las circunstancias fácticas que configuran la causal invocada por el empleador. **En todo caso, la referida obligación de escuchar al trabajador se puede cumplir de cualquier forma, salvo que en la empresa sea obligatorio seguir un procedimiento previamente establecido y cumplir con el preaviso con 15 días de anticipación frente a las causales de los numerales 9° al 15°"** -Resalta la Sala-. Y precisó que la terminación unilateral del contrato de trabajo por el empleador con base en una justa causa no tiene naturaleza disciplinaria, ni constituye una sanción, por regla general y, por tanto, el empleador *"no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, y que, en los casos de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa"* -Resalta la Sala-. Criterio que esta Sala comparte y así se ha pronunciado en sus diferentes decisiones, no solo por ser aplicable al caso concreto, contrario a lo considerado por el recurrente, sino porque, además, no le es dable a este Tribunal apartarse del precedente dispuesto por el órgano de cierre de esta jurisdicción laboral, sin razones válidas para ello.*

En esa misma sentencia, en la que reiteró lo dicho en sentencia SL15245 de 2014, señaló que lo anterior no significa que el empleador no tenga límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues de todas formas, debe garantizar el derecho de defensa cuando se hace *"uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación"*, y resumió tales garantías como *"a) La necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato (...)"*, *"b) La inmediatez que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión o de que tiene conocimiento de estos"*, *"c) Se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo"*, *"d) Si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido establecido en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual"*

*de trabajo, para garantizar el debido proceso”, y “e) La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido”, y aclaró que “La citación a descargos no es la única forma de garantizar el derecho de defensa del trabajador”, pues esta garantía “se cumple también cuando el trabajador, de cualquier forma, tiene la oportunidad de hacer la exposición de su caso al empleador con el fin de asegurar que la decisión de terminación del contrato vaya precedida de un diálogo...” (Subraya la Sala).*

De modo que ningún lineamiento impone el deber de cumplir con la obligación de garantizar un recurso contra la terminación del contrato de trabajo; mucho más si, como lo dice el propio recurrente, tal posibilidad no se encuentra en el reglamento interno de trabajo, y por lo mismo tampoco puede considerarse que este es inaplicable por no consagrarlo. Si en algún momento la doctrina constitucional impuso ese requisito, eso ya fue superado por la sentencia de unificación que antes se transcribió.

De otro lado, es patente que el reglamento interno en ningún momento estableció un procedimiento para el despido con justa causa; por el contrario, claramente proscribió esta vía cuando dispuso de forma expresa que tal medida no es una sanción, sino una decisión administrativa que se impone una vez se establezca la ocurrencia de una falta grave. Así incluso lo deja entrever el demandante en su recurso.

Así mismo, el hecho de que la empresa cuando se enteró de la comisión de la falta hubiese decidido iniciar un proceso disciplinario contra el actor, llamándolo a descargos, en ningún caso significa que tal proceso solo podía terminar en una sanción de este tipo y no en la terminación del contrato, pues un entendimiento en esos términos implica desconocer el contenido del reglamento que prevé que si en el desarrollo de la investigación se encuentra que la falta es grave, se podrá determinar la extinción del contrato; y choca además con la lógica más elemental pues lo usual es que antes de tomar alguna medida se escuche al trabajador, se sopesen sus razones, se evalúen las demás circunstancias y se adopte la decisión que corresponda, una de las cuales es lógicamente la terminación del contrato, si hay motivo por ello. Plantear lo contrario, es como sostener que si la falta es grave hay que despedir de inmediato, sin seguir ningún proceso ni escuchar al trabajador, lo cual está en contravía de las directrices doctrinarias antes señaladas.

Valga añadir que la empresa puso en conocimiento del demandante las pruebas que tenía acopiadas sobre los hechos, le expresó que podía solicitar las pruebas que considerara pertinentes, de igual forma le hizo conocer que en los descargos podía hacerse acompañar de apoderado o de dos compañeros de trabajo.

En lo concerniente a la inclusión de faltas en la carta de despido y en los descargos de hechos y circunstancias que no fueron anunciadas en la citación a estos, debe decirse que ello tampoco comporta una violación al debido proceso, ni torna el despido en ilegítimo. Se entiende que el recurrente con este planteamiento, alude al hecho que tanto en los descargos como en la carta de despido se mencionó la incurrancia del demandante en lo se denominó extralimitación de funciones, al presentarse a la bahía o patio a tratar de organizar la labor en dicha sección, cuando eso no le correspondía. Sin embargo, tales actuaciones de la empresa, a juicio de la sala, no contravienen el debido proceso, porque en los descargos surgió el tema y se le dio la oportunidad que explicara sus razones, y en la carta de despido se concretó y especificó ese hecho como causal de despido. La simple circunstancia de que no se hubiese mencionado en la citación de descargos en modo alguno impedía que la empresa pudiera introducirlo posteriormente, pues lo importante en este caso es que se diera la oportunidad al trabajador de escuchar su versión al respecto, y aquí se observó esa exigencia. La aspiración del demandante a que haya plena correspondencia entre la citación a descargos y los cargos, y con la carta de despido, si bien pudiera tener cabida en otros escenarios como en los procesos disciplinarios contra servidores públicos o en actuaciones penales, no es vinculante ni resulta obligatoria cuando se trata de servidores particulares. Cosa distinta es examinar si ese motivo adicional constituye justa causa para terminar el contrato de trabajo, pero esa discusión resulta innecesaria, dado que al encontrar que la agresión a su compañero es suficiente para legitimar la decisión de la empresa, no se requiere examinar causas adicionales, mucho menos cuando la queja del recurrente no se encamina a cuestionar la ocurrencia de este hecho y su carácter de justa causa, sino a rebatir su inclusión indebida.

Tampoco se encuentra que se haya violado el debido proceso, porque la empresa no haya sancionado ni llamado a descargos o a dar su versión en el proceso disciplinario al señor Leonel Lagos. Mírese que, tal como antes se dijo, en la carta reportando el incidente (firmada por Carlos Joya y William Espejo) se solicita se investigue a este y al demandante, y si la empresa, ante las evidencias de lo sucedido ese día, decidió investigar y sancionar solo al demandante, no se advierte allí ninguna vulneración de su debido proceso ni de sus garantías. De igual modo, si el empleador no citó al señor Lagos a que diera su versión, ello tampoco vicia el trámite ni el despido, dado que era algo completamente discrecional.

Finalmente, el que se haya incurrido en alguna imprecisión al cargo que desempeñaba el actor, tampoco afecta la legalidad del trámite surtido o de la

decisión adoptada, pues en caso de haber ocurrido se trataría de un asunto menor.

De manera que estudiado el recurso en su totalidad no encuentra la Sala que se haya quebrantado el debido proceso, amén de que se concluye que el motivo aducido por la empresa para terminar el contrato de trabajo, consistente en la agresión a un compañero de trabajo, constituye justa causa. Por lo tanto, no queda camino diferente que confirmar lo resuelto por la jueza de primer grado.

En vista de lo anterior resulta innecesario estudiar si es despido del actor fue discriminatorio, porque establecida la justa causa es patente que la terminación del contrato de trabajo no fue ineficaz, ni siquiera si se considerara que el trabajador se encontraba en situación de protección laboral reforzada, tal como lo dijo la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 1360 de 2018:

*“Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio.*

*Nótese que allí se Radicación n.º 53394 17 dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación», lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera. Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador.*

*Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva. Con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa.*

*De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues resulta ilógico prohibir el despido del trabajador «por razón de su limitación» y al tiempo vedarlo Radicación n.º 53394 18 cuando este fundado en un motivo ajeno a su situación. Si, la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada. A la larga, la cuestión no es proteger por el prurito de hacerlo, sino identificar y comprender los orígenes o causas de los problemas de la población con discapacidad y, sobre esa base, interpretar las normas de un modo tal que las soluciones a aplicar no los desborden o se transformen en otros problemas sociales...”*

Así se deja resuelto el recurso interpuesto.

Costas en esta instancia, a cargo del demandante, cuyo recurso no salió avante.

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:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de fecha 2 de diciembre de 2022, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, en el proceso ordinario laboral de JUAN DAVID LANDINEZ contra NUTRICIÓN Y RECURSOS DE COLOMBIA S.A., NUTRYR S.A., conforme lo expuesto en la parte motiva.

**SEGUNDO:** Costas en esta instancia, a cargo del demandante. Como agencias en derecho se fija el equivalente a un salario mínimo legal mensual.

**TERCERO: DEVOLVER** el expediente digital al despacho de origen.

LAS PARTES SE NOTIFICARÁN EN EDICTO Y CÚMPLASE,



**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

Magistrado



**JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**

Magistrado



**MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN**

Magistrada



**LEIDY MARCELA SIERRA MORA**

Secretaria