

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

Magistrado: **JOSE ALEJANDRO TORRES GARCIA**
Proceso: Fuero Sindical
Radicación No: 25899-31-05-002-2020-00409-00
Demandante: **MEXICHEM DERIVADOS COLOMBIA**
Demandado: **PEDRO IGNACIO AREVALO BOYACA**
Organización Sindical: **SINDICATO NACIONAL DE
TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA QUÍMICA Y FARMACEUTICA
DE COLOMBIA – SINTRAQUIM SUBDIRECTIVA CAJICÁ.**

Bogotá D.C. diez (10) de noviembre 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 **PEDRO IGNACIO AREVALO BOYACA** 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, conforme lo dispuesto en el literal a), numeral 2 y 6 del artículo 62 del CST, con remisión expresa a los numerales 1 y 4 del artículo 58 del CST 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 del Trabajo, así como los manuales, políticas y procedimientos establecidos previamente por la compañía y el contrato de trabajo del demandado, que sea levantado el fuero sindical, en consecuencia se conceda el permiso para despedir con justa causa al demandado, quien se encuentra aforado en su condición de Presidente de la subdirectiva Cajicá del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA QUÍMICA Y FARMACEUTICA DE COLOMBIA – SINTRAQUIM. y se condene en costas.

En apoyo de sus pretensiones expuso que el demandado suscribió con la empresa demandante contrato de trabajo el 18 de enero de 2009, el último cargo desempeñado fue el de Técnico de Mantenimiento, que presta sus servicios de manera personal en las instalaciones de MEXICHEM DERIVADOS COLOMBIA Zipaquirá, Cajicá, se encuentra afiliado al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA QUÍMICA Y FARMACEUTICA DE COLOMBIA – SINTRAQUIM SUBDIRECTIVA CAJICÁ. Por lo que está amparado por la garantía de fuero sindical en su calidad de presidente de la Junta Directiva de la Subdirectiva Cajicá del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Química y Farmacéutica de Colombia - SINTRAQUIM. *“que el 17 de septiembre de 2020, agredió física y verbalmente a su compañero de trabajo Humberto Elías Arrieta, en su horario de trabajo y dentro de las instalaciones de la empresa, en su horario de trabajo según este último las agresiones se produjeron así: “Al llegar el compañero de trabajo PEDRO IGNACIO AREVALO BOYACA quien llega al turno de las 12.00 pm ingresa con agresiones verbales (...) posteriormente ingresa a una capacitación y saliendo de esta llega nuevamente al sitio de trabajo donde yo me encontraba realizando mis labores, cuando llega agredíendome verbalmente con todo tipo de groserías fuertes y con discriminación hacia mi indicando que dejara de cortar fibra de vidrio (...) no entiendo porque el compañero de trabajo me agrede verbalmente y físicamente (...) resulte con dos rajunos (sic) en la cara, dos en el cuello, unos rajunos (sic) en el brazo izquierdo, un golpe en la pierna izquierda y a parte con problemas psicológicos”, según el testimonio de Luis Ortiz, indico “cuando repentinamente se observa que se estaban golpeando mutuamente”, el de Yhan Carlos Sánchez, “Se presenta una discusión dentro del taller de mantenimiento, los compañeros Pedro Arévalo y Humberto Arrieta discuten de forma poco apropiada el señor Pedro Arévalo se expresa del compañero Humberto Arrieta de manea muy grosera y en una actitud muy agresiva”, Ramón Moscoso “Me di cuenta que el sr Pedro Arévalo estaba muy alterado con el señor Humberto Arrieta...me iba a salir del taller cuando empezaron a golpearse”, que de las lesiones ocasionadas fueron registradas fotográficamente, el 17 de septiembre de 2020, 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, se dio inicio a la diligencia de descargos, en la cual 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 Ramiro Cárdenas Murcia, y Jesús Suárez Malagón, miembros de la organización sindical SINTRAQUIM SUBDIRECTIVA CAJICÁ.

El 1º de octubre de 2020, la empresa le 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 Humberto Elías Arrieta Manjarrés ocasionándole heridas físicas, dentro de dicha carta se le indicó al demandado que *“Esta claramente demostrado que usted agredió física y verbalmente al señor Humberto Arrieta, 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 el 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 ser humano, como lo hizo usted violentamente en la empresa”*. Se le indicó además *“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”*. Dentro de la carta de terminación se le indicó que podía recurrir la decisión mediante apelación ante la Gerencia General, el 5 de octubre de 2020, radico *“RECURSO - SOLICITUD DE NULIDAD Y MANIFESTACION DE INCONFORMIDAD DEL DESPIDO DEL 01 DE OCTUBRE DE 2020”*, Que el 9 de octubre de 2020, la empresa resolvió el recurso, indicándole *“se confirma la decisión de terminar el 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, resaltando que nos e configura causal para que el proceso*

disciplinario sea anulado”, 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.

Conoció inicialmente el Juez 1º Laboral del Circuito de Zipaquirá, quien inadmitió la demanda y el 24 de marzo de 2021, ordenó remitir las diligencias al Juzgado 2º Laboral del Circuito de dicha localidad quien, mediante auto de 12 de abril de 2021, avocó conocimiento y el 23 de abril 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”.

En audiencia celebrada el 27 de octubre de 2021, el demandado dio respuesta a la demanda, aceptando varios hechos

II. SENTENCIA DEL JUZGADO

El Juzgado 2º Laboral del Circuito de Zipaquirá, en audiencia celebrada el 27 de octubre de 2021, declaró no probadas las tachas por sospecha propuestas contra los testigos Francisco Manuel Díaz Simanca y Edgar Camilo Vanegas Rodríguez, declaró probada la justa causa de despido respaldada en lo previsto en los numerales 2º y 6º 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 2º y 4º del artículo 51 y 33 y 34 del artículo 60 del reglamento interno de trabajo, en concordancia con los numerales 4,8,17 y 23 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 aquí demandado Pedro Ignacio Arévalo Boyacá, una vez en firme esta providencia, no impuso costas.

III. RECURSO DE APELACION PARTE DEMANDADA

Inconforme con la decisión interpuso recurso de apelación, sustentado de la siguiente manera.

“Como primera medida solicito a los Honorables Magistrados del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, Sala Laboral, se revoque en su totalidad el fallo proferido por el Juzgado 2º Laboral del Circuito de Zipaquirá para en su lugar no acceder al levantamiento del fuero sindical solicitado por la sociedad Mexichem Derivados de Colombia SA teniendo en cuenta lo siguiente

A juicio de la parte demandada existió una indebida valoración del material probatorio allegado teniendo en cuenta que a juicio del demandado si existe una evidente y grave contradicción por el único testigo que se tomó relevancia para poder dar fe a las supuestas agresiones o darle veracidad a las supuestas agresiones aducidas por el apoderado de la parte demandante, agresiones verbales aclaro, como primera medida quiero referirme que es claro que con la versión libre escrita rendida por el señor LUIS HERNANDO ORTIZ el 17 de septiembre de 2020, es claro y es inequívoco que el señor LUIS HERNANDO ORTIZ no estaba presente cuando supuestamente y según lo aduce el señor Humberto Arrieta, sufrió una agresión verbal por parte del señor PEDRO IGNACIO AREVALO BOYACA, reitero esto porque es de suma importancia denotar como a través del tiempo y como hasta este proceso el señor LUIS HERNANDO ORTIZ cambia su versión de los hechos y no es ya espontáneo, ya no rinde de manera espontánea su testimonio sino lo cambia significativamente aduciendo que ahora si escucha unas supuestas agresiones verbales y unas supuestas groserías aducidas por el juez que dicta la sentencia de primera instancia, las cuales nunca son reiteradas y nunca son referidas por el señor LUIS HERNANDO ORTIZ, en la declaración que brinda el 17 de septiembre del año 2020.

Al respecto si quiero hacer referencia y quiero reiterar la sentencia SL 2850 del 2020, que a pesar de que sea de la Sala de descongestión de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, reitero, no tiene porqué perder la realidad de ser lineamientos jurisprudenciales, conforme lo ha establecido la misma Corte Suprema de Justicia, inclusive los mismos Honorables Magistrados del Tribunal Superior de Cundinamarca en casos análogos.

De la misma manera me refiero a la sentencia SL 4547 del año 2018 donde si es dada por la Corte Suprema de Justicia Laboral como MP Clara Cecilia Dueñas donde claramente aduce las reglas para que se pueda aplicar la justa causa para dar por terminado un contrato de trabajo aduciendo los malos tratamientos, aduciendo la supuesta grave indisciplina dada por el trabajador y las supuestas groserías y palabras soeces que en dado caso pudieran dar el despido de un trabajador, es claro y ahí lo ha manifestado la Corte Suprema de Justicia tanto en la sala plena como en la sala de descongestión, que para que la versión libre recaiga o retome con relevancia lo que allí se dice debe tener de manera contextualizada y especifica sin dar lugar a interpretaciones, herramientas que permitan realmente concluir al juez la existencia de dichas palabras, acá hay una incongruencia, una incongruencia abismal en cuanto a la declaración dada por el señor Luis Hernando Ortiz el 17 de septiembre del año 2020, y la declaración dada en audiencia el día de hoy, porque reitero en dicha declaración de manera taxativa él dice Humberto me dijo que PEDRO lo estaba agrediendo pero acá no dice Humberto me dijo que Pedro lo estaba agrediendo, acá dice yo escuche y yo escuché Pedro llevo susurrando y diciendo pero cómo es posible que si pueda escuchar sorprendentemente lo que dice Pedro Arévalo, pero no puede escuchar supuestamente como le responde el señor Humberto Arrieta, siendo ello un elemento más de contradicción lo cual evidencia que este testigo es totalmente manipulado, y que no es espontáneo que es totalmente contradictorio que se contradice hasta con su versión libre rendida el mismo día de la versión de los hechos nótese Honorables Magistrados como ha pasado prácticamente más de un año y en ese paso de tiempo no se olvidaron cosas, sino se agregaron, y es

que bajo las reglas de la sana crítica y de la experiencia es apenas lógico para eso se toma el testimonio o la versión libre de las personas que lo vieron en el mismo momento en que ocurrieron los hechos para no olvidar tema para que no pasen por alto los temas, y acá ocurrió exactamente lo contrario, el testigo, está inventando, está siendo totalmente manipulado por la parte demandante.

En razón de lo expuesto con anterioridad y teniendo en cuenta que es el único (inaudible) solicito a los magistrados revisar el material probatorio anexado con la contestación de la demanda especial de levantamiento del fuero sindical, donde claramente existe fundamento y materiales probatorios que constatan la inexistencia de una agresión verbal y al no haber una agresión verbal no hay un incumplimiento de las obligaciones ni de los deberes ni de los compromisos pactados entre el señor PEDRO IGNACIO AREVALO BOYACA y la sociedad MEXICHEM DERIVADOS DE COLOMBIA S.A, acá no se está hablando de que si eso originó o no, porque es claro que al no existir una agresión física no dio para originar eso y esto se puede tratar en concordancia con la misma manifestación dada por el mismo señor Arrieta a la junta directiva de la organización sindical, el 25 de febrero del año 2021, donde claramente aduce no culpó al señor Pedro Ignacio, el problema fue de la compañía si hubiese establecido o hubiese quedado claro que el señor Humberto hubiese dicho que estuvo totalmente provocado por mi poderdante pues simplemente lo hubiese reiterado en dicha carta, que problema hubiese tenido en retirarlo, pero acá está plenamente probado que el señor Humberto dice que el señor Pedro no ejerció alguna agresión en su contra y si el mismo señor Humberto lo aduce quien fue la persona directamente involucrada porque un testigo va a desvirtuar lo que las partes saben que ocurrió.

Por lo anteriormente expuesto y teniendo en cuenta que es el único testigo en el que se basa el supuesto incumplimiento se cae sin fundamento de una provocación, una provocación totalmente inexistente por parte de mi poderdante al señor Humberto Elías Arrieta, en dicho sentido no guarda relación con la gravedad de que si el señor Humberto Arrieta agredió a mi poderdante por la espalda y le direcciono el segundo golpe a su cara con unas tijeras, con un objeto con el cual tendía atentar con la integridad física de él y contra su existencia o la existencia de su vida misma, en razón de ese instinto de salvaguardar y de preservar su vida fue que neutralizo a su agresor, Pedro Ignacio Arévalo Boyacá. En este sentido quiero reiterar al TSCSL que no se puede catalogar como justa causa, el simple hecho de preservar su vida, ni tampoco se puede catalogar como una provocación unas supuestas palabras de las cuales no hay prueba y no hay denotación alguna, que la única persona que aduce haberlas escuchado, es un testigo totalmente manipulado y contradictorio en su dicho, que aduce primero que al parecer le pegó y después dice no yo si vi que le pego, entonces al fin qué al parecer, o le contaron o lo vio, pero no puede ser tan contradictorio y tenerse como un testigo para la plena prueba. En razón de lo expuesto con anterioridad y reiterando los argumentos esbozados en la contestación de la demanda, es claro que no existe la prueba de la justa causa para dar la autorización del despido del señor Pedro Ignacio Arévalo y en dicho sentido no debe levantarse su fuero sindical de Presidente de la Subdirectiva de la organización sindical Sintraquin, razón por la cual solicito y reitero al TSPDJC SL valore nuevamente e íntegramente los testimonios practicados en esta diligencia, y también las versiones libres suscritas por las personas que ratificaron su testimonio en la presente audiencia y en dicho sentido sr revoque el fallo proferido por el juzgado 2º laboral el 27 de octubre del año 2021, para en su lugar no acceder no acceder al levantamiento del fuero sindical del señor Pedro Ignacio Arévalo Boyacá. En este sentido dejo sentado los argumentos”.

IV. CONSIDERACIONES.

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984, en concordancia con lo estipulado el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión procede a realizar el estudio de los puntos de inconformidad planteados por la parte demandada en el momento de sustentar el recurso de apelación ante el juzgador de primera instancia, debido a que el fallo a emitir debe estar en consonancia con tales aspectos, sin que le sea permitido al Tribunal abordar temas distintos de los propuestos.

Para ello, debe recalcar que dentro de la litis no existe controversia en cuanto a la existencia del vínculo laboral entre la parte demandante como sociedad empleadora y el demandado como trabajador. De igual manera, tampoco existe discusión respecto a la condición de aforado sindical del accionado.

Partiendo de lo anterior, la controversia sujeta al recurso de apelación se contrae a examinar como problemas jurídico el referente a determinar si desde la óptica de la valoración probatoria de las evidencias recaudadas dentro del proceso especial de fuero sindical objeto en análisis, se genera o no la acreditación de las justas causas establecidas en numerales 2º y 6º 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 concordancia con lo instituido en los numerales 2º y 4º del artículo 51 y 33 y 34 del artículo 60 del reglamento interno de trabajo, en concordancia con los numerales 4,8,17 y 23 del artículo 63 ibídem para ordenar el levantamiento del fuero sindical del dirigente sindical demandado señor PEDRO IGNACIO AREVALO BOYACA y como consecuencia de ello, conceder el permiso a la sociedad MEXICHEM DERIVADOS COLOMBIA, para el despido del incoado.

En cuanto a la figura denominada Fuero Sindical, debe acotarse que corresponde a una institución laboral que se presenta como una garantía que el Estado otorga a los dirigentes sindicales y representantes de los trabajadores ante

su respectivo empleador, con el fin de salvaguardar su estabilidad en el empleo, quienes amparados por esa garantía, no pueden ser despedidos, desmejorados en sus condiciones de trabajo o trasladados a municipios diferentes sin justa causa previamente calificada por el Juez Laboral.

El fuero sindical, además de proteger a ciertos trabajadores sindicalizados en la permanencia de sus cargos, es un medio indispensable encaminado a garantizar la libertad sindical, base principal de la existencia del derecho de asociación profesional.

La legislación laboral establece en el artículo 405, en qué consiste la garantía foral, cuando expresa: *“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 de trabajo”*.

Seguidamente en el artículo 406 del mismo estatuto, modificado por el artículo 12 de la Ley 584 del 2000, estipula quienes son los trabajadores que gozan de esa garantía, expresando, en sus literales c) y d), que entre otros, tienen fuero las siguientes personas: *“(…) c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más; d) Dos (2) miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo periodo de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos”*.

De igual manera, la doctrina se ha encargado de examinar la figura del fuero sindical, destacándose las acotaciones realizadas por Guillermo Cabanellas¹, quien estima que el fuero sindical se refiere a la: *“garantía de estabilidad laboral que se otorga a determinados trabajadores, por la representación sindical que ejercen,*

¹ Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo II, Cuarta Edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 2001.

para no ser despedidos ni trasladados, ni modificadas sus condiciones de trabajo, sin justa causa”.

Es relevante registrar que la Corte Constitucional, en sistemáticas ocasiones ha definido en el desarrollo de su jurisprudencia, que debe concebirse como fuero sindical, distinguiéndose, entre otras, la sentencia C-240 de 2005, con ponencia del Magistrado Alfredo Beltrán Sierra, en la cual puntualizó lo siguiente respecto del tópico en comento:

“3.2. La actuación de los sindicatos, exige protección a los trabajadores para la efectividad del derecho de asociación sindical. Por ello, en el Derecho Colectivo del Trabajo, se prevé la existencia de distintas maneras de llevar a efecto tal protección, siempre garantizando a los trabajadores la estabilidad laboral, esto es la conservación y mantenimiento de su puesto de trabajo, sin variación de las condiciones o del sitio o lugar en que este se realiza. Así, surgieron en el Derecho Colectivo del Trabajo el fuero para los fundadores de la asociación sindical, el fuero para los directivos de la misma y para los miembros de las comisiones de reclamos, y el fuero circunstancial en los casos de conflicto colectivo del trabajo, este último a partir de la presentación del pliego de peticiones por la respectiva asociación sindical y hasta la solución de ese conflicto, ya sea por la suscripción de la convención colectiva o por el pronunciamiento del fallo arbitral en los casos previstos por el legislador.

3.3. La garantía del fuero sindical, esto es el derecho del trabajador sindicalizado que realiza función directiva o que se encuentra investido de la calidad de miembro de la comisión de reclamos correspondiente, a no ser despedido, ni desmejorado en sus condiciones laborales, ni trasladado a otro sitio o lugar de trabajo, salvo que exista justa causa comprobada, se le confía por la Constitución a los jueces. Por ello a estos corresponde la calificación respecto de la existencia o inexistencia de justa causa para que pueda un trabajador amparado con el fuero sindical ser privado de este (...).”

Debe recalcar que esta directriz se ha desarrollado en múltiples sentencias de la Corporación en mención, destacándose, entre otras, las aseveraciones realizadas en sentencias T-116/09, T-096/10 y más recientemente en sentencias T-303/18 y C-033/21.

Así mismo, en cuanto a la acción legal incoada en el presente juicio, relacionada con el levantamiento del fuero sindical y permiso para despedir respecto del señor PEDRO IGNACIO AREVALO BOYACA, en su rol de directivo sindical dentro de la organización denominada: SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA QUÍMICA Y FARMACEUTICA DE COLOMBIA –

SINTRAQUIM SUBDIRECTIVA CAJICÁ, debe puntualizarse que a través de la misma se solicita al respectivo juez del trabajo que suprima la garantía de foral, y como consecuencia de ello, se autorice el despido del accionado quien goza de dicha salvaguarda; para lo cual se requiere que se materialice dentro del caso en concreto la existencia de alguna de las justas causas para despedir establecidas en el artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo, lo cual debe ser acreditado por la parte demandante.

Por lo anterior, siempre que se esté frente a trabajadores que posean fuero sindical acorde con lo establecido en los artículos 405, 406 y concordantes del Código Sustantivo del Trabajo o de la respectiva Convención Colectiva de Trabajo, previo a la terminación de su relación laboral, se hace imperiosamente necesario que se materialice una justa causa para la terminación de la misma, la cual debe ser evaluada y calificada por el respectivo juez laboral, acorde a los parámetros del artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo.

Realizadas las anteriores elucubraciones, resulta pertinente escrutar si dentro del sub lite, se generan o no la militancia de justas causas que hagan pertinente el levantamiento del fuero del Directivo Sindical del demandado, y en caso afirmativo, conceder el permiso para que sea despido o si por el contrario conforme con lo argumentado en el recurso de apelación esgrimido, no se evidencian probanzas en el juicio que acrediten la procedencia del levantamiento de dicha garantía.

Para ello, es meritorio precisar que conforme con la reiterada y sistemática jurisprudencia de la Corte Constitucional, dentro de las cuales pueden destacarse, entre muchas otras, las sentencias T-731 de 2001 emitida con ponencia del Magistrado Rodrigo Escobar Gil, T-029 de 2004 proferida con ponencia del Magistrado Álvaro Tafur Galvis, T-220/12 dictada con ponencia del Magistrado Mauricio González Cuervo y más recientemente la sentencia T-338 de 2019, emitida con ponencia del Magistrado Alberto Rojas Ríos: ***“el objetivo del proceso de levantamiento del fuero es (1) verificar la ocurrencia de la***

causa que alega el empleador, y (2) el análisis de su legalidad o ilegalidad”. Por tanto, conforme al objetivo que concretamente corresponde al juicio especial de levantamiento de fuero sindical, procederá esta Sala a evacuar las disertaciones contenidas en el recurso de apelación invocado por la vocera judicial del líder sindical accionado, procediendo.

En dicho orden de ideas determinada la problemática jurídica en análisis, efectuadas las acotaciones generales sobre la figura del fuero sindical y delimitado concretamente el objeto del proceso de levantamiento de fuero sindical, procederá la Sala a examinar si desde el ámbito de la valoración de las probanzas recaudadas en la litis, se genera o no la estructuración de las justas causas establecidas en numerales 2° y 6° del literal a) del artículo 7.° del Decreto 2351 de 1965, que subrogó los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con lo instituido en los numerales 2° y 4° del artículo 51 y 33 y 34 del artículo 60 del reglamento interno de trabajo, en concordancia con los numerales 4,8,17 y 23 del artículo 63 ibídem para disponer judicialmente el levantamiento del fuero sindical del señor PEDRO IGNACIO AREVALO BOYACA y como consecuencia de ello, conceder el permiso a la sociedad MEXICHEM DERIVADOS COLOMBIA, para el despido del accionado.

Al respecto, la parte recurrente en apelación sostiene que dentro de las actuaciones procesales cobra vigencia una **indebida valoración del material probatorio**, por considerar que se registran contradicciones en cuanto a lo expuesto por el testigo LUIS HERNANDO ORTIZ MALAGÓN, declaración que estima la parte accionada como relevante para la adopción de la decisión de fondo que ordenó el levantamiento de la garantía de fuero sindical de la cual es titular el demandado. Considera la parte demandada que la declaración del señor LUIS HERNANDO ORTIZ MALAGÓN, resulta contraevidente con una declaración anterior la cual es denominada por la parte accionada como: **“versión libre escrita rendida por el señor LUIS HERNANDO ORTIZ el 17 de septiembre de 2020”** (Sic), la cual puede apreciarse a folio 51 del Archivo Digital 01 del expediente, estimando la gestora judicial del dirigente sindical accionado en su recurso de

alzada, que: **“el señor LUIS HERNANDO ORTIZ no estaba presente cuando supuestamente y según lo aduce el señor Humberto Arrieta, sufrió una agresión verbal por parte del señor PEDRO IGNACIO AREVALO BOYACA”** y por tanto la ciencia de su dicho según lo cataloga el extremo accionado no resulta clara, careciendo, según lo sostiene la parte apelante, de espontaneidad.

En cuanto a tales argumentaciones defensivas, debe iniciar la Sala por aclarar que el documento al que hace alusión la parte demandada y que denomina **“versión libre escrita rendida por el señor LUIS HERNANDO ORTIZ el 17 de septiembre de 2020”** (Sic), realmente no corresponde a una versión o declaración, sino que se refiere concretamente a un **Reporte de Novedad**, en virtud del cual el señor LUIS HERNANDO ORTIZ MALAGÓN, en su condición de Jefe de Mantenimiento, superior directo de los señores PEDRO IGNACIO AREVALO BOYACA y HUMBERTO ARRIETA, reporta al empleador la ocurrencia de acontecimientos suscitados al interior de la empresa en las dependencias del Área de Mantenimiento el día 17 de septiembre de 2020.

Al respecto debe precisarse que los denominados Reportes de Novedad, también conocidos como Informes de Novedades, corresponden a un informe sintético en el cual se describe brevemente un acontecimiento que ha sucedido dentro de la empresa, establecimiento o compañía, el cual se emite en observancia del cumplimiento de estándares de calidad dentro de la empresa y del flujo de información dentro de la misma, en procura de la seguridad o del cumplimiento de las normas internas del respectivo establecimiento, tendiente a poner de presente situaciones observadas u ocurridas que, en determinadas circunstancias, podrían ocasionar daños personales, materiales y/o pérdidas o también situaciones que implican incumplimientos de normas de seguridad o de convivencia. En los referidos Reportes de Novedad generalmente se consigna la información relevante del evento ocurrido (fecha, hora, lugar, personas involucradas, testigos, información sucinta del contexto, etc.), en orden a que la respectiva organización proceda a realizar las diligencias pertinentes con la

finalidad de acoger los posibles o eventuales correctivos que deban adoptarse conforme con la vicisitud sucedida.

Por lo descrito, debe recalcar que la denominación realizada por parte de la apoderada judicial de la parte accionante en relación con la valoración probatoria de lo que denomina “**versión libre escrita rendida por el señor LUIS HERNANDO ORTIZ el 17 de septiembre de 2020**” (Sic), no puede tenerse como una versión o declaración personal del señor LUIS HERNANDO ORTIZ MALAGÓN, correspondiendo realmente a la rendición de un informe propio del rol funcional que desempeñaba al advertir que se habían generado situaciones que eventualmente podrían afectar la buena marcha de la empresa forjadas y la presunta vulneración de disposiciones relativas a la buena conducta y debida convivencia de los trabajadores de la empresa. Por tanto, existe de entrada un error en la interpretación probatoria que realiza la parte recurrente en cuanto al contenido y alcance del aludido **Reporte de Novedad**, al cual cataloga le confiere las características de una “**versión libre escrita rendida por el señor LUIS HERNANDO ORTIZ el 17 de septiembre de 2020**”.

Surtida tal precisión y partiendo en los sustentos de esta providencia de la claridad de no corresponder el **Reporte de Novedad** rendido por el señor LUIS HERNANDO ORTIZ MALAGÓN a “**versión libre escrita rendida por el señor LUIS HERNANDO ORTIZ el 17 de septiembre de 2020**”, debe proceder la Sala a escudriñar la ciencia de su dicho en orden a establecer si el mismo merece credibilidad o si por el contrario el mismo carece de verosimilitud o si por el contrario sobre la ciencia de su dicho son de recibo los repararos esgrimidos en el recurso de apelación.

Al respecto se observa del audio del testimonio realizado por el señor LUIS HERNANDO ORTIZ MALAGÓN, visible dentro del Archivo Digital 23 del expediente, que es técnico mecánico de profesión hace más de 27 años; que labora para la empresa MEXICHEM DERIVADOS COLOMBIA, y que dentro de la misma ejerce el cargo de Jefe de Mantenimiento, ostentando la condición de superior o jefe del

señor PEDRO IGNACIO AREVALO BOYACA, siendo este último su subalterno. Seguidamente el juzgador de instancia le pregunta al declarante, señor ORTIZ MALAGÓN, si le constan los acontecimientos ocurridos el día 17 de septiembre de 2020, en el que estuvo involucrado el señor Pedro Arévalo Boyacá, procediendo a contestar lo siguiente: *“si siendo ese día el 17 de septiembre de 2020, se presentaron unos hechos en el taller de mantenimiento a eso de la una de la tarde 1.10 prácticamente de la tarde, bajo don pedro se encontraba en una capacitación de 12 a una; el bajó al taller a cambiarse para continuar con el turno, el bajó de pronto, de pronto, bajó como sulfurado, a cambiarse donde estábamos laborando en el taller y pues como susurrando ahí hablando ahí echándole como indirectas a don Humberto, **hablaba y alcancé a escuchar en su momento le dijo unas malas palabras y decía que malparido, vendido, regalado,** don Humberto se encontraba laborando prácticamente al lado donde se estaba cambiando don Pedro y él se salió de ese lado y Pedro salió también del Vestier prácticamente y aun cuando se escuchó eso, **y cuando se les dijo a ellos que no había necesidad de que discutieran o que llegaran a esos extremos de maltrato a palabras como esas, pues se continuó en eso y de un momento a otro, yo estaba entregando unos desprendibles de pago y haciendo firmar unos formatos de horas extras, y toda esa cuestión y de un momento a otro fue cuando se desato de una riña entre ellos dos. Cuando le digo de un momento a otro de improvisto ahí ya fue ya cuando como que sonó se hizo el estruendo de los golpes y eso yo reaccione y me lance a reiterarlos y a separarlos pero fue un poquito difícil porque estaban ahí dándose ensañándose en cogerse ahí a golpearse, ya intervenimos lo logramos separar con ayuda de otro compañero y ya fue cuando resulto golpeado, ambos resultaron golpeados porque Pedro resultó golpeado en una mano en un hombro creo que fue, Humberto fue por ahí en la cabeza, y en el cuello, y creo que recibió una patada también y de ahí los retiramos y don Humberto lo único que me dijo fue que venía insultándome desde medio día según lo que me dijo así y eso fue lo que me dijo me voy para el área de HSD, el salió del taller y le informó al ingeniero Arnoldy que es el responsable y coordinador del HSD **y nosotros estábamos pendientes que no sucediera nada extraordinario y ya el bajó con el ingeniero Arnoldy el encargado de la seguridad y ya él tomó la vocería ahí, le tomó unos datos, y unas fotos y una cuestión y el testimonio ahí, y decidió enviarlos o los separó porque a él lo envió al área de capacitación del edificio de administración a Humberto; y a Pedro, lo envió para la sala de capacitación de casino, lo revisaron le prestaron los primeros auxilios porque de la limpieza de heridas y estas cosas, pues que se*****

realizan y cuando se presentó este hecho y ya quedó en manos del ingeniero toda la vocería allá, lo que supe fue que los entrevistó el doctor del área de salud de Cartagena que virtualmente los entrevistó, los valoró prácticamente y después de eso pues ya fue cuando en la empresa tomaron la decisión de enviarlos para su casa, a cada uno o sea no continuó don Pedro ni nada don Pedro salía a las 4 y Humberto salía a las 8 pero fueron separados fueron enviados para la casa **PREGUNTADO, en el momento en que dice escuchó esos tres calificativos que mencionó en su oportunidad donde se encontraba CONTESTO, en el taller en el área de metalmecánica, en el taller al ladito y ellos en el lado del Vestier en seguida del taller. PREGUNTADO, en el momento cuando usted dice haber escuchado esos tres calificativos, de parte del demandado el señor Humberto escuchó antes de eso que Humberto estuviera diciéndole esos calificativos o unos similares al señor Pedro. CONTESTO, No él se encontraba haciendo un corte de una tela de vidrio, pero la verdad no lo escuche que hubiera dicha alguna palabra. PREGUNTADO, cuando usted dice que entro a separarlos que elementos encontró alrededor CONTESTO, en ese momento don Humberto tenía como tal las tijeras que se encontraba cortando la fibra y con las que Pedro manifiesta que le pego en su momento, que le hizo un golpe y lo que se evidenció Pedro estaba golpeado y cortado en un dedo y Humberto estaba en el área del cuello como rasguñado en la cabeza tenía un golpe y manifestó que le habían dado una patada un golpe en una pierna un golpe, un trauma en una pierna. PREGUNTADO POR LA PARTE DEMANDANTE. Después de que usted escuchara esos calificativos de Pedro hacia Humberto usted sabe si Humberto le respondió algo CONTESTO, él murmuró algo, salió y se hizo algún lado, y lo evadió. PREGUNTADO quiero precisar si al momento que usted los separó, vio a Humberto pegándole a Pedro, vio a Pedro pegándole a Humberto o vio a los dos golpeándose CONTESTO, exactamente cuando yo entré a separarlos estaban enseñándose pegándose estaban pegándose los dos, estaba cogido Pedro lo tenía del cuello a Humberto y me tocó separarlos prácticamente me ayudó Ramón que fue el que me ayudo a separarlos. PREGUNTADO, después de que usted los separara Pedro hizo algún intento de agredir a Humberto CONTESTO, no fue posible porque nosotros estuvimos ahí al tanto que no hubiera más contacto ahí, estaban sulfurados y todo pero ya nosotros estuvimos pendientes de que no volvieran a hacer algo de golpes PREGUNTADO y allí escuchó malas palabras de uno o de otro CONTESTO, si hubieron cruce de palabras de otras maneras, no tanto porque hubo murmuraciones era ya cuando los separamos ahí Humberto las palabras que dio es que el me la estaba montando desde las doce él me la estaba montando desde que entro a las 12 y me voy para el área HSD, eso fue lo que dijo Humberto. PREGUNTADO y PEDRO dijo algo en ese momento. CONTESTO. No ya se calmaron ahí porque Humberto se vino para el área HSD. PREGUNTADO POR EL**

*JUZGADO, cuando usted dice que todo ocurrió en el tema del taller y usted estaba al lado del taller que usted dice que queda en seguida como hizo usted, usted mencionó que Humberto murmuró algo, lo evadió y salió, como sabe que esa persona se aisló, lo evadió. CONTESTO, porque salió del lado donde estaba haciendo el oficio hacia el lado de la parte de metalmecánica, eso sucedió se fue hacia el lado del horno que tenemos de donde dejamos la soldadura, el salió de ahí y se fue PREGUNTADO. En el momento que dice que Humberto lo evadió, para esa zona que usted me está indicando escuchó algún sonido fuera de lo convencional. CONTESTO, no ya fue cuando salieron Pedro del Vestier y al momentico fue cuando resultaron ya agrediéndose. **PREGUNTADO POR LA APODERADA DEL DEMANDADO, usted manifiesta que cuando Pedro llegó de la capacitación bajó sulfurado, porque dice usted que estaba sulfurado CONTESTO, porque bajó y empezó a decirle cosas a don Humberto** PREGUNTADO, cuando llegó Pedro de la capacitación usted donde se encontraba CONTESTO, en el taller PREGUNTADO, usted dice que estaba en el área de metalmecánica y que el suceso fue en el área del Vestier que distancia en metros hay aproximadamente entre el Vestier y el área de metalmecánica. CONTESTO. En metros hay tres metros PREGUNTADO, usted dice que esa área de metalmecánica es donde realizan trabajos puede aclarar si en ese momento estaba realizando algún trabajo de metalmecánica. Que produzca ruidos CONTESTO, no, yo en el momento estaban entregando unos desprendibles relacionados con obras y el desprendible de pago, PREGUNTADO. **Usted manifiesta que los dos acudieron por el tema de la fibra de vidrio, puede usted manifestar o aclarar al despacho si en ese momento PEDRO IGNACIO AREVALO utilizó palabras soeces o groserías CONTESTO. Las que le dijo a don Humberto.** PREGUNTADO, frente a usted alcanzó a presenciar otro tipo de calificativos de ese calibre, CONTESTO, No fue ahí al lado de la fibra de vidrio en la parte del Vestier que dijo eso, no, ya fue después cuando se desató el evento PREGUNTADO, usted alcanza a percatarse o ver que el señor Humberto agrede por la espalda da Pedro, CONTESTO, cuando ya nos dimos cuenta porque habíamos varios ya estaban en la acción, fue una cuestión momentánea repentina, que cuando eso ya estaban era como que cogidos golpeándose ya. PREGUNTADO, **usted dice que como le pegó en una rodilla, usted vio en algún momento que Pedro Arévalo le haya pegado en la rodilla o en la pierna al señor Humberto Arrieta, CONTESTO, de todas maneras, el sí estaba lanzando patadas cuando esto sí. PREGUNTADO, usted lo vio pegándole en la rodilla CONTESTO, si claro, cuando le lanzaba patadas, cuando estaba separando y con Ramón se estaban agrediendo se tenían cogidos y estaban si claro**". (Negrillas fuera de texto).*

En cuanto a la valoración de la ciencia del dicho del testigo, señor LUIS HERNANDO ORTIZ MALAGÓN, diligencia visible en el Archivo Digital 23 del expediente, debe registrar esta Sala que contrario a lo que asevera la gestora

judicial de la parte accionada dentro del recurso de apelación, la ciencia de su dicho merece plena credibilidad, debido a corresponder a una persona que se encuentra vinculada a la empresa MEXICHEM DERIVADOS COLOMBIA, desempeñándose como Jefe de Mantenimiento, rol en el cual es el superior de los dos trabajadores que participaron en los hechos que dieron origen al presente proceso especial de fuero sindical, es decir de los señores PEDRO IGNACIO AREVALO BOYACA y HUMBERTO ARRIETA. Además, se aprecia que presenció los hechos que generaron la terminación del contrato de trabajo del señor AREVALO BOYACA, debido a que los mismos acontecieron dentro de las dependencias del taller en el cual se desempeña como Jefe de Mantenimiento, lugar en el cual precisamente prestaban sus servicios personales los señores PEDRO IGNACIO AREVALO BOYACA y HUMBERTO ARRIETA, como trabajadores de la empresa MEXICHEM DERIVADOS COLOMBIA. Así mismo la ciencia de su dicho es verosímil en cuanto a circunstancias de tiempo, modo y lugar y guarda coherencia y armonía con los soportes documentales que militan a folios 45 a 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53 a 54, 55, 56 a 57, 65 a 67, 68 a 70, 76 a 78, 94 a 137 del Archivo Digital 01 del expediente, documentos aportados como anexos de la demanda, así como también, con los soportes documentales que gravitan a folios 2, 3, 4, 5, 6 a 7, 8, 9 a 11, 19, 20 a 22, 23 a 25, 29 a 30, 31, 32, 33 del Archivo Digital 14 del expediente, los cuales corresponden a los anexos de la contestación de la demanda presentada por el señor AREVALO BOYACA, al replicar la acción de fuero sindical.

Debe también reiterarse, que contrario a lo que esgrime la procuradora judicial de la parte accionada en el recurso de apelación, para esta Sala, existe congruencia probatoria entre el Reporte de Novedad, obrante a folio 51 del Archivo Digital 01 del expediente, emitido por el señor LUIS HERNANDO ORTIZ MALAGÓN y su testimonio, obviamente con la precisión referente a la brevedad y síntesis que caracteriza a este tipo de informes, tópico explicado en precedencia y a la extensión que identifica a una declaración testimonial de carácter judicial en la cual el respectivo deponente le corresponde describir y narrar todo lo que sepa

o le conste respecto del objeto de su declaración con la finalidad de que se obtenga la verdad real de lo indagado en el juicio.

De igual manera, la ciencia del dicho de lo expuesto por el declarante en mención, señor ORTIZ MALAGÓN, posee coherencia y armonía con lo que a su vez declararon dentro del proceso los señores ARNOLDY ESTUPIÑAN MORENO, Coordinador HSD de la empresa MEXICHEM DERIVADOS COLOMBIA y FRANCISCO MANUEL DIAZ SIMANCAS, médico adscrito al departamento de Salud Ocupacional de la empresa MEXICHEM DERIVADOS COLOMBIA, quien realizó consulta médica a través del sistema de video conferencia de manera separada con los señores PEDRO IGNACIO AREVALO BOYACA y HUMBERTO ARRIETA, después del desafortunado incidente acaecido en las dependencias del taller de mantenimiento de la compañía en mención.

Al respecto, en lo pertinente a la declaración del señor ARNOLDY ESTUPIÑAN MORENO, indicó que es Coordinador HSD de la empresa MEXICHEM DERIVADOS COLOMBIA desde hace 5 años, sustentando seguidamente que conoce al demandado porque está vinculado en la empresa como técnico de mantenimiento. Interrogado por los hechos que forjan el proceso, manifestó, que el día 17 de septiembre por eso *“de la una de la tarde se presentó aquí en la oficina el sr. Humberto Arrieta agitado y estresado, comentándome que tenía un confrontamiento con Pedro, que al parecer Pedro le había dicho malas palabras y lo había tratado mal eso fue lo que Humberto me dijo, y que por eso Humberto llegó estresado y entonces **en ese momento decidí bajar con Humberto para el área de mantenimiento para saber que había allí ocurrido, ya hablando con don Luis y Raúl Moscoso pues me comentaron que además de este trato verbal también había habido una confrontación física entre ellos dos, ante esto yo procedí a comunicarme con recursos humanos para tratar de hacer una reunión y revisar si la situación podía resolverse o que tratamientos se podía dar, se hizo la reunión con Martha Patricia de recursos humanos luego de esto revisando a los dos compañeros, a Humberto a Pedro, pues ambos tenían heridas, revise las heridas de Humberto y le realizamos primeros auxilios a las heridas que tenía Humberto, él tenía una raspadura en la pierna izquierda, como raspada la pierna, heridas en el cuello, y una contusión en la frente, entonces ante esa situación le dimos primeros auxilios a Humberto y a Pedro también se le dieron primeros auxilios y ya yo coordiné el tema con el médico de la empresa para que hiciera una video consulta una valoración de cada uno de estos dos colaboradores y posteriormente se garantizó que salieran en momentos**”*

diferentes de la planta para evitar alguna otra situación similar. Pedro tenía una herida en el dedo central de la mano derecha y tenía un golpe en el hombro no me acuerdo si en el derecho o en el izquierdo, tenía un golpe en el hombro, al momento del altercado yo estaba aquí en la oficina ya fue cuando Humberto llegó aquí agitado ya después del confrontamiento como buscando un apoyo, una ayuda me imagino, llegó aquí a la oficina de esa manera. PREGUNTADO POR LA PARTE DEMANDANTE. Podría aclararle al despacho puntual y específicamente cuales fueron las palabras que le dijo Humberto al momento de subir a la oficina en relación con RELACION con lo que ocurrió con Pedro el maltrato físico y verbal. CONTESTO. Pues él me dijo que Humberto lo había tratado mal que le había dicho malas palabras, exactamente las palabras que le dijo Humberto a Pedro no me las dijo Humberto simplemente me dijo Pedro me trató mal, estaba insultando allá tuvimos un enfrentamiento, en resumen, porque venía muy agitado entonces yo trate de calmarlo y pues ir hasta allá haber, si se podía resolver a la situación que no llegara a mayores. PREGUNTADO. Expresamente si Pedro lo golpeo. CONTESTO, si claro, pues obvio Humberto me dijo allá nos golpeamos, si Pedro lo golpeó. PREGUNTADO. Estas lesiones fueron producto de la riña de los golpes cruzados entre ambos. CONTESTO. Si señor digamos que ellos ingresaron ahí bien nosotros tenemos aquí una en cuenta de salud donde se encuentran bien, el ese día ellos ingresaron bien, y producto de esa riña y discusión ya se le notaban heridas en la frente y digamos que Humberto quedo mal de la pierna porque no caminaba bien cuando llegó aquí, los golpes fueron muy fuertes pero el medico reviso ya el tema y ya los atendió más en detalle PREGUNTADO, y Humberto le habrá contado a usted, si fue por un golpe de pedro o una patada o porque quedo mal de la pierna. CONTESTO fue relacionado a esa pelea esas heridas fueron relacionadas con esa pelea, no es que tuve una confrontación física con Pedro, o sea que ellos tuvieron. (Negrillas fuera de texto)

Por su parte, en lo relativo a la declaración del doctor FRANCISCO MANUEL DIAZ SIMANCAS, galeno de profesión y médico en la sección de Salud Ocupacional de la empresa demandante. Expuso ser profesional de la salud en el ámbito de la salud ocupacional de la empresa MEXICHEM DERIVADOS COLOMBIA; desde hace aproximadamente 9 años 9 meses. Manifestó que conoció al líder sindical accionado, debido al evento ocurrido el día 17 de septiembre de 2020 en el taller de mantenimiento de la empresa en su sede del Municipio de Cajicá – Cundinamarca, en el cual resultaron con heridas los señores PEDRO IGNACIO AREVALO BOYACA y HUMBERTO ARRIETA, situación por la cual solicitaron un apoyo. Sobre lo que sabía o conocía en relación con los hechos que sucedieron, indicó. “Ese día del evento me llamaron porque había habido, **la información que tenía era**

que se había presentado una riña entre dos colaboradores, y les habían brindado una atención de primeros auxilios ellos querían que yo revisara que la atención había sido la adecuada y eso fue lo que hice en ese momento de manera virtual porque estoy en la ciudad de Cartagena no estoy en la planta de Cajicá, pero soy el médico de la empresa, entonces soy además la persona que coordina la atención de salud mi enfoque fue ese simplemente verificar la atención del señor Pedro y del otro colaborador, dadas las circunstancias de que había una riña se adecuó una sala para que ellos pudieran ingresar pero que no se pudieran encontrar porque habían tenido el antecedente entonces se adecuó una sala con computador, yo tengo acceso virtual y la idea era ubicarlos de tal manera que de manera privada y reservada yo pudiera conversar con ellos verificar la atención de primeros auxilios que ya les habían brindado, y efectivamente eso se realizó primero atendí al señor Humberto y después al señor Arévalo, ellos accedieron yo les pregunte si estaban dispuestos a que yo los evaluara, me dijeron que sí. Pasó primero el señor Humberto, pasó a una salita, conversé con lo que acabo de manifestar el tema de atención y me comentó sobre el insuceso, seguido esto siguió el señor Pedro Arévalo por eso menciono que en ese momento fue que lo conocí por las circunstancias, Humberto repito, yo soy médico en ambos les hice énfasis que eso era un tema de salud pero Humberto me comento es que tuvo una riña por un tema relacionado con una fibra (...) como lo mencioné en el caso del señor Humberto me dijo que lo había agredido primero verbalmente y después accedió físicamente entonces le solicite que ambos estuvieron solos, Humberto le solicite que se quitara el uniforme para verificar y en el caso de Humberto encontré que tenía un trauma en su pierna izquierda tenía un golpe, y herida en su cuello y en su cara, el me manifestó que Pedro lo había intentado aprisionar como ahorcamiento fruto de la disputa que habían tenido hacía unos minutos después paso Pedro, comenzó a comentarme que había tenido una riña con el compañero que se agredieron palabras soeces que no voy a repetir acá lo mismo como dije no me interesa yo solo me interesa (...). En el caso de Pedro él tenía un trauma en el hombro derecho y una herida en el dedo medio de la mano derecha, el me manifestó que era producto de un objeto cortocontundente algo de unas tijeras una herramienta con la cual Pedro lo golpeó según las palabras de Pedro, entonces esa es la información que tenía y que verifique y efectivamente tenían esa lesión. PREGUNTADO POR EL APODERADO DE LA PARTE DEMANDANTE, usted manifestó que al momento de verificar el estado de salud de Humberto encontró unas lesiones, podía aclararle a este despacho si esas lesiones estaban en una de las piernas CONTESTO, no en la pierna no tenía una herida sino un edema, un golpe que recibió y creo que me manifestó que producto de una patada o algo así, es lo que entiendo, algo me dijo que él estaba de espaldas y sintió que el compañero lo agredió y lo aprisiono por el cuello y el giro y en ese forcejeo, recibió un golpe en la puerta algo así, me mostro y tenía el golpe allá. PREGUNTADO. Usted dice que Humberto le comentó una serie de palabras soeces, podría mencionar que palabras soeces le comento Humberto que recibido de Pedro, CONTESTO, él me dijo de algo que Pedro le había dicho que era un sapo o algo así, cuando el comenzó con eso de verdad no, pues mi temas de salud no me acuerdo y no le hice énfasis a eso, yo le dije

es un tema que no es de mi resorte no me interesa que me de esa información, porque lo mío es un tema eminentemente de salud, no quise ahondar mucho en eso. **PREGUNTADO, cuáles fueron sus recomendaciones o manifestaciones de su punto de vista médico, que le dijo usted CONTESTO, si en este caso, como lo mencione a ellos les brindaron una atención de primeros auxilios estaban ya atendidos, y seguir sus atenciones por sus pólizas de salud que están amparadas y que la empresa dispone de esos recursos, para solicitar las atenciones correspondientes. PREGUNTADO POR LA PARTE DEMANDADA. Usted aduce que usted tuvo la oportunidad de valorar a Pedro Ignacio que encontró que tenía un trauma en su hombro derecho puede usted esclarecer a ese despacho si en la valoración virtual usted pudo ver algo anormal CONTESTO, si tenía algo de edema, algo de inflamación, es lo que pude observar recordemos que lo hice de manera virtual de pronto de manera presencial ya hubiera hecho tacto pero si tenía algo de edema y tenía algo de limitación, le causaba dolor, cuando intentaba mover el hombro PREGUNTADO, usted sabe si al señor Pedro Arévalo le diagnosticaron fractura del omoplato CONTESTO, no, no estaba enterado, me estoy enterando en este momento".** (Negrillas fuera de texto).

Respecto al punto de la credibilidad de los testigos, es meritorio resaltar lo esbozado por la Honorable Corte Suprema de Justicia, en la afamada Jurisprudencia de Casación de Septiembre 7 de 1993, distinguida con radicado 3475, proferida con ponencia del Magistrado Carlos Esteban Jaramillo Schloss, en la cual dicha corporación señala las directrices necesarias para la valoración de la prueba testimonial, expresando lo siguiente:

"Son varios y de distinto alcance los criterios que, en orden a valorar el testimonio, pueden seguirse y de los cuales ha de dar cuenta razonada la respectiva providencia que haga la calificación del caso, criterios que en apretada síntesis responden a las siguientes orientaciones preponderantes:

a) La de la probidad de las personas que son órganos de la prueba. Se apoya sustancialmente en la condición del testigo, en la honestidad de costumbres y en las cualidades subjetivas que ofrezca, esto porque la experiencia muestra que, a una mayor pureza en los aspectos señalados, corresponde normalmente un mayor índice de veracidad y, por lo tanto, un hombre de moralidad discutible o poco cultivado en las ciencias del espíritu, no puede merecer igual crédito que aquel cuya conducta se ajuste a los más rigurosos cánones de la ética o demuestre un grado mediano de preparación intelectual;

b) Un segundo derrotero, tal vez de mayor relieve que el anterior, es el de la ciencia, referida ésta a la fuente de conocimiento que tenga el testigo, dato por cierto de enorme importancia en la medida en que, delineando el contenido atendible de la declaración rendida, está destinado a facilitarle al juez "...un precioso elemento de juicio para valorar, en su tiempo y caso, el alcance probatorio de la misma, ya considerada en sí, ya en relación con los demás elementos de prueba..." (Manuel de la Plaza. Derecho Procesal Civil Español. Vol. I, Parte

General. Cap. VII). En efecto, existe diferencia y nada despreciable, la verdad sea dicha, entre conocer los hechos con ciencia propia por haberlos percibido con los sentidos, y dar información de ellos por referencia, por fama, por rumor o, sencillamente, porque así los intuye el declarante obrando inclusive de muy buena fe; la manifestación del que tuvo bajo la directa inspección de sus sentidos las circunstancias narradas en su testimonio tiene, sin lugar a dudas, mayor entidad evidenciadora que la de aquel que sólo las deduce por la índole de los hechos que le son detallados en el interrogatorio o por el dicho de otros, y es justamente por esto que las normas de procedimiento se ocupan de señalar, como uno de los requisitos para que la prueba por testigos pueda quedar revestida de eficacia, que estos den siempre razón fundada de la ciencia de cuanto declaran, es decir que expresen las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrió el hecho, junto con las explicaciones atinentes al lugar, tiempo y modo como tuvieron conocimiento del mismo (...);

c) Un tercer criterio que unido a los dos anteriores tiene papel importante que cumplir en la apreciación de la prueba testimonial, es el de la credibilidad que infunda la versión dada por el testigo, pues no basta que este último sea persona proba y que de ciencia cierta haya rendido su testimonio, sino que debe demostrar constancia y una sólida coherencia consigo mismo, entendiéndose que son testigos constantes aquellos que, al dar fe de cuanto dicen saber, mantienen apreciaciones congruentes en las circunstancias principales, al paso que serán coherentes consigo mismos si, en sus dichos, siguen el rumbo verosímil de los acontecimientos con rigurosa exactitud, se repite, en el relato de las mencionadas circunstancias fundamentales. En otras palabras, es cometido inexcusable a cargo de los jueces el averiguar los motivos de un testimonio vacilante o incierto porque quien lo rinde actúa sin resolución, con incertidumbre y visible temor a comprometerse con aseveraciones categóricas, habida consideración que si defectos de este linaje obedecen a falta de ciencia o de probidad y no a reitramiento o cortedad del deponente, la prueba carece por completo de valor y no queda otra alternativa distinta a desecharla, y

d) Finalmente, una cuarta guía de valoración radica en la concordancia del testimonio con los resultados que arrojan otros medios de prueba aducidos al proceso, concordancia que demanda especial atención cuando se trata de establecerla en un conjunto de declaraciones, dado que en tal hipótesis los testimonios han de ser contestes y por consiguiente no adolecer de diversidad adversativa, llamada también "obstativa", o simplemente diversificativa, de suerte entonces que se cuenta con testigos contestes cuando hay dos o más, mayores de toda excepción, que sobre un mismo hecho deponen de ciencia cierta y unánimemente, es decir sin caer en contradicción apreciable sobre la sustancia de circunstancias fácticas relevantes que por haberlas conocido quienes las refieren, sea razonable suponer que las conservan en la memoria y por lo tanto deben convenir al dar razón de ellas por separado". (Negrillas fuera de texto).

Así las cosas, se reitera e insiste, que de la valoración de la ciencia del dicho del señor LUIS HERNANDO ORTIZ MALAGÓN y de su contrastación con las declaraciones de los señores ARNOLDY ESTUPIÑAN MORENO, Coordinador HSD de la empresa MEXICHEM DERIVADOS COLOMBIA y FRANCISCO MANUEL DIAZ SIMANCAS, médico de salud ocupacional de la empresa mencionada, así como

del contenido y alcance de los documentos que obran a folios 45 a 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53 a 54, 55, 56 a 57, 65 a 67, 68 a 70, 76 a 78, 94 a 137 del Archivo Digital 01 del expediente, documentos aportados como anexos de la demanda, así como también, con los soportes documentales que gravitan a folios 2, 3, 4, 5, 6 a 7, 8, 9 a 11, 19, 20 a 22, 23 a 25, 29 a 30, 31, 32, 33 del Archivo Digital 14 del expediente, los cuales corresponden a los anexos de la contestación de la demanda, puede colegirse que si se generan las causales de despido con justa causa establecidas en los numerales 2° y 6° del literal a) del artículo 7.° 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 33 y 34 del artículo 60 del reglamento interno de trabajo, en concordancia con los numerales 4,8,17 y 23 del artículo 63 ibídem y por tanto, acorde a lo consagrado en el canon 410 del CST, modificado por el artículo 8° del Decreto 204 de 1957², resulta procedente ordenar el levantamiento del fuero sindical del cual es titular el señor PEDRO IGNACIO AREVALO BOYACA, como de Presidente de la Subdirectiva Cajicá del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA QUÍMICA Y FARMACEUTICA DE COLOMBIA – SINTRAQUIM.

Así también la parte demandada en su recurso de apelación invoca en su defensa la aplicación de los lineamientos jurisprudenciales contenidos en la sentencia de casación SL4547-2018, Radicación número 70847, del 10 de octubre de 2018, proferida con ponencia de la Magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo y la sentencia de casación número SL2850-2020, Radicación número 69106, del 27 de julio de 2020, emitida con ponencia del Magistrado Carlos Arturo Guarín Jurado, tendiente a que en lo pertinente sean tenidas en cuenta como precedentes jurisprudenciales dentro de esta contienda.

² **“ARTICULO 410. JUSTAS CAUSAS DEL DESPIDO.** <Artículo modificado por el artículo 8o. del Decreto Legislativo 204 de 1957. El nuevo texto es el siguiente:> Son justas causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero:

a) La liquidación o clausura definitiva de las empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del {empleador} 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 cuanto a dicha arista debe registrarse que los fundamentos fácticos que erigen dichas decisiones judiciales corresponden a situaciones ajenas a los tópicos que se encuentran en contienda en este proceso especial de levantamiento de fuero sindical. Al respecto, la sentencia SL4547-2018, el problema jurídico que aborda la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, estriba en determinar, si el juzgador de segunda instancia dentro de la decisión de un recurso de apelación, omitió el deber que le asiste de motivar la decisión con las pruebas recaudadas, lo cual conllevó a determinar en la sentencia de segundo grado la existencia de un despido injusto; partiendo para ello de una comunicación telefónica efectuada por el empleador para proceder a dar por terminado un contrato de trabajo, cuestión muy disímil de la que se aborda dentro del presente litigio, en el cual como ya se ha sostenido, existe abundante prueba testimonial y documental que da cuenta de los acontecimientos que generaron la terminación del contrato de trabajo, al tenor de lo estipulado en los numerales 2° y 6° del literal a) del artículo 7.° 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 33 y 34 del artículo 60 del reglamento interno de trabajo, en concordancia con los numerales 4,8,17 y 23 del artículo 63 ibídem. Por otro lado en cuanto a lo que respecta a la sentencia de casación SL2850-2020, el problema jurídico tratado es el referente a la existencia de actos discriminatorios en el entorno laboral y la obligación que se predica del empleador de reparar este tipo de actos segregacionistas, de discriminación o de injuria por parte de compañeros de trabajo, cuestión que tampoco encaja como precedente dentro del juicio, debido a que el proceso es generoso en probanzas que exteriorizan que fue precisamente el líder sindical demandado, señor PEDRO IGNACIO AREVALO BOYACA, fue quien incitó y provocó el desafortunado incidente acaecido dentro de los talleres de la empresa MEXICHEM DERIVADOS COLOMBIA - Sede Cajicá, el cual culminó con afectaciones en la integridad personal de los trabajadores participantes en la riña³, en este sentido se denotan los testimonios de los señores LUIS HERNANDO ORTIZ MALAGÓN, ARNOLDY ESTUPIÑAN MORENO y FRANCISCO MANUEL DIAZ SIMANCAS, así como los soportes apreciables a folios 45 a 47, 48,

³ Incluyendo obviamente al Directivo Sindical demandado.

49, 50, 51, 52, 53 a 54, 55, 56 a 57, 65 a 67, 68 a 70, 76 a 78, 94 a 137 del Archivo Digital 01 del expediente y los documentos visibles a folios 2, 3, 4, 5, 6 a 7, 8, 9 a 11, 19, 20 a 22, 23 a 25, 29 a 30, 31, 32, 33 del Archivo Digital 14 del plenario, no siendo de aplicación tales derroteros jurisprudenciales para el caso en análisis.

Acorde con tales razonamientos los fundamentos fácticos de las sentencias de casación invocadas en el recurso de alzada por la parte demandada resultan ajenos a los fundamentos fácticos y jurídicos del presente proceso, así como a la fijación litigiosa y debate probatorio de este juicio, situaciones por las cuales no es posible tener en cuenta los precedentes aludidos, conforme a la figura conocida como disanalogía⁴, debido a que el asunto sometido al recurso de apelación en el cual se está razonando la respectiva conclusión, resulta totalmente distinto y disímil al precedente que se pretende aplicar.

Es también relevante puntualizar que dentro del recurso de apelación se esgrime la inexistencia de agresión verbal por parte del señor PEDRO IGNACIO AREVALO BOYACA, estimando en sus reflexiones que *“según el material probatorio aportado en la contestación de la demanda claramente existe fundamento y materiales probatorios que constatan la inexistencia de una agresión verbal y al no haber una agresión verbal no hay un incumplimiento de las obligaciones ni de los deberes ni de los compromisos pactados entre el señor PEDRO IGNACIO AREVALO BOYACA y la sociedad MEXICHEM DERIVADOS DE COLOMBIA”*; argumentaciones que no comparte esta Colegiatura, debido a que como se ha registrado dentro del presente proveído el expediente es generoso en probanzas que evidencian la responsabilidad del líder sindical demandado dentro de los sucesos que dieron origen a la terminación de su contrato de trabajo y al presente escenario de levantamiento de fuero sindical, debiéndose insistir en que los testimonios son sistemáticos y reiterativos en precisar tal situación, lo cual guarda relación y armonía con el contenido y alcance de la prueba documental recaudada en el juicio.

⁴ En este sentido dentro de la doctrina se plantea la figura de la disanalogía como un argumento ilegítimo para la aplicación de precedentes judiciales o para la inaplicación de los mismos, cuando el precedente a aplicar no corresponde o no encaja con los mismos fundamentos fácticos que se dan dentro del caso en evaluación, lo que hace legítimamente imposible que se aplique dicho precedente. En este sentido puede consultarse: López Medina, Diego. Derecho de los Jueces, Segunda Edición, Editorial Legis, Bogotá, Vigésima Reimpresión, Bogotá. 2021. / López Medina, Diego. Eslabones del Derecho, Primera Edición, Editorial Legis, Bogotá, Segunda Reimpresión, Bogotá. 2020. / Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla, Interpretación Constitucional, Segunda Edición, Bogotá. 2006.

Por último, en lo relativo al interrogatorio de parte que dentro de la dinámica probatoria del proceso especial de fuero sindical rindió el accionado, señor PEDRO IGNACIO AREVALO BOYACA, debe señalarse que contrario a lo que argumenta la apoderada judicial de la parte demandada, no resulta posible valorarlo en lo que favorece al señor AREVALO BOYACA, debido a que en cuanto al alcance probatorio de este medio de prueba, conforme lo establece el numeral 2º artículo 191 del CGP, solo resulta posible valorar en la Litis aquellos insumos que den lugar a confesión de parte, es decir, aquellas situaciones probatorias que le sean adversas a la parte sometida al interrogatorio y que procesalmente favorezcan a la parte contraria. Por tanto las respuestas brindadas en dicha diligencia, no pueden ser valoradas en cuanto a las cuestiones que favorezcan a quien realiza el interrogatorio, en tanto tal como lo preceptuó la Alta Corporación de lo Laboral en sentencia de casación de fecha 21 de febrero del año 2012, distinguido con radicado 42047: *“En lo que respecta a la declaración rendida por el demandante, repetidamente ha dicho la jurisprudencia que el interrogatorio de parte no es un medio de convicción calificado en la casación del trabajo sino, en la medida que entrañe confesión. Así mismo, tiene asentado que resulta totalmente inadmisibles que el interrogatorio vertido por la parte en el proceso constituya prueba en su favor y, menos aún, que las afirmaciones que allí haga el deponente sirvan para fundar un error de hecho en el recurso extraordinario, pues, como es sabido, la confesión debe versar sobre hechos personales que favorezcan a la contraparte o que perjudiquen a su declarante (artículo 195 Código de Procedimiento Civil)”*. (Hoy artículo 191 Código General del Proceso). Por lo anterior, no resulta pertinente que, con fundamento en lo declarado por el accionado en la litis, se pueda colegir que no fue quien propició los actos de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en los cuales incurrió dentro de sus labores respecto de un compañero de trabajo o que no hubiere participado en la comisión de tales hechos. Así mismo, no resulta posible partir de la exposición que realizó dentro de la diligencia de interrogatorio de parte para arribar a la conclusión atinente a que con su proceder no quebrantó las obligaciones especiales que tiene como trabajador, según los artículos 58 y 60 del CST, ni vulneró los lineamientos del reglamento interno de trabajo; y coetáneo con ello se reitera, como ya se ha sustentado, que las pruebas recaudadas en el proceso dan cuenta precisamente de la intervención activa del

accionado en la comisión de las conductas establecidas 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 33 y 34 del artículo 60 del reglamento interno de trabajo, en concordancia con los numerales 4°, 8°, 17 y 23 del artículo 63 ibídem.

Debe tenerse en cuenta que dentro de las pruebas documentales del proceso se encuentra incorporado el reglamento interno de trabajo de la empresa MEXICHEM DERIVADOS COLOMBIA, documento que se puede apreciar a folios 94 a 137 del Archivo Digital 01 del expediente, el cual en el 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, denominado: "PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES", en su artículo 60, 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, preceptiva que estipula como "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".* Por lo anterior se encuentra acreditado dentro de la litis no solo las causales legales establecidas en el Decreto 2351 de 1965, que subrogó los artículos 62 y 63 del CST, en las cuales incurrió el

accionado para que se generara la terminación de su contrato de trabajo con justa causa, sino también las causales instituidas en el reglamento interno de trabajo de la empresa que fueron conculcadas con su proceder.

En conclusión, del análisis y examen de los medios de prueba allegados al proceso, se colige que en efecto, el comportamiento del demandado señor PEDRO IGNACIO AREVALO BOYACA, no corresponde al comportamiento idóneo y probo 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 en las disposiciones jurídicas que erigen las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo consagradas en los numerales 2° y 6° del literal a) del artículo 7.° del Decreto 2351 de 1965, que subrogó los artículos 62 y 63 del CST, 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

A cargo de la parte apelante. Se fija como agencias en derecho la suma de \$500.000,00.

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 2° 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 **PEDRO IGNACIO ARÉVALO BOYACÁ** conforme lo anotado en la parte motiva de esta providencia.

2. **COSTAS** a cargo de la parte apelante se fija como agencias en derecho la suma de \$500.000.

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