

República de Colombia**Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial
Bogotá D. C.****SALA LABORAL****Magistrado Ponente: DR. LUIS ALFREDO BARÓN CORREDOR****PROCESO DE FUERO SINDICAL – PERMISO PARA DESPEDIR - DE –
SERVICIO AÉREO MEDICALIZADO Y FUNDAMENTAL SAS –
MEDICALFLY SAS contra JAVIER MEJÍA LOSADA**

En Bogotá D. C. a los trece (13) días de octubre de dos mil diecinueve (2019), el Magistrado Ponente en asocio de los demás miembros integrantes de la Sala de Decisión procedieron a dictar la siguiente,

SENTENCIA

Pretende la empresa **SERVICIO AÉREO MEDICALIZADO Y FUNDAMENTAL SAS – MEDICALFLY SAS** se **declare** que las conductas desplegadas por el trabajador JAVIER MEJÍA LOSADA en cumplimiento de sus funciones son graves y constituyen justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo. Como consecuencia de lo anterior, solicita se le autorice el despido del trabajador o en su defecto se autorice la terminación del contrato de trabajo por imposibilidad de desarrollarse el objeto contractual, al haberse suspendido de manera definitiva las actividades del avión para el cual prestaba sus servicios el demandado.

Como **hechos fundamento de las pretensiones**, expone que el capitán JAVIER MEJÍA LOZADA ingresó a laborar a MEDICALFLY el 1° de febrero de 2017, mediante contrato de trabajo a término fijo por tres meses. Refiere que el 13 de septiembre de 2019 ingresó a las instalaciones de la empresa en busca del capitán HERNANDO ALBERTO NAVARRO director de operaciones y entrenamiento, a quien agredió en forma física y verbal, propinándole un puño en la cara, ocasionándole lesiones en el pómulo,

que le generaron 5 días de incapacidad por parte de la EPS y 20 por medicina legal. Sostiene que lo citó a descargos para el 17 de septiembre de 2019, sin embargo, el 16 del mismo mes y año, el citado capitán informó que es socio de ACDAC desde el 9 de mayo de 1986, para lo cual allegó una certificación que contiene varias fechas de ingreso y retiro, señalando como último ingreso el 30 de mayo de 2019. Expone que el demandado no quiso rendir descargos, solicitando como estrategia su aplazamiento y que agotada la obligación de la empresa de permitirle al trabajador ejercer su derecho de defensa y rechazada la misma por parte de este, decidió el 17 de septiembre de 2019 despedirlo, indicándole claramente en la carta los motivos de la decisión. Afirma que el 30 de septiembre de 2019, el accionado coadyuvado por la organización sindical, solicitó la nulidad del despido, indicando que él fue primero agredido físicamente en tanto el capitán Navarro le propició un cabezazo y que por eso él le dio un puño en la cara; sin que exista alguna evidencia de esa justificación en tanto no indica en que parte del cuerpo recibió el cabezazo, además que pudo poner en conocimiento de la empresa ese hecho en el mismo momento del altercado e incluso el día en que solicitó el aplazamiento de la diligencia de descargos y no después cuando ya se le dio a conocer la decisión de terminar el contrato de trabajo.

Señala que el capitán Mejía Losada, notificó a la compañía su presunto nombramiento en la comisión estatutaria de reclamos de ACDAC el 19 de septiembre de 2019, cuando ya había sido despedido, por lo que la estrategia de pedir el aplazamiento de la diligencia de descargos no tenía otro fin distinto que el de lograr el fuero sindical para evitar ser despedido. Aduce que en virtud del golpe propinado por el demandado al capitán Navarro, la sociedad se vio obligada a parar la operación del avión que ambos pilotos volaban. Menciona que pese a que el capitán Mejía pertenecía a ACDAC desde el 30 de mayo de 2019, esa asociación no solicitó el descuento de la cuota sindical.

Refiere que el accionado en diciembre de 2019 presentó acción de tutela solicitando su reintegro, la cual fue negada en primera instancia, empero, en segunda instancia se revocó dicha decisión en la que se declaró la ineficacia del despido, ordenando el reintegro del capitán por no haberse

permitido ser escuchado previo al despido, por lo que el 3 de marzo de 2020 fue reintegrado y se le entregó la citación a descargos para el 6 del mismo mes y año, señalando en la citación los motivos de la misma, incluido el presunto fuero sindical en razón a la documental entregada a la empresa con posterioridad al despido, al igual que las pruebas relacionadas con el altercado, le fueron entregadas y enviadas nuevamente por correo electrónico. Indica que el demandado no acudió a la diligencia de descargos, solicitando su aplazamiento bajo el entendido que fue citado con tan solo tres días de anticipación y no había tenido tiempo para prepararse, sumado a que según él, las directivas del sindicato estaban fuera del país y no lo podían acompañar a la diligencia, cuando el artículo 115 del CST, solo hace alusión a que debe ser escuchado con dos representantes del sindicato, pero no necesariamente de la junta directiva.

Sostiene que el 9 de marzo de 2020, ACDAC le comunicó a la empresa, la ratificación de la designación realizada por la junta directiva el 5 de marzo de 2020 al capitán, como miembro de la comisión estatutaria de reclamos de la organización sindical, indicado que el nombramiento había sido realizado el 20 de septiembre de 2019 y no el 19 como inicialmente se le había comunicado.

Expone que el 16 de marzo de 2020 lo volvió a citar a descargos para el 19 del mismo mes y año, a la cual no asistió, aduciendo ese mismo día en horas de la mañana, que las instalaciones de la empresa se encuentran en el aeropuerto, sin embargo, no le se había citado en las instalaciones de MEDICALFLY sin en la calle 69 # 4 – 48, no obstante se le volvió a citar a las 11:00 am de ese mismo día aclarándole el sitio a donde debía asistir. Argumenta que el demandado no se presentó sino un abogado de ACDAC, allegando una documentación y un correo electrónico enviado a las 10:41 am, donde señala que no se presentará a la diligencia por cuanto ese día hay reunión de la junta directiva del sindicato y por lo tanto este no le puede dar acompañamiento a la misma, al igual adujo que desconocía las condiciones de salubridad donde se desarrollaría la misma, por lo que en aras de garantizarle el derecho de defensa, se le envió el cuestionario que se le iba a realizar, para que lo respondiera en 5 días hábiles, el cual, no contestó y por el contrario, allegó un incidente de nulidad solicitando que

se le volviera a citar y que en la misma, no se le calificó las faltas imputadas.

Afirma que el 7 de abril de 2020, dio respuesta al incidente de nulidad y le envió al correo electrónico del accionado nueva citación a descargos para el 15 de abril de 2020 a las 9:00 AM vía SKYPE, en el cual se le pidió que allegara unos documentos, además de los que el pretendiera hacer valer como prueba, sumado a los nombres de las personas del sindicato que lo asistirían a la diligencia, sin embargo, ninguno de los anteriores aspectos fueron suministrados e informados por este, como tampoco compareció a la diligencia el día y hora programados para ello y menos aún, allegó la respuesta dada al cuestionario.

Señala que la actuación del demandado de evadir en cuatro oportunidades la diligencia de descargos, constituye una falta grave de indisciplina, la cual constituye una falta grave de indisciplina.

Finalmente, expone que el capitán Mejía se afilió a la organización sindical ACDAC el 30 de mayo de 2019, según se notificó a la empresa el 16 de septiembre de 2019 es decir, un día antes de la fecha en que inicialmente tenía que rendir descargos, sin que recibiera con anterioridad a esa fecha, autorización de descuento para la cuota sindical, pues esta devino solo hasta el mes de marzo de 2020 y que la compañía a la fecha solo cuenta con un avión LEARJET 45, siendo imposible reubicarlo en otro cargo en la empresa.

POSICIÓN DE LA PARTE DEMANDADA

En audiencia del 28 de agosto de 2020, se dio por no contestada la demanda al demandado JAVIER MEJÍA LOSADA, teniéndose como un indicio en su contra, al igual que la organización sindical ACDAC efectuó intervención alguna, pese a haber sido notificados, como se evidencia en los correos electrónicos enviados el 19 de agosto de 2020 a las direcciones electrónicas de estos.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Treinta y Dos Laboral del Circuito de Bogotá mediante sentencia del 8 de septiembre de 2020, **declaró** que el demandado incurrió en una justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 62 del CST y como consecuencia de ello, concedió a la sociedad MEDICALFLY SAS la autorización para despedirlo y **condenó** en costas al accionado, fijando como agencias en derecho una suma equivalente a tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Fundamentó su decisión señalando que la calidad de aforado se demuestra con la comunicación al empleador o la inscripción en el Ministerio de la respectiva acta. Refiere que debe hacerse una distinción entre el proceso disciplinario y la terminación del contrato de trabajo con justa causa, a lo que la Corte Suprema de Justicia ha señalado que este último no es una sanción disciplinaria y por tanto, no debe adelantarse el proceso disciplinario que en este caso, está dispuesto en los reglamentos de la empresa, sin que ello implique, que no sea necesario escuchar al trabajador, en la medida que hay que garantizarle su derecho de defensa. Refiere que de la documental allegada se evidencia que al interior de la sociedad si existe un proceso disciplinario, pero esta esta instituido para la imposición de sanciones, empero, la citación a descargos que se le hizo, lo fue con el fin de escucharlo.

Sostiene que el demandado se vinculó a la demandada el 1° de febrero de 2017 y por lo menos hasta el 19 de septiembre de 2019, la accionante no tenía conocimiento alguno, que el accionado hubiese sido nombrado como miembro de la comisión estatutaria de reclamos de ACDAC, al igual que con anterioridad al 16 del mismo mes y año, al accionado tampoco había informado a la sociedad acerca de su afiliación a la organización sindical, de la cual se aduce fue aceptada el 30 de mayo de 2019, lo cual fue aceptado por este en el interrogatorio de parte, al punto que señaló que el mismo pagaba la cuota sindical de sus propios recursos a fin de evitar que le realizaran descuentos por nómina.

Afirma que el 16 de septiembre de 2019, se presentó un incidente entre el capitán Mejía y el capitán Navarro director de operaciones y entrenamiento de la sociedad accionante y jefe directo del demandado, del cual, obra el informe presentado por aquel en el que pone de conocimiento a MEDICALFLY los hechos acaecidos ese día consistentes en el golpe que le propinó el demandado en el pómulo izquierdo, lo cual se demostró con la prueba testimonial, quienes depusieron sobre lo acaecido ese día y si bien se indica que el capitán Mejía fue agredido inicialmente por el capitán Navarro y por ende aquel lo golpeó a fin de defenderse, como lo manifestó en el interrogatorio, lo cierto es que más allá de su dicho, no existe prueba alguna que así lo demuestre y que por ello, dada la agresión haya ejercido una legítima defensa.

Indica que todos los testigos coinciden en afirmar que ese día, el capitán Mejía fue llamado a cumplir una programación de vuelo, manifestando su inconformidad sobre la persona que lo acompañaría como copiloto y porque superaría el número de horas que podía volar, por lo que habló telefónicamente con el capitán Navarro sobre tal situación y que una vez llegó a la empresa se le observó alterado y preguntando por el capitán Navarro dirigiéndose a los lockers y al momento de la agresión solo estaban los implicados, refieren que escucharon unas personas alegando y cuando se dirigieron a ese lugar, vieron al capitán Navarro en una silla que había sido golpeado en el pómulo por el capitán Mejía, sin que estos hayan hecho alusión a que el demandado hubiere recibido alguna agresión física. Expone que el capitán Navarro en su declaración señaló que no agredió al accionado y que inclusive no le hubiere podido propinar un cabezazo porque aquel es más alto que el, al igual que los testigos hicieron alusión sobre el trato del capitán Navarro las demás personas, señalando que era una persona afable y conciliadora y que nunca evidenciaron algún signo de violencia para con sus compañeros y en cuanto al capitán Mejía, manifestaron que era una persona distante.

Menciona que las pruebas obrantes en el proceso conducen a señalar que efectivamente el demandado agredió físicamente a su superior el capitán Navarro y si bien se aduce un reclamo por parte del trabajador relacionada con las horas de vuelo y con la persona que lo acompañaría en el vuelo, lo

cierto es que ello no es una justificación para agredir a algún compañero de trabajo o superior, luego esa no era la forma de expresar su inconformidad, sino poniendo en conocimiento del empleador la situación, por lo que de conformidad con el numeral 2° del artículo 62 del CST, existe un justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

Aduce que debe advertirse, que el contrato de trabajo se dio por terminado el 17 de septiembre de 2019, el llamado a descargos se efectuó el 16 de septiembre de 2016 en el que se le indicó la falta por la cual estaba siendo llamado, que podía estar asistido por dos compañeros de trabajo, al igual que podía aportar las pruebas que pretendiera hacer valer, lo que indica que desde que se le citó, estaba claramente establecida la conducta, empero, el trabajador no se presentó y por ello, la empresa decidió dar por terminado el contrato de trabajo el 17 de septiembre de 2019, de donde se colige que para esa fecha, el demandado no gozaba de garantía foral alguna, pues en la comunicación en la que se le informó a la compañía de su designación como como miembro de la comisión estatutaria de reclamos, data del 19 de diciembre de 2019, es decir, posterior a la terminación del contrato de trabajo, lo que evidencia que la demandante desconocía su calidad de aforado.

Sostiene que con posterioridad, el capitán Mejía junto con la organización sindical a la cual pertenece interpusieron una acción de tutela, la cual en segunda instancia protegió su derecho al debido proceso, dejando sin efectos la terminación del contrato de trabajo, ordenando a la empresa su reintegro y la realización de un nuevo procedimiento para la culminación del vínculo, a lo que la empresa lo reintegro el 3 de marzo de 2020 y decide llamarlo nuevamente a descargos, de lo cual el demandado solicitó varios aplazamientos que fueron atendidos en su momento, al punto de existir cuatro citaciones, sin que a la fecha haya asistido a alguna de ellas, lo que conllevó a que el 15 de abril de 2020, la empresa decidiera culminar el proceso de descargos, evidenciando el despacho que tales aplazamientos datan de acciones dilatorias del demandado para no acudir al llamado a descargos, al punto que en los alegatos se hace referencia a una presunta prescripción de la acción y que deja entrever un actuar de mala fe por

parte del accionado, evitando a toda costa cumplir con el llamado a descargos y asumir las consecuencias de sus propios actos.

Refiere que con base a lo expuesto, se encuentra aprobada la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo del accionado, siendo procedente autorizar el levantamiento del fuero sindical y que la empresa demandante proceda a dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa.

APELACIÓN

La parte demandante interpuso recurso de apelación, manifestando que la acción de fuero sindical se encuentra prescrita en los términos del artículo 118 A del CPL, toda vez que el despacho conoció dentro de la documental aportada, la sentencia de tutela 2020 – 011, la cual dejó sin efectos la terminación del contrato de trabajo notificada al trabajador el 18 de septiembre de 2019, luego a partir del 19 de septiembre cuando se le puso de presente la garantía foral, la empresa ya tenía conocimiento de los hechos acaecidos el 13 del mismo mes y año, los cuales se invocaron como justa causa para la culminación del vínculo; luego la sociedad contaba desde el 19 de septiembre de 2019 cuando tuvo conocimiento de la existencia del fuero para iniciar la acción de levantamiento del mismo, lo que a todas luces evidencia que la misma se encuentra prescrita, máxime si la demanda se presentó el 15 de julio de 2020. Afirma que la carta de terminación del contrato fue recurrida y de la misma se dio respuesta mediante oficio del 3 de octubre de 2019, fecha para la cual quedó en firma la decisión de finiquitar el contrato, lo que conlleva a que eventualmente la empresa debió iniciar el proceso de permiso para despedir y tenía para ello hasta el 3 de diciembre de 2019; luego no hay duda que su derecho se extinguió por el paso de tiempo.

Sostiene que, dentro del trascurso de las diligencias solicitadas por la empresa, nunca se dio a conocer que se decidía la desvinculación definitiva, la cual se debe justificar según lo ordenado por el fallo de tutela, pues existiendo otras alternativas se decide tomar la más drástica. Expone que ante la decisión del despacho, se deben tener en cuenta las garantías

mínimas del trabajador como lo es el debido proceso, el principio de favorabilidad, presunción de inocencia, derecho de defensa y contradicción e impugnación, lo cual la empresa nunca cumplió, sumado al hecho que no garantizó el acompañamiento del sindicato a las actuaciones disciplinarias, razón por la cual acompañado de la organización sindical, manifestó siempre que se le garantizara sus derechos, al punto que jamás realizó diligencia de descargos, sin darle la posibilidad de escucharlo, incumpliendo el fallo de tutela 2020 – 011, pretendiendo ahora buscar el permiso para despedir.

Aduce que la empresa el 16 de septiembre de 019, pretendió iniciar un proceso disciplinario y que, una vez conocida la afiliación del trabajador al sindicato, lo despidió, lo que lleva a presumir que la demandante impidió el ejercicio del derecho de asociación, además de darle un trato diferencial una vez se enteró de tal situación.

De otro lado, expone que en los hechos acaecidos el 13 de septiembre de 2019, también fue objeto de agresiones verbales y físicas por parte del capitán Navarro, sin que el despacho garantizara su presunción de inocencia, al punto que no puedan determinar quien inició la agresión presentada ese día, además que debe tenerse en cuenta que en el proceso penal el cual culminó por conciliación, ambas partes se ofrecieron disculpas.

Finalmente, expone que se encuentra cobijado por la calidad de pre pensionado y por ende se le debe conceder transitoriamente el amparo constitucional, pues su reconocimiento a la fecha se encuentra en discusión por traslado de régimen, el cual cursa en el juzgado segundo laboral del circuito de Bogotá, siendo su única fuente de ingreso el empleo que tiene y al otorgarse el permiso para despedir, afectaría su derecho a la salud y al mínimo vital.

CONSIDERACIONES

Previo a resolver lo pertinente, en lo que se refiere a la documental allegada por el demandado dos días después de surtida la audiencia en la

que se profirió sentencia y con la que pretende sustentar el recurso de alzada que interpuso en la misma, ha de tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 83 del CPL, que indica:

“Las partes no podrán solicitar del Tribunal la práctica de pruebas no pedidas ni decretadas en primera instancia.

Cuando en la primera instancia y sin culpa de la parte interesada se hubieren dejado de practicar pruebas que fueron decretadas, podrá el tribunal, a petición de parte, ordenar su práctica y la de las demás pruebas que considere necesarias para resolver la apelación o la consulta.

Si en la audiencia no fuere posible practicar todas las pruebas, citará para una nueva con ese fin, que deberá celebrarse dentro de los diez (10) días siguientes.”

Conforme a ello, es claro que la documental allegada por el demandante en el trámite de la alzada, por cuanto no es esta la oportunidad procesal para ello, en la medida que estas se debieron allegar al momento de contestar la demanda y si bien la misma se tuvo por no contestada, lo cierto es que no es este el estadio procesal para suplir dicha falencia y por ende aportar las pruebas que debió allegar en su momento, de ahí que las mismas no se tengan en cuenta.

De otro lado, en cuanto a los argumentos esgrimidos por el apelante en lo atinente a la excepción de prescripción, como se indicó, en audiencia del 28 de agosto de 2020, se tuvo por no contestada la demanda, de ahí que dicho medio exceptivo se tenga como no propuesto, sin que este Tribunal pueda entrar a su estudio, como quiera que el artículo 282 del CGP, establece que la misma entre otras excepciones, no puede declararse de oficio, en tanto debe alegarse en la contestación de la demanda.

Conforme a los antecedentes dados en precedencia, corresponde a esta Sala de decisión determinar si el señor JAVIER LOSADA MEJÍA goza de la garantía foral y en caso afirmativo, establecer si incurrió en una justa causa al tenor de lo previsto en el numeral 2° del artículo 62 del CST, para otorgarle a la empresa MEDICALFLY SAS el permiso para despedirlo, dado el golpe que le propinó a su superior el capitán Navarro el 13 de septiembre de 2020.

Contrato de trabajo

No es tema de controversia la relación laboral que existe entre las partes desde el 1° de febrero de 2017, desempeñando a la fecha el cargo de piloto tipo II.

Fuero sindical

Al respecto, se tiene que mediante comunicación del 19 de septiembre de 2019, la organización sindical ACDC comunicó a MEDICALFLY SAS la designación del capitán Mejía Losada como miembro de la comisión estatutaria de reclamos de la misma ante la empresa. Nombramiento que fue informado por aquella al MINISTERIO DE TRABAJO en misiva del 20 del mismo mes y año. Nombramiento que se hizo en reunión de la junta directiva llevada a cabo ese mismo día.

Ahora, debe precisarse que de los hechos acaecidos el 13 de septiembre de 2019, de los cuales la sala se ocupará más adelante, el accionado fue despedido el 17 del mismo mes y año, siendo comunicada la garantía foral a la compañía dos días después.

Posteriormente, mediante fallo de tutela proferido por el Juzgado 8° Penal Adolescentes con Función de Control de Garantías el 20 de febrero de 2020, se declaró la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo del capitán Mejía, ordenando su reintegro y la realización de una nueva audiencia, garantizado el debido proceso y en caso de decidir su desvinculación definitiva, motive dicha determinación justificando el porqué de la misma; a lo que la empresa el 3 de marzo de 2020 reintegró al demandado.

Luego, el 9 de marzo de 2020, el sindicato ACDAC comunicó a MEDICALFLY SAS, que en reunión realizada el 5 de marzo de 2020 por parte de la junta directiva, se ratificó la designación efectuada el 20 de septiembre de 2019 al accionado como miembro de la comisión estatutaria de reclamos.

De lo anterior se colige, que si bien el señor JAVIER MEJÍA para la fecha en que la demandante culminó el contrato de trabajo (17 de septiembre de 2019), no gozaba de fuero sindical en la medida que su designación como miembro de la comisión estatutaria de reclamos devino dos días después de la culminación del vínculo (19 de septiembre de 2019), lo cierto es que al haberse declarado la ineficacia de esa terminación por parte del Juez de tutela, da por hecho que la misma no existió y por ende, al seguir vigente la relación laboral, la garantía foral que adquirió el 19 de septiembre también, tan así, que la organización sindical lo ratificó una vez fue reintegrado a su cargo.

Así las cosas, contrario a lo señalado por el a quo, el señor JAVIER MEJÍA LOSADA goza de fuero sindical desde el 19 de septiembre de 2019, por lo que sea esta la oportunidad para recordarle al Juez que la sentencia debe estar acorde con el principio de congruencia, luego si para él el accionado no gozaba de fuero, no había ninguna garantía que levantar y menos aún, un despido que autorizar, de ahí que no sea lógico afirmar como lo hizo en la sentencia apelada, que el capitán Mejía no gozaba de fuero, para después ordenar su levantamiento y autorizar su despido.

Justa causa

Aduce la empresa demandante que el señor JAVIER LOSADA MEJÍA el 13 de septiembre de 2019 agredió físicamente a su jefe inmediato HERNANDO ALBERTO NAVARRO, lo que constituye una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo al tenor de lo dispuesto en los artículos 56, 58 y 60 del reglamento interno de trabajo, en concordancia con los numerales 2, 5 y 6 del artículo 62 numeral del CST,

Por su parte, el accionado en el interrogatorio de parte que rindió ante el juez de instancia refirió que avisó a la Dra. Andrea coordinadora de talento humano y al Dr. García gerente comercial, que el capitán Navarro lo había agredido primero propinándole un cabezazo en la frente y que por ello había actuado en legítima defensa. Señala que después de ello quedó con dolor de cabeza por lo que acudió a la EPS para que lo atendieran, donde lo incapacitaron durante dos días. Sostiene que no golpeó al capitán sino

que se defendió de la agresión que este le propinó y por ello le dio un puño en la cara, se encontraban solos en los lockers del hangar de la sociedad. Finalmente, expone que el día de los hechos buscaba advertir a la empresa que el copiloto que le había sido asignado para el vuelo, Bogotá – Cali – Aruba sobrepasaba las horas de vuelo diarias y por ende, no se podía volar en esas condiciones, de ahí que buscara al capitán Navarro para informarle lo pertinente.

De otro lado, la testigo **ANGÉLICA PIÑEROS** analista de operaciones de MEDICALFLY SAS, indicó que el día de los hechos se encontraba en la recepción de la compañía recibiendo unas facturas y en ese momento ingreso el demandado visiblemente molesto y se dirigió a la parte del hangar y tiempo después se escuchó una discusión, por lo que se trasladó allí y en la parte de los lockers se encontraban el capitán Mejía y el capitán Navarro, quienes sostenían una fuerte discusión y el capitán Sebastián Gasca sostenía al capitán Mejía del abdomen y ella como pudo se metió en medio de los dos a lo que el demandado le dijo que no se metiera, después lograron retirarlos y ella se quedó con el capitán Navarro a fin de ayudarlo a recoger sus cosas por cuanto estaban en el piso y pata atenderlo ya que tenía un golpe en la cara, luego él se fue para talento humano y ella para su oficina. Señaló que no sabe el motivo de la discusión ni presencié el principio de esta, en la medida que cuando llegó el capitán Navarro ya presentaba el golpe en el rostro. Señala que no vio que el capitán Mejía presentara algún golpe, como tampoco vio que lo hubieren agredido.

JUAN MÉNDEZ Director de Operaciones de la demandante, señaló que ese día terminó un vuelo con el capitán Navarro y se encontraba en la zona del hangar, escuchó unos fuertes ruidos e inmediatamente se dirigió a los lockers para ver lo que había pasado y cuando iba llegando, notó que el capitán Mejía estaba alterado y lo estaban sacando Angélica Piñeros y Johanna Téllez, cuando entró vio al capitán Navarro con su mano en el rostro y en este tenía una protuberancia. Refiere que vio cuando el capitán Mejía llegó y pasó por la recepción, notándose bastante alterado, pero no sabe la razón del altercado entre ellos. Indica que al hablar con el capitán Navarro este le comentó que no había agredido al demandado, aclarando el testigo que él no presencié ninguna agresión, como tampoco le notó a este

algún golpe en su cabeza, después vio que habló con Andrea de recursos humanos y se fue.

JOHANA PAOLA TÉLLEZ ROMERO directora de financiera de la empresa, manifestó que ese día se encontraba en el hangar en la oficina de despacho, al llegar el capitán Mejía no saludo, sino que pregunto dónde se encontraba el capitán Navarro y se le señaló que se encontraba en la parte de los lockers, al rato se escucharon unos gritos, ella se dirigió allá y vio al capitán Gasca sosteniendo al capitán Mejía, en el medio estaba Angélica Piñeros y el capitán Mejía le decía groserías al capitán Navarro, posterior a ello al demandado lo sacaron del hangar y los que estaban ahí se quedaron con el capitán Navarro porque estaba golpeado en el pómulo debajo del ojo. Sostiene que no sabe cuál fue el motivo de la discusión y no sabe quién inició la discusión, sin embargo, deduce que fue el accionado por la actitud en que llegó, al igual que refiere que no le observó ningún golpe.

Finalmente, **HERNANDO NAVARRO** ex director de operaciones de la sociedad, afirmó que fue el jefe del accionado y venían de tiempo atrás presentando problemas por las asignaciones de vuelo. Refiere que el día del altercado tuvieron un cambio en la tripulación de vuelo ya que el copiloto que se le había asignado se iba a exceder en las horas de vuelo y el accionado estaba gritando a la despachadora por teléfono y él le dijo que se lo pasara y le preguntó que le manifestara si quería o no volar y le contestó que ya iba para allá y cuando llegó se veía bastante descompuesto y le preguntó qué era lo que le pasaba y lo golpeó. Aduce que no le pudo pegar al capitán Mejía por cuanto es más alto y de ser así lo hubiera golpeado en el pecho *“porque le lleva una cabeza”* (sic) y después del incidente lo fueron a mirar y no tenía nada en la cabeza y en cuanto él, presentó una denuncia a la cual llegaron a una conciliación en la que él solicitó al capitán que le pidiera excusas y este no se las quería dar hasta tanto él no se disculpara por haberle dicho que era un mal trabajador, a lo que él le pidió excusas. Sostiene que el capitán Gasca llegó y se le retiró al demandado y cuando salió le dijo a este que era un mal trabajador y esas fueron las únicas palabras que señala le dijo. Que en el momento de la agresión no había nadie y cuando el capitán Mejía lo agredió él se fue en contra de una silla y en ese momento entró el capitán Gasca y los separó,

llegó su asistente le dio un vaso de agua y él salió y afuera estaba el capitán Mejía muy ofuscado. Finalmente, expone que presentó a la empresa un informe de lo sucedido, e inicialmente la EPS le dio 5 días de incapacidad y después medicina legal le otorgó 20.

Así mismo, se aportaron los informes presentados por el capitán Hernando Navarro, Angélica Piñeros, Juan Méndez y Johana Téllez a MEDICALFLY SAS, el día de los hechos, en los que narran lo sucedido en esa data y que coincide con las versiones dadas en sus declaraciones rendidas ante el juzgador de primer grado.

De lo anterior se colige, que el accionado JAVIER MEJÍA LOSADA incurrió en una justa causa para que se ordene el levantamiento del fuero sindical del que goza y por ende, la accionada pueda culminar el contrato de trabajo existente entre ellos, toda vez que se demostró, pues así lo aceptó el accionado en el interrogatorio de parte, además de lo dicho por los testigos, que el día 13 de septiembre de 2019 este le propinó un golpe en la cara al capitán Hernando Navarro quien era su jefe, como resultado de una discusión que tuvieron por el cambio en la tripulación del vuelo Bogotá – Cali – Aruba. Agresión que se encuentra tipificada como justa causa al tenor de lo dispuesto en el numeral 2º del artículo 62 del CST, que indica:

“2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.”

Conducta que también se encuentra tipificada como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, según lo establecido en el numeral 1º del artículo 67 del reglamento interno de trabajo.

Ahora, si bien el demandado señala que él fue agredido primero por el capitán Navarro y por ende, el golpe que le ocasionó a este en su rostro fue en legítima defensa, lo cierto es que dicha afirmación no encuentra sustento probatorio alguno, por el contrario, los testigos coinciden en afirmar que no le dieron ningún golpe en la cabeza o en alguna otra parte

del cuerpo, al punto, que tampoco se avizora que el accionado pusiera en conocimiento de la empresa como si lo hizo el capitán Navarro en su momento, la posible agresión física o verbal que pudo recibir por parte de este, a más, que el citado capitán Navarro en su testimonio manifestó que no era dable que le hubiere propinado un cabezazo en la frente, habida cuenta que el capitán Mejía es más alto que él, como también señaló que tampoco lo agredió verbalmente, en tanto lo único que le dijo fue que era un mal trabajador y que si no quería trabajar, esto último corroborado por los demás testigos quienes afirmaron que el capitán Navarro no utilizó malas palabras en contra del demandado, sino que fue este quien le decía groserías.

Sin que el hecho que los capitanes hayan conciliado el proceso de lesiones personales que presentó Hernando Navarro en contra de él, de por hecho que este acepte que o haya agredido, por el contrario, él en su testimonio dijo que la conciliación consistió en pedirse disculpas mutuamente, a lo que él procedió hacerlo solo por haberle dicho que era un mal trabajador.

Finalmente, llama la atención de la Sala, que el accionado en su interrogatorio fue evasivo a la hora de narrar lo sucedido ese día, pues solo se limitó a decir que actuó en legítima defensa, pese a que en varias oportunidades se le preguntó cómo sucedió el incidente, mientras que el capitán Navarro, como se expuso en precedencia al igual que los demás testigos, si narraron sin dubitación alguna, lo acontecido ese día.

De otro lado, en cuanto a la manifestación efectuada por el apelante en torno a que la empresa, pudo escoger otro tipo de sanción y no la terminación del vínculo como lo dispuso el Juez de tutela al ordenar su reintegro y señalar que la sociedad tenía que justificar su decisión; debe precisar la Sala que el actuar del accionado como se indicó, se encuentra tipificado tanto en el CST como en el reglamento interno de trabajo como una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, sin que en el referido reglamento, tal conducta sea sancionable con suspensión del contrato o multa, de ahí que la accionada conforme a las normas en comento, optara por iniciar el presente proceso.

Ahora, en lo que atañe al debido proceso en el trámite del proceso disciplinario, ha de advertirse que el demandado fue citado en cuatro oportunidades a rendir descargos, de las cuales no asistió a ninguna, bajo el argumento que no se cumplían con las garantías, sin embargo, revisadas las citaciones que se le realizaron, se denota que en las mismas se plasmó los cargos que se le imputaban, las normas sobre las cuales se basaban los mismos, como también se le indicó que podía presentar las pruebas que pretendiera hacer valer, al igual que se le remitió al correo de él y de la organización sindical, las pruebas que la compañía tenía para demostrar la falta, e incluso se le dijo que podía asistir en compañía de dos compañeros de trabajo o miembros de la organización sindical.

Refuerza lo anterior, el hecho que en una de las citaciones la sociedad le remitió el cuestionario con las preguntas que le haría, dándole 5 días hábiles para que lo respondiera y anexara las pruebas que considerara; por lo que no es de recibo lo dicho por el apelante en cuanto a que no se le dio la oportunidad de escucharlo y ser despedido de ipso facto, cuando de lo narrado, se denota que fue él quien no quiso ser escuchado, pues siempre sacó excusas para no asistir a la diligencia, argumentando que no tenía las garantías, cuando es claro que las mismas le fueron dadas, tan así, que la sociedad siempre acogió los aplazamientos solicitados por él.

De otro lado, respecto a la presunción de inocencia alegada por el demandado, debe precisarse que aceptó que agredió a su compañero, a más que como se indicó, tuvo varias oportunidades para demostrar la razón de su conducta, empero, no hizo uso de las mismas, tan así, que en el presente asunto, pese a ser notificado en debida forma, no acudió a la audiencia a fin de contestar la demanda, donde claramente podía haber hecho uso de su derecho de defensa, sin embargo, como sucedió con las citaciones a rendir descargos, no acudió.

Finalmente, sobre la estabilidad laboral que alega dada su condición de pre pensionado, por cursar a la fecha un proceso en el que se encuentra discutiendo la ineficacia de su traslado al RAIS, ha de advertirse que tal circunstancia data de un hecho nuevo que solo se puso de presente en el recurso de alzada, pues el mismo no fue discutido en el proceso, tan así,

que ello tampoco fue puesto en conocimiento del empleador, luego no es esta la instancia para debatir ese tipo de controversias, máxime si, como se dijo, en el trámite de este proceso especial, nada se dijo al respecto, de ahí que la Sala no se pronuncie al respecto, a más que se trata de aspectos que deben ser discutidos en otro tipo de procesos y no el de fuero sindical.

Así las cosas como quiera que el demandado JAVIER MEJÍA LOSADA incurrió en la justa causa alegada por la empresa demandante para autorizarla a finiquitar el vínculo laboral existente entre ellos, quedando a salvo cualquier otra circunstancia a favor del demandado y que no haya sido discutida en este proceso; es por lo que sin más consideraciones, se **CONFIRMARÁ** la decisión de primera instancia pero por las razones aquí expuestas.

COSTAS

En esta instancia a cargo del demandado.

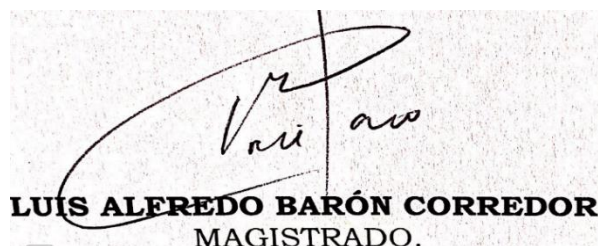
EN MÉRITO DE LO EXPUESTO, EL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D.C., ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY,

RESUELVE

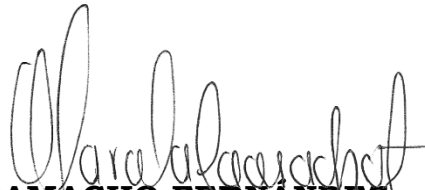
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada, pero por las razones aquí expuestas.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo del demandado JAVIER MEJÍA LOSADA.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



LUIS ALFREDO BARÓN CORREDOR
MAGISTRADO.



DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ

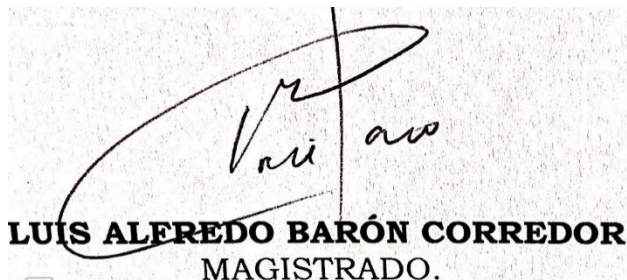
Magistrada



EDUARDO CARVAJALINO CONTRERAS

Magistrado

AUTO: Se fijan como agencias en derecho en esta instancia a cargo del demandado JAVIER MEJÍA LOSADA la suma de \$300.000, pesos.



LUIS ALEREDO BARÓN CORREDOR
MAGISTRADO.