

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

Magistrado: **JOSE ALEJANDRO TORRES GARCIA**
Proceso: Fuero Sindical
Radicación No: 25899-31-05-002-2020-00408-00
Demandante: **MEXICHEM DERIVADOS COLOMBIA**
Demandado: **HUMBERTO ELIAS ARRIETA MANJARRES**

Bogotá D.C. tres (3) de septiembre de dos mil veintiuno (2021)

El Tribunal conforme a los términos acordados en Sala de Decisión procede a dictar de plano lo siguiente,

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

MEXICHEM DERIVADOS COLOMBIA por intermedio de apoderado judicial demandó a **HUMBERTO ELIAS ARRIETA MANJARRES** para que previo el trámite del proceso especial, se declare que el demandado tiene fuero sindical, que incurrió en una justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo, en consecuencia se conceda el permiso para despedirlo con justa causa, y quien se encuentra aforado en su condición de Secretario de Educación de la subdirectiva Cajicá del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA QUÍMICA Y FARMACEUTICA DE COLOMBIA – SINTRAQUIM, y el pago de las costas.

En apoyo de sus pretensiones expuso que el 11 de enero de 2018, el demandado suscribió con la demandante contrato de trabajo, como último cargo desempeñó Técnico de Mantenimiento, que presta sus servicios de manera personal en las instalaciones de **MEXICHEM DERIVADOS COLOMBIA S.A.**, en el Km. 5 Vía Cajicá – Zipaquirá, se encuentra amparado por la garantía de fuero sindical en su calidad de Secretario de Educación de la Junta Directiva de la Subdirectiva Cajicá del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Química y Farmacéutica de Colombia, expuso que el 17 de septiembre de 2020, el demandado agredió física y verbalmente a su compañero de trabajo Pedro Ignacio Arévalo Boyacá, en su

horario de trabajo y dentro de las instalaciones de la empresa, según este último las agresiones se produjeron así: *“me dirigí hacia los lockers a terminar de cambiarme y en ese momento sentí un golpe muy fuerte por la espalda, específicamente en el hombro derecho, lo que me hizo sentir un fuerte dolor y a la vez voltearme de forma automática e inmediato para saber qué había sucedido y entonces es cuando veo al señor Humberto Arrieta que se abalanza contra mi tijeras en manos las cuales utiliza para cortar la fibra de vidrio, cortándome el dedo medio de mi mano derecha”*. Según el testimonio de Luis Ortiz, indicó *“...cuando repentinamente se observa que se están golpeando mutuamente”*. según testimonio de Yhan Carlos Sánchez, *“...el señor Humberto Arrieta no se contiene agrediendo de manera física y con un objeto al señor Pedro Arévalo...”* según testimonio de Ramón Moscoso, *“...me iba a salir del taller cuando empezaron a golpearse...”*. *“testimonios son unívocos en establecer que los hechos ocurrieron en la empresa el día diecisiete (17) de septiembre de 2020”*, que las lesiones ocasionadas a Pedro Ignacio Arévalo Boyacá por el demandado, en su hombro derecho y en el dedo medio de la mano derecha, fueron registradas fotográficamente, que ese día 17 de septiembre de 2020 se reunieron virtualmente Pedro Ignacio Arévalo Boyacá y Francisco Manuel Díaz, fueron observadas las lesiones causadas y se evaluó la necesidad de primeros auxilios.

Que, con ocasión a esos hechos, la empresa inició el procedimiento disciplinario correspondiente, que fue citado a rendir descargos el 22 de septiembre de 2020, para el 24 de dicho mes y año, indicándole que si lo deseaba podría asistir con 2 compañeros de trabajo representantes de la organización sindical, citación que fue remitida al correo electrónico de la organización sindical el mismo 22 de septiembre de 2020, a fin de que pudieran asistir a la diligencia de descargos programada, el 24 de septiembre de 2020, el demandado radicó solicitud de aplazamiento diligencia de descargos, ese mismo día se notificó por escrito al demandado que la citación a descargos se mantenía ya que se había realizado conforme con la ley, las reglas constitucionales y la convención colectiva de trabajo, por lo que se le indicó que *“lo esperamos a la citación formalmente comunicada”*, y se dio inicio a las 9:20 a.m. en donde el demandado tuvo la oportunidad de ejercer su derecho de defensa y ser oído dentro del proceso disciplinario, el demandado asistió a esta diligencia de descargos con JUAN CARLOS GARZÓN NOVA, miembro de la organización sindical SINTRAQUIM SUBDIRECTIVA CAJICÁ.

El 1º de octubre de 2020, notificó la carta de terminación de contrato de trabajo con justa causa al demandado, sustentándola en los hechos ocurridos el 17 de septiembre de 2020, en los que el demandado agredió física y verbalmente a Pedro Ignacio Arévalo Boyacá, ocasionándole heridas físicas, dentro de dicha carta se le indicó al demandado que *“Esta claramente demostrado entonces que usted, incumpliendo los más elementales deberes de respeto, agredió física y verbalmente al señor Pedro Arévalo, en horario laboral y dentro de las instalaciones de la compañía, siendo una falta grave en cualquier comunidad en general y para la organización en particular, pues lo mínimo que se espera es que respeto la integridad física y moral de sus compañeros de trabajo, no siento tolerables estos actos de violencia y malos tratamientos como el que usted desplegó violando las más elementales normas de comportamiento. Sus acciones violentas, físicas y verbales en contra de un compañero de trabajo contrarían notoriamente los deberes de ciudadano y las reglas de convivencia en la empresa. Esta compañía no tolera comportamientos violentos en los que las diferencias se diriman agrediendo la humanidad de otro sr humano, como lo hizo usted violentamente en la empresa. Por lo tanto, sus violentos hechos, han socavado irreparablemente la confianza que la compañía ha depositado en usted para el ejercicio de su cargo y el interés de seguir contando con usted como empleado de nuestra empresa, además de que el ordenamiento jurídico determina que tales actos de violencia son incompatibles con la continuidad de un contrato de trabajo.”* se le indicó además que *“Con todo lo mencionado, los hechos y elementos descritos con anterioridad constituyen justa causa de terminación a su contrato de trabajo de acuerdo con las normas laborales vigentes, en particular el literal a), numeral 2 y 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, este último con remisión expresa a los numerales 1 y 4, del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo. Lo anterior en coordinación con los numerales 1, 2, 3, 4 y 6 del artículo 51, el numeral 6 del artículo 56, los numerales 33 y 34 del artículo 60, y los numerales 4, 8, 17, 23, 25 y 39 del artículo 63, todos ellos del Reglamento Interno de Trabajo, así como los Manuales, Políticas y Procedimientos establecidos previamente por la compañía, así como su contrato de trabajo”*. Que aunque no se encuentra pactado dentro del procedimiento convencional, y no dejar duda alguna en la ocurrencia de la justa causa, dentro de la carta de terminación se le indicó que podía recurrir la decisión, el 3 de octubre de 2020, Humberto Elías Arrieta Manjarrés radicó ante la empresa escrito de apelación, el 9 de octubre de 2020, *“se confirma la decisión de terminar su contrato de trabajo con justa causa, con base en los fundamentos fácticos y jurídicos notificados a usted en la carta remitida el primero (1) de octubre de 2020”*, y en la carta de despido se le indicó al demandado que los efectos de la terminación estarían supeditados a la calificación de un Juez Laboral.

El Juzgado mediante providencia de 7 de septiembre de 2017, entre otras cosas, admitió la demanda, dispuso tener como parte sindical al *“SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA QUIMICA Y FARMACEUTICA DE COLOMBIA “SINTRAQUIM*

NACIONAL”, y a la “SUBDIRECTIVA CAJICÁ”. e indicó que se acreditó que “la entidad demandante remitió copia de la demanda con sus anexos al demandado y a la organización sindical interviniente. La notificación personal se limitará al envío por medio electrónico del presente auto admisorio al demandado señor Humberto Elías Arrieta Manjarres y a la organización sindical interviniente a cargo de la parte actora”

Mediante auto de 24 de marzo de 2021, el juzgado 1º Laboral del Circuito de Zipaquirá, ordenó remitir las diligencias al Juzgado 2º Laboral del Circuito de dicha localidad quien, mediante auto de 12 de abril de 2021, avocó conocimiento.

El Juzgado tuvo por no contestada la demanda.

II. SENTENCIA DEL JUZGADO

El Juzgado 2º Laboral del Circuito de Zipaquirá, en audiencia celebrada el 23 de agosto de 2021, indicó que el trabajador demandado manifestó su deseo de asistir a la audiencia sin apoderado judicial, se tuvo por no contestada la demanda, decretó pruebas, declaró probada la justa causa de despido consagrada en los numerales 2 y 6 del literal a) del artículo 7.º del Decreto 2351 de 1965, que subrogó los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, en armonía con los numerales 2 y 4 del artículo 51, y los numerales 33 y 34 del artículo 60 del reglamento interno de trabajo, en concordancia con los numerales 4, 8, 17, 23, 25 y 39 del artículo 63 ibídem, concedió permiso solicitado por la sociedad demandante Mexichem Derivados Colombia S.A., para dar por terminado con justa causa el contrato de trabajo celebrado con el trabajador demandado Humberto Elías Arrieta Manjarrés, no impuso costas, concedió el grado jurisdiccional de consulta (artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, que reformó el artículo 69 del CPT y SS).

III. CONSIDERACIONES.

No existe controversia en cuanto a la existencia del vínculo laboral de la demandante con la sociedad demandada, así como tampoco en cuanto su condición de aforado.

Aspecto jurídico.

La Constitución Política de 1991, elevó a rango constitucional la garantía del fuero sindical a los representantes de los sindicatos, sin hacer distinción alguna si se trataba de trabajadores privados, oficiales, o de empleados públicos, ni la forma de su vinculación.

El artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1º del Decreto 204 de 1957, preceptúa que: *“Se denomina “fuero sindical” la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo”*.

El artículo 410 del C.S. del T, modificado por el artículo 8º del Decreto 204 de 1957 Justas causas del despido *“Son justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero. a) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono y durante más de ciento veinte (120) días, y b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato”*.

En este orden debe advertirse que, dentro del proceso especial de fuero sindical, cuando se trata de solicitud de permiso para despedir o levantamiento del fuero sindical, tiene la demandante la carga probatoria de acreditar los hechos que a su juicio constituyen justa causa, para dar por terminado el contrato de trabajo, y una vez acreditados el juez de acuerdo con la ley, determinará si corresponde a las justas causas establecidas para levantar el fuero sindical.

La empresa demandada solicita que a Humberto Elías Arrieta Manjarrés, le sea levantado el fuero sindical de que goza, teniendo en cuenta los siguientes hechos.

Que el 17 de septiembre de 2020, el demandado agredió física y verbalmente a su compañero de trabajo Pedro Ignacio Arévalo Boyacá, en su horario de trabajo y dentro de las instalaciones de la empresa, según este último las agresiones se

produjeron así: *“me dirigí hacia los lockers a terminar de cambiarme y en ese momento sentí un golpe muy fuerte por la espalda, específicamente en el hombro derecho, lo que me hizo sentir un fuerte dolor y a la vez voltearme de forma automática e inmediato para saber qué había sucedido y entonces es cuando veo al señor Humberto Arrieta que se abalanza contra mi tijeras en manos las cuales utiliza para cortar la fibra de vidrio, cortándome el dedo medio de mi mano derecha”*,

Y que los testimonios de Luis Ortiz, Yhan Carlos Sánchez, Ramón Moscoso, SON *“unívocos en establecer que los hechos ocurrieron en la empresa el día diecisiete (17) de septiembre de 2020”*, que las lesiones ocasionadas a Pedro Ignacio Arévalo Boyacá por el demandado, en su hombro derecho y en el dedo medio de la mano derecha, fueron registradas fotográficamente, que ese día 17 de septiembre de 2020 se reunieron virtualmente Pedro Ignacio Arévalo Boyacá y Francisco Manuel Díaz, fueron observadas las lesiones causadas y se evaluó la necesidad de primeros auxilios, con ocasión a esos hechos, la empresa inició el procedimiento disciplinario correspondiente, que fue citado a rendir descargos el 22 de septiembre de 2020, para el 24 de dicho mes y año, indicándole que si lo deseaba podría asistir con 2 compañeros de trabajo representantes de la organización sindical, citación que fue remitida al correo electrónico de la organización sindical el mismo 22 de septiembre de 2020, a fin de que pudieran asistir a la diligencia de descargos programada, el 24 de septiembre de 2020, el demandado radicó solicitud de aplazamiento diligencia de descargos, ese mismo día se notificó por escrito al demandado que dicha citación se mantenía ya que se había realizado conforme con la ley, las reglas constitucionales y la convención colectiva de trabajo, por lo que se le indicó que *“lo esperamos a la citación formalmente comunicada”*, y se dio inicio a las 9:20 a.m. en donde el demandado tuvo la oportunidad de ejercer su derecho de defensa y ser oído dentro del proceso disciplinario, y asistió a la diligencia de descargos con JUAN CARLOS GARZÓN NOVA, miembro de la organización sindical SINTRAQUIM SUBDIRECTIVA CAJICÁ.

El 1º de octubre de 2020, notificó la carta de terminación de contrato de trabajo con justa causa al demandado, sustentándola en los hechos ocurridos el 17 de septiembre de 2020, en los que el demandado agredió física y verbalmente a Pedro Ignacio Arévalo Boyacá, ocasionándole heridas físicas, dentro de dicha carta se le indicó al demandado que *“Esta claramente demostrado entonces que usted, incumpliendo los más elementales deberes de respeto, agredió física y verbalmente al señor Pedro Arévalo, en horario laboral*

y dentro de las instalaciones de la compañía, siendo una falta grave en cualquier comunidad en general y para la organización en particular, pues lo mínimo que se espera es que respeto la integridad física y moral de sus compañeros de trabajo, no sienta tolerables estos actos de violencia y malos tratamientos como el que usted desplegó violando las más elementales normas de comportamiento. Sus acciones violentas, físicas y verbales en contra de un compañero de trabajo contrarían notoriamente los deberes de ciudadano y las reglas de convivencia en la empresa. Esta compañía no tolera comportamientos violentos en los que las diferencias se diriman agrediendo la humanidad de otro ser humano, como lo hizo usted violentamente en la empresa. Por lo tanto, sus violentos hechos, han socavado irremediablemente la confianza que la compañía ha depositado en usted para el ejercicio de su cargo y el interés de seguir contando con usted como empleado de nuestra empresa, además de que el ordenamiento jurídico determina que tales actos de violencia son incompatibles con la continuidad de un contrato de trabajo.”

Se le imputa como falta grave “Con todo lo mencionado, los hechos y elementos descritos con anterioridad constituyen justa causa de terminación a su contrato de trabajo de acuerdo con las normas laborales vigentes, en particular el literal a), numeral 2 y 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, este último con remisión expresa a los numerales 1 y 4, del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo. Lo anterior en coordinación con los numerales 1, 2, 3, 4 y 6 del artículo 51, el numeral 6 del artículo 56, los numerales 33 y 34 del artículo 60, y los numerales 4, 8, 17, 23, 25 y 39 del artículo 63, todos ellos del Reglamento Interno de Trabajo, así como los Manuales, Políticas y Procedimientos establecidos previamente por la compañía, así como su contrato de trabajo”. Que aunque no se encuentra pactado dentro del procedimiento convencional, y no dejar duda alguna en la ocurrencia de la justa causa, dentro de la carta de terminación se le indicó que podía recurrir la decisión, el 3 de octubre de 2020, Humberto Elías Arrieta Manjarrés radicó ante la empresa escrito de apelación, el 9 de octubre de 2020, “se confirma la decisión de terminar su contrato de trabajo con justa causa, con base en los fundamentos fácticos y jurídicos notificados a usted en la carta remitida el primero (1) de octubre de 2020”, y en la carta de despido se le indicó al demandado que los efectos de la terminación estarían supeditados a la calificación de un Juez Laboral.

Obra dentro del expediente, contrato de trabajo, del demandado, notificación a la empresa del nombramiento del aquí demandado dentro de la junta directiva de la organización sindical, citación a descargos, entregada al demandado, escritos de los diferentes testimonios que dan cuenta de lo ocurrido el 17 de septiembre de 2020, diferentes fotografías de las lesiones, citación a descargos, entregada a la organización sindical, solicitud de aplazamiento del demandado de la diligencia de descargos, contestación a dicha solicitud, carta de terminación del contrato de trabajo, apelación de dicha decisión, recurso de apelación y su decisión, convención

Colectiva de Trabajo 2019-2021, suscrita con SINTRAQUIM, y su depósito, reglamento interno de trabajo.

Igualmente se recibieron declaraciones de **LUIS HERNANDO ORTIZ MALAGON** quien manifestó ser técnico mecánico, desde el 7 de agosto de 1994, que es el jefe de mantenimiento de la empresa demandante conoce al demandado porque realizó las pasantías del Sena luego un contrato y después un contrato a término indefinido con la empresa, en el cargo ingreso como mecánico III y terminó como técnico mecánico. Indica el testigo que él es administrativo y no pertenece al sindicato. Que ese día, 17 de septiembre de 2020, estaban en horas laborales, y a la 1y 10 o 1 y15 se presentó un inconveniente entre Humberto y Pedro, hubo cruce de palabras, groserías, y a ambos se les comentó que eso no podía ser, que esos inconvenientes no podían pasar dentro de las instalaciones ni en ningún lado, y de un momento a otro Pedro y Humberto resultaron dándose golpes, que Humberto se encontraba en una labor y tenía unas tijeras en la mano que era de cortar un material, y cuando sucedió el hecho tenía las tijeras en la mano, Pedro manifestó que había sido golpeado con las tijeras, y de ahí resultaron unas heridas y unos golpes, cuando ya se separaron porque, el testigo entró a mediar, *“el tenía igualmente las tijeras en la mano, en ese momento don Humberto estaba realizando labores en un equipo y manifiestan que a don Pedro no le gustó ese detalle ahí, pero esto suscita pero más a altercado de no ideales del mismo sindicato que ellos tienen ahí y de pronto fue una cuestión que nació en el momento”*. Respecto a quien empezó el altercado manifestó que cuando se dieron cuenta ambos estaban discutiendo en voz alta *“echándose vainas, uno al otro”*. Que luego de separarlos, *“Pedro me mostró mire me cortó en el dedo medio de la mano derecha y un golpe que tenía en la parte superior del hombro, Humberto igualmente tenía rasguños unos golpes. Por ahí al lado del cuello y en una pierna”* al ser preguntado si Pedro tenía algo en las manos **CONTESTO**, *“no, no le vi nada de raro, después del altercado don Humberto soltó las tijeras, dijo que se iba para HC, cuando ya bajaron con el ingeniero Aronldy Estupiñán, el ingeniero bajó habló con ellos procedió o hizo el proceso de mantenerlos separados y se subieron a las salas de oficina de administración y del casino, para valorar las afectaciones que tenían les prestaron los primeros auxilios”*. Cuando se le pregunta si había presenciado algún comportamiento agresivo de Humberto, **Contestó**. *“No la cuestión es que entre sus cosas del sindicato ellos manifiestan sus cosas ahí como tal, pero que llegaran a tomar esa reacción no, Pedro es lo mismo igual ellos manifiestan sus cosas, dicen y como líderes sindicales, manejaban sus cosas, y de pronto los ideales no eran como, entre ellos”*.

ARNOLDY ESTUPINAN MORENO, indicó que es ingeniero químico, y en la empresa Coordinador HSD desde septiembre de 2016, manifestó que conoce al demandado porque está vinculado en la empresa en el área de mantenimiento.

“PREGUNTADO. usted ha sido citado con el fin de que me ilustre en las circunstancias en tiempo y lugar, en los detalles sobre el altercado que estuvo involucrado Humberto Arrieta. CONTESTO el día 17 de septiembre hacia la una de la tarde Humberto ingresó a mi oficina para comentarme que había tenido un enfrentamiento una pelea con Pedro Arévalo, estaba continuando la versión, él se presentó en mi oficina alterado porque había tenido esa pelea teniendo en cuenta que yo tengo el área de salud seguridad del trabajo en la empresa presencialmente fui con Humberto hasta el área de mantenimiento para indagar haber que había pasado y tratar de resolver la situación allá me encontré que estaba Pedro estaba don Luis, pero los ánimos estaban muy tensos por la pelea que había ocurrido, observe que los dos tenían heridas y digamos algunas lesiones por lo cual los separe, en un salón de capacitaciones y en una sala de reuniones y coordinare que a cada uno se le dieran primeros auxilios, entonces observamos que en el caso de Pedro, le observe que tenía una herida en un dedo de la mano derecho y unos golpes en el hombro por lo cual hicimos curaciones limpieza, todo eso y en el caso de Humberto también vimos que tenía heridas leves en el cuello unas raspaduras en la pierna también, se le hizo una revisión limpieza indagando después yo estuvo averiguando porque Pedro tenía la herida tan pronunciada en la mano, y me comentaron que lo habían herido con una tijera de cortar metal. PREGUNTADO quien le menciona el tema de la herida con la tijera CONTESTO Ahí hablando con don Luis, y con Ramon con todos y me comentaron que había sido con una tijera de las que corta metal, la que utilizan para cortar metal, no una tijera de papelería sino diferente, entonces ante esa situación pues comenté al área de recursos humanos a Martha Patricia para que los reuniera y hablara con ellos en una videoconferencia coordine eso y también coordine con el dr Francisco Diaz para que le hiciera una videoconsulta para que valorara las heridas y me indicara si era necesario que los llevara algún hospital o algo y el hizo la consulta y me dijo que no era necesario que con las curaciones, eran suficientes. Otro tema importante pues digamos que cuando Humberto se me presentó en la oficina yo le pregunte a el porque se habían peleado, y en su momento me dijo que tenían unas diferencias de posiciones en los temas sindicales en ese momento Humberto pertenecía a la comisión de reclamaciones y Pedro presidente y ellos venian teniendo esas diferencias por temas sindicales y por eso se habían peleado. PREGUNTADO Que más sucedido después de la asistencia médica y la videoconsulta que sucedió. CONTESTO, después de la videoconsulta y después de la reunión de recursos humanos entonces pues yo los mantuve distanciados y digamos se le dio la instrucción a que saliera uno después de otro, salió primero creo que fue Pedro primero de la planta y esperamos a Humberto como 20 minutos para que el después saliera por aparte de la planta, salieran por aparte. PREGUNTADO, desde el punto de vista directiva que cartas en el asunto tomo la compañía sobre ese altercado CONTESTO, la empresa a través de recursos humanos digamos realizo una primera conciliación para entender porque había ocurrido esa situación, una conferencia con Martha Patricia Torres, en una sala de reuniones y ya después la empresa decidió que ellos estuvieran en su casa hasta nueva orden para regresar y ya se había desarrollado todo un proceso por al área de recursos humanos”, más adelante a una pregunta realizada por el apoderado manifestó que la herida que recibió Pedro en la mano fue una cortada en un dedo y el elemento era

una tijera de cortar metal y de acuerdo con lo que dijeron todos Humberto era el que la tenía, y que el tema generador de la agresión fue *“básicamente fue eso que ellos venían con problemas sindicales por las opiniones que tenían, porque Humberto hacia parte del comité de reclamos y él tenía una posición ante la empresa y Pedro no estaba de acuerdo en esas posiciones y por eso esas diferencias verbales, que ya venían con eso y ese día ahí si no se exactamente que se dijeron en el taller, pero estalló el tema.*

FRANCISCO MANUEL DIAZ SIMANCAS. Expuso ser médico con especialización, en salud ocupacional, no a una presencialidad permanente con contrato a término indefinido con la entidad demandante, sobre el momento en que prestó atención médica a Humberto Arrieta. Indicó *“Ese día el ingeniero Arnoldy Estupiñán solicitó que verificara la condición de salud de dos colaboradores de la planta de Cartagena el señor Pedro Arévalo y el señor Humberto Arrieta por una situación que se había presentado entre ellos dos, por una atención de primeros auxilios que se le había presentado ese día (...). Para poder verificar y hacer un buen ejercicio de verificar la condición de salud hagamos una Videoconferencia (...) un salón donde ellos tengan privacidad donde yo pueda revisarlos (...) y poder verificar cual es el estado de salud de ambas personas involucradas en una situación que se había presentado, inicialmente se presentó el señor pedro y luego el señor Humberto (..) se pudo verificar que se le brindaron los primeros auxilios derivados de una situación que se había presentado. En la consulta de Humberto (...) le expliqué que mi tema era un tema de salud, como era su condición y el señor Humberto tenía unas laceraciones en su cara, y un trauma en una de sus rodillas, tenía un trauma en la rodilla derecha pude verificar (...) tenía un golpe y se quejaba de dolor, aunque no tenía limitación en el movimiento, pero si sé que había que tenía un dolor. En la tele consulta de Pedro cuando verifique el me manifestó que había recibido una agresión con un objeto corto contundente tenía un golpe en el hombre derecho, manifestó tener un trauma e la región anterior y posterior, y también tenía una herida en el dedo medio de la mano derecha en la región posterior” más adelante indicó. “Yo estaba a distancia esa atención se la brindaron las personas que estaba en la planta, pero si sé que en el caso de pedro tenía un apósito tenía una curación tuve que solicitarle que se lo retirara para poder evidenciar que efectivamente tenía una herida en su mano derecha. Que como el señor Pedro tenía una herida en el dedo medio de su mano derecho él tenía una gasa un apósito que estaba como medida de primer auxilio estaba cubriendo la herida, pero yo sabía que estaba controlado. (...) efectivamente me mostro y tenía una herida en la mano y luego se colocó el apósito”.*

MARTHA PATRICIA TORRES LOPERA. Indicó ser la jefe de recursos humanos de la empresa demandante desde agosto 1º de 1996. Conoce a Humberto por ser colaborador de la empresa en el área de mantenimiento. Sobre las condiciones particulares del altercado que se vio involucrado Humberto Arrieta. *“CONTESTO. Ese día que fue el 17 de septiembre del año pasado, nos reportaron o me reportaron a mí una situación de*

desavenencia, y discordia y pelea entre ellos en el área de mantenimiento fue entre Humberto Arrieta y Pedro Arévalo dos compañeros que trabajan en esa área. Me reporta Arnoldy Estupiñán el jefe de seguridad de salud ocupacional, PREGUNTADO en que consistieron esa situación de discordia CONTESTO Pedro estaba ingresando al lóker se estaba cambiando y Humberto estaba afuera preparando un material que se requiere para trabajar la fibra de vidrio intercambiaron algunas palabras y luego se presentó la agresión mutua entre ellos y hubo un evento con unas tijeras que tenía Pedro en su mano que estaba trabajando con lo que le agredió a Pedro. Que tenía Humberto con lo que agredió a Pedro, PREGUNTADO en que consistió esa agresión. CONTESTO, revisando los testimonios que dan los testigos, ellos inicialmente se dijeron varias cosas y luego ya se pelearon lo que llamamos se fueron a manos y finalmente cuando ellos se presentaron aquí cada uno mostraba ya en las oficinas administrativas como los resultados de esa pelea cada uno presentaba raspaduras moretones y la herida que tenía Pedro ocasionada con las tijeras que estaba manipulando Humberto PREGUNTADO. Ambos presentaban raspaduras y moretones y adicionalmente Pedro tenía el tema de la tijera. CONTESTO, si la situación más grave física fue hacia Pedro por el uso de las tijeras, pero los dos se pegaron, finalmente. PREGUNTADO, específicamente hay reporte del indicio del altercado de uno de los dos trabajadores. CONTESTO, los dos pasaron un reporte de la situación cada uno dice, pues Humberto manifestaba como que fue Pedro quien le pegó y a su vez Pedro también nos manifestaba que Humberto le había pegado y lo había agredido con las tijeras, y que se presentó la situación cada uno culpaba al otro de la situación. PREGUNTADO, que ocurrió después de encontrar las secuelas de ese altercado de esa agresión mutua presentada entre ambos trabajadores que paso al interior de la compañía CONTESTO, siendo un evento grave para nosotros la compañía y estando en un momento en donde había varios testigos porque fue en el vestier del taller se le pido a cada uno de los testigos que nos pasaran cada uno un reporte también se solicitó a Pedro y a Humberto que pasaran un reporte de lo que había sucedido, nosotros cuando los recibimos a ellos y cada uno pues estaba alterados los ubicamos en diferente sitio dijimos bueno usted se queda acá y usted se va al otro extremos, y vamos a verificar la situación médica de ustedes hablamos con el médico y el reviso con cada uno esa situación queríamos verificar si había que tomar unas acciones mayores de enviarlos a una atención medica más especializada y el médico los atendió y dio el respectivo dictamen y luego de eso pues fue necesario llamarlos a descargos, entonces los llamamos a descargos, iniciamos un proceso disciplinario con los dos, hicimos citaciones a descargos, les anexamos las pruebas que teníamos los testimonios de cada uno los testigos y también informamos al sindicato para que los pudieran acompañar también dentro de ese proceso, Humberto asistió estuvo aquí puntual en la cita, él se presentó, asistió con un compañero que es Juan Carlos Garzón que es un representante o era miembro de la junta directiva en ese momento como subsecretario, en ese momento del sindicato y no asistió con nadie más PREGUNTADO en algún momento cuando Humberto, asistió a esa diligencia manifestó algún reparto, algún aspecto que quiso ventilar en ese momento CONTESTO, adicional al proceso, pues el manifestó que estaba esperando a un compañero Camilo que es otro representante del sindicato operó definitivamente él no iba a venir, entonces digamos que él se presentó tranquilo y atendió los descargos sin mayor reparo”.

Al ser preguntada por el apoderado de la parte demandante sobre el trámite subsiguiente de la empresa después de la ocurrencia de los descargos, contestó *“después de los descargos verificamos los hechos como tuvimos descargos con los dos, evaluamos, considerando la falta grave la empresa dio por terminado el contrato de trabajo de las dos personas y el proceso este de levantamiento del fuero en el que estamos pues se revisó los temas, también revisamos un evento grave que fue que, días después Pedro nos reportó que tenía una incapacidad en consecuencia de las lesiones que había tenido en ese evento que había tenido con Humberto cuando el vino a los descargos nos comentó mire yo tuve hasta incapacidad por ese proceso y todavía tengo secuelas, entonces en realidad el evento lo consideramos grave y lo tratamos como tal”,* PREGUNTADO en esa notificación de terminación se le indico a Humberto que la decisión quedaba supeditada al juez laboral CONTESTO, si efectivamente y el interpuso un recurso de reposición para que revisara la decisión que se había tomado y nosotros atendimos ese recurso también y se le confirmó la decisión. PREGUNTADO. En la convención colectiva de trabajo esta reglado el procedimiento disciplinario CONTESTO, si esta reglado en términos de citarlo, de solicitar que estén presente el representante del sindicato y se tiene un numero definido que días que son 25 para que la empresa tome la decisión”.

En la diligencia de descargos, el demandado respecto a los hechos, se limitó a indicar en la mayoría de las respuestas. *“Me abstengo de dar respuesta ya que se me está violando el debdo proceso referente al artículo 115 del CST”.*

Se recibió interrogatorio de parte al demandado Humberto Elías Arrieta, quien, entre otras cosas, con relación al hecho acaecido manifestó que Pedro Arévalo llegó, molesto, bravo, que lo agredió verbal y luego físicamente dentro del sitio de trabajo, que allí estaban Luis Hernando Ortiz, Mario y otra persona que no se acuerda quien era. PREGUNTADO. En el momento que estaba haciendo el proceso de corte de tela estaba utilizando algunas tijeras para ese proceso. CONTESTO, *“si señor”.* PREGUNTADO. Podría indicarle al despacho si usted golpeo a Pedro Arévalo CONTESTO *“Golpe a PEDRO AREVALO, estábamos cuando yo me sentí agredido yo me defendí como cualquier persona, el me pego en el pie me pego en la cara, me pego en la rodilla yo me defendí,* PREGUNTADO podría indicarle al despacho en que consistió esa defensa. CONTESTO, *“en esa defensa yo me abalance sobre él, tenía unas tijeras en la mano y con esas tijeras o sea yo lo fui a empujar para que no me siguiera agrediendo y esa se le pegó en el hombro no se si fue en el izquierdo y derecho, cuando fui a quitármelo de encima”, “es que yo estaba en ese momento cortando la fibra de vidrio, para aplicarle a la tapa (...) cuando el me comienza a agredir pues yo cuando el me comienza agredir porque el me pegó primero en el tobillo y después me pego entre la canilla y la rodilla me pego duro cuando yo veo que esta abalanzado sobre mi yo lo que hago es empujarlo para que el se retire donde yo estoy y con las tijeras el es agredido en el hombro por mi porque cuando yo me fui a defender la tijera le pegó en el hombro al señor”* PREGUNTADO, podría indicar si además del hombro

ocasionó alguna otra lesión con las tijeras a PEDRO AREVALO, CONTESTO, *“no señor que yo sepa no, porque de ahí cuando ya tuvo el calentamiento dentro del taller se metió el jefe Ortiz y fue el que alcanzó a separar porque si no el señor me agrede reduro”* que estos hechos estaban dentro del taller de mantenimiento industrial de la empresa. Más adelante indicó, que luego se fue derecho al ingeniero y luego llamaron al médico y los evaluaron en videollamada, e hizo solicitud de que se le practicara una prueba de sustancias sicoactivas, e indica que don Pedro ha tenido varios inconvenientes, al ser preguntado si *‘Usted golpeó a al señor PEDRO AREVALO, el 17 de septiembre de 2020, CONTESTO, yo cuando me fui a defender si lo agredí, porque en un momento de la sangre caliente cuando yo me vi golpeado, pues yo lo que hice fue defenderme y si lo agredí dentro de las instalaciones de Mexichem’* e indica que él es una persona respetuosa, no trata mal y expone otros hechos.

Con relación a esta manifestación se advierte que de conformidad con el artículo 191 del CGP, tiene la connotación de confesión, lo que verse sobre hechos que produzcan consecuencias jurídicas adversas al confesante o que favorezcan a la parte contraria, de tal manera que las demás expresiones tienen la simple connotación de manifestación de parte, por lo tanto, deben acreditarse con los medios probatorios, y en cuanto aceptó la discusión presentada, con las agresiones que se han expuesto, tiene la connotación de confesión, adquiriendo la conducta como grave.

Se allegó el reglamento interno de trabajo en el capítulo CAPITULO XIII denominado PRESCRIPCIONES DE ORDEN, en su artículo 51 dispone *“Los trabajadores tienen como deberes los siguientes, cuya pretermisión se considerará como falta grave”* en sus numerales *“2. Respeto a sus compañeros de trabajo. 4 Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa”* en el Capítulo XVII. PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES, en su artículo 60, prohibiciones de los trabajadores, numerales *“33 Amenazar o agredir en cualquier forma a superiores o compañeros de trabajo, injuriarlos, calumniarlos, difamarlos, calificarlos con apodos, palabras groseras o actos semejantes, en forma verbal o escrita y redactar, imprimir, costear, publicar o distribuir escritos que contengan esta clase de amenazas o agresiones, injurias, calumnias o difamaciones. 34. Originar y promover riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores o tomar parte en tales actos del reglamento interno de trabajo”,* en concordancia con lo establecido en el artículo 63 *“Causales suficientes para dar por terminado el contrato con justa causa por parte del*

empleador, las siguientes “4. La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias. 8. Emplear expresiones vulgares en sus relaciones con los compañeros, superiores jerárquicos o clientes de la empresa. 17. La violación a las prohibiciones y obligaciones que indique la empresa. 18. Solicitar dinero de los clientes para el cumplimiento o incumplimiento de las labores asignadas. 23. Promover reyertas o escándalos en los lugares de trabajo. 25. Agredir o injuriar de manera verbal o escrita a los clientes, proveedores, compañeros de trabajo, colaboradores subordinados, o superiores jerárquicos. 39. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro de los programas de salud ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito”.

Así las cosas, de los medios de prueba allegados se colige que en efecto, el comportamiento del demandado no corresponde a la buena práctica que debe tener todo trabajador, y visto en conjunto como se desarrolló lo actuado sin lugar a dudas encuadra el comportamiento dentro de la falta mencionada, por lo que en concepto de la Sala constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo consagrada en los numerales 2 y 6 del literal a) del artículo 7.º del Decreto 2351 de 1965, que subrogó los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, en armonía con lo establecido en el reglamento interno de trabajo.

Por lo anterior, se confirma la decisión adoptada por el Juzgado de primera instancia.

V. COSTAS

Sin costas en esta instancia.

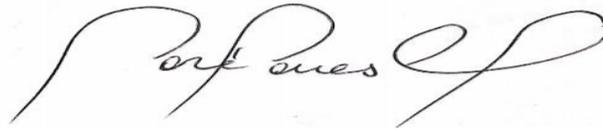
En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca y Amazonas, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

1. **CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado 2º Laboral del Circuito de Zipaquirá, el 23 de agosto de 2021, dentro del proceso especial de Fuero Sindical

promovido por **MEXICHEM DERIVADOS COLOMBIA S.A** contra **HUMBERTO ELIAS ARRIETA MANJARRES** conforme lo anotado en la parte motiva de esta providencia.

2. **SIN COSTAS** en este grado jurisdiccional de consulta
NOTIFIQUESE POR EDICTO Y CÚMPLASE,



JOSE ALEJANDRO TORRES GARCIA
Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado



SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA
SECRETARIA