



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

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25899 31 05 001 2021 00405 03

Productos Químicos Panamericanos S.A. vs. Pedro Alexander Martínez Machete.

Bogotá D. C., diez (10) de mayo de dos mil veintitrés (2023).

Resuelve la Sala el **recurso de apelación** presentado por la parte demandada contra la sentencia proferida el 27 de abril de 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá – Cundinamarca, dentro del proceso especial de fuero sindical de la referencia.

Previa deliberación de los Magistrados, y conforme a los términos acordados en la Sala de decisión, se profiere la siguiente,

Sentencia

Antecedentes

1. Productos Químicos Panamericanos S.A. en reorganización, mediante apoderado judicial, presentó demanda especial de fuero sindical contra el trabajador **Pedro Alexander Martínez Machete**, con el fin de obtener permiso para trasladarlo de la planta de producción ubicada en el municipio de Tocancipá a la planta de Muña, ubicada en el municipio de Sibaté, Cundinamarca.

Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó, en síntesis, que el demandado está vinculado a la compañía mediante un contrato de trabajo, en virtud del cual presta sus servicios personales en el municipio de Tocancipá, se encuentra afiliado y hace parte de la junta directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa de Productos Químicos Panamericanos – Sintraproquipa, del cual es tesorero, según la comunicación de 11 de diciembre de 2019.

Indicó que, a raíz del Acuerdo No. 09 de 2010 *“por medio del cual se revisa y se ajusta el plan de ordenamiento territorial del Municipio de Tocancipá adoptado mediante Acuerdo No. 011 de 2005”* expedido por el Concejo Municipal, la entidad tuvo que cerrar su planta de



producción ubicada en el municipio de Tocancipá, lugar donde ya no desarrolla ninguna actividad operativa, industrial o comercial, por lo que mediante comunicación del 17 de septiembre de 2019, enviada a su lugar de residencia y a su correo electrónico, con copia a la organización sindical, le informó al trabajador que sería reubicado en la planta de Muña del municipio de Sibaté.

Expresó que la necesidad del traslado del trabajador obedece a un hecho objetivo como lo es la imposibilidad de operaciones en el municipio.

Agregó que en la actualidad el trabajador demandado es destinatario de la figura del pago de salario sin prestación del servicio contemplada en el artículo 140 del CST, mientras el juez laboral autoriza su traslado de sitio de trabajo.

2. La demanda correspondió por reparto al Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, quien por auto proferido el 25 de noviembre de 2021, la admitió y le dio trámite.

3. Durante la audiencia pública celebrada el 27 de abril de 2022, la jueza de conocimiento ordenó integrar como parte sindical al sindicato Sintraquim.

4. Contestación de la demanda. En la audiencia pública celebrada el 13 de diciembre de 2022, el demandado aceptó la existencia del contrato de trabajo, el lugar de servicio en el municipio de Tocancipá, su afiliación y pertenencia a la junta directiva del sindicato Sintraproquipa, por designación como tesorero, así como la expedición de la orden emitida por el Concejo Municipal y el contenido de la comunicación de la comunicación sobre el inicio del proceso especial de fuero sindical. A las pretensiones contestó que las acepta, pero debe tenerse en cuenta lo más beneficioso para el trabajador, por ejemplo, que su traslado sea autorizado a un lugar cercano a su núcleo familiar como es la planta de la Sevillana y que se garantice el pago de transporte. Respecto de la aplicación del artículo 140 del CST, sostuvo que la empresa demandante le desmejoró económicamente sus condiciones laborales al dejarle pagar unos emolumentos extralegales, entre los auxilios de recreación, transporte y de leche. No propuso excepciones de mérito.

5. Demanda de reconvención. El trabajador demandado propuso demanda de reconvención contra Productos Químicos Panamericanos S.A. en reorganización, con el fin de que se declare que sería desmejorado en sus condiciones laborales,



*“por lo que debe reconocer como extra o suplementario el tiempo que emplee el trabajador durante el recorrido desde el Municipio de Tocancipá hasta el nuevo sitio de trabajo”, al igual que por haberse incumplido el acuerdo de transacción celebrado con los trabajadores y no asumir el pago de los gastos de transporte y, en consecuencia, se condene al pago de los salarios dejados de percibir entre noviembre de 2016 y abril de 2017, más los auxilio de transporte, alimentación, recreación y leche y los incentivos de producción de los años 2016 a 2022 contemplados en la convención colectiva de trabajo. Del mismo modo, solicitó que se reconozca el derecho a la igualdad respecto del trabajador Campo Elías Quenan *“en cuanto a intensidad y horario de trabajo”* y al pago de los auxilios de rodamiento y movilización y, a su vez, se implemente un horario de trabajo *“con el único fin de que la empresa alivie gastos por pagos de horas extras por el recorrido de desplazamiento”* de lunes a jueves de 8 a. m. a 2 p. m.*

6. Luego de tenerse por contestada la demanda y dársele el traslado de la reconvencción, la entidad demandante y reconvenida solicitó declarar la nulidad de lo actuado, respecto de lo cual la juzgadora de instancia no accedió, y por virtud del recurso de apelación presentado en forma subsidiaria del de reposición, este Tribunal mediante auto proferido el 26 de enero de 2023, confirmó esa decisión.

7. Contestación de la demanda de reconvencción. Instalada nuevamente la diligencia, la entidad demandante, al contestar la demanda de reconvencción, negó todos los hechos; a las pretensiones se opuso argumentando que jamás ha desmejorado las condiciones laborales del trabajador, de quien precisó que no presta sus servicios personales materialmente desde que finalizaron las operaciones industriales en el municipio de Tocancipá. Propuso las excepciones previas de habersele dado a la demanda un trámite diferente al que corresponde, ineptitud de la demanda por falta de los requisitos formales y por indebida acumulación de pretensiones, y como de mérito formuló las de inexistencia de las obligaciones y cobro de lo no debido, falta de título y causa en el demandante, buena fe y prescripción.

8. Durante la audiencia pública celebrada el 9 de marzo de 2023, la titular del juzgado declaró parcialmente probada la excepción previa de habersele dado a la demanda de reconvencción un trámite diferente al que corresponde, salvo respecto de la pretensión declarativa número **1**, tras considerar que lo relativo a la desmejora salarial y el reconocimiento económico del tiempo de traslado, así



como el incumplimiento del acuerdo transaccional invocado por el trabajador demandado, no son del resorte del proceso especial de fuero sindical.

9. Esta Sala, mediante el auto proferido el 17 de marzo de 2023, confirmó la decisión del juzgado, con estricta sujeción a los puntos que fueron apelados.

10. Ninguna de las dos organizaciones sindicales vinculadas como parte sindical del proceso comparecieron a las diligencias.

11. Sentencia de primera instancia.

La Juez Primera Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante la sentencia proferida el 27 de abril de 2023, autorizó el traslado del trabajador demandado de la planta de Tocancipá a la planta de Muña *“dejando claro que es de mera liberalidad del transporte que deba suministrar”*; y negó la pretensión del demandado y demandante en reconvención ligada al desmejoramiento de las condiciones laborales.

12. Recurso de apelación de la parte demandada. Inconforme con la decisión, la parte demandada y demandante en reconvención, presentó recurso de apelación y lo sustentó con los siguientes argumentos: *“En lo que tiene que ver con la no declaratoria del desmejoramiento de este trabajador, y en lo que tiene que ver con la implementación de la ruta ofrecida por la empresa en el mes de octubre día 20 del año 2015. Sea lo primero, advertir que es evidente que aquí hay un desmejoramiento teniendo en cuenta que el solo lugar a donde fue reubicado este trabajador dista en más de 3 horas de ida y 3 de regreso, en comparación a la situación que tenía este trabajador, quien desempeñó sus funciones hasta diciembre del año 2015 en el municipio de Tocancipá; por lo tanto, es evidente y salta de bulto que efectivamente hay un desmejoramiento porque el tiempo que tiene que invertir en los desplazamientos, pues ha aumentado. Esto efectivamente hace que este trabajador aforado, pues esté en unas condiciones que reflejan un clarísimo desmejoramiento para él y su familia, toda vez que son 6 horas que se le recortan a su tiempo libre para poder llegar a desempeñar el trabajo de conformidad con la decisión de este despacho. Por lo tanto, pido al honorable tribunal que haga un pronunciamiento más a fondo solamente sobre la declaratoria de desmejora en este aspecto de desplazamiento. Igualmente, también hay una mejora en lo que tiene que ver con sus ingresos, toda vez que mientras estuvo desempeñando los servicios había una aplicación total de la convención colectiva de trabajo, la cual solamente se ha aplicado, de manera parcial para unos aspectos, pero para otros aspectos no se ha aplicado, por lo tanto, debió haber una declaración desmejora económica de este trabajador aforado. Igualmente, señora juez, en lo que respecta a la prueba documental que consiste en una carta entregada al trabajador por parte de la de la empresa, en la cual se le ofrecía transporte, no es, como lo aprecia la señora juez, de una manera en contra del trabajador, de que es mera liberalidad del empleador, teniendo en cuenta que cuando*



se le entrega esta carta, pues así no haya habido un pronunciamiento expreso si lo hubo de manera tácita, al aceptar la licencia remunerada y al aceptar que efectivamente, cuando se terminara el proceso de traslado, se le iba a proporcionar un medio de transporte. Aquí lo que hay no es un ofrecimiento de mera liberalidad, sino que es la consecuencia de todos estos acuerdos que se dieron en el momento en que se dieron cuenta estos trabajadores que se iba a eliminar la planta de personal. Por lo tanto, señora juez, no podemos hablar de una mera liberalidad cuando a este trabajador, de manera concreta y cierta se le estaba haciendo este ofrecimiento, el cual prevé una condición futura y cierta que se está dando en este momento, el cual es el fallo que usted está emitiendo, el cual debió considerar ese ofrecimiento que quedó plasmado en una carta y que debió de habersele dado cumplimiento, porque yo considero que así sea, mera liberalidad, pues no se puede jugar con la credibilidad, o con los con lo que el trabajador considera que se le está entregando. El trabajador aceptó toda esta licencia, aceptó que se le levantara, siempre y cuando le dieran un transporte, porque es que no podemos ignorar nuevamente de que el trabajador va a invertir 6 horas de su tiempo libre en el desplazamiento hasta su nuevo lugar de trabajo. Por lo tanto, señora juez, estoy en completo de esa desacuerdo en que esto sea una mera liberalidad de la empresa y por el contrario, considero que este ofrecimiento quedó claramente consignado dentro del contrato de trabajo, y la empresa, por lo tanto, debe de darle estricto cumplimiento. Yo pienso que aquí hay claros principios, como en caso de duda en la aplicación o interpretación de fuentes de derecho, pues debe ser la que más favorezca al trabajador que a través de este proceso logró demostrar que no es que esté en la casa porque él quiera. No es que él no haya prestado su fuerza de trabajo a la empresa porque él quiera, es porque la empresa no le convenía tener un trabajador aforado, porque qué más puede uno pensar después de 8 años de 7 años que le dan una licencia remunerada, que la empresa no presente justo y a tiempo, algo que está afectando directamente al trabajador porque no le permite gozar de manera plena de los derechos consignados a través de la negociación colectiva y cuyo fruto es una convención colectiva de trabajo que en este momento no se tiene en cuenta para los pagos que recibe el trabajador, y el trabajador no es que esté muy contento porque desde hace 8 años ha sido desmejorado, señora juez. Entonces, por lo tanto, esa mera liberalidad considero que no cabe aquí dentro de este proceso, porque existe un documento en el cual se hace ese ofrecimiento. Además, tampoco la contraparte dijo que la hubiese retirado; por lo tanto, debió este proceso advertir de ese ofrecimiento para que se diera cumplimiento, y así aminorar los perjuicios que este trabajador ha recibido de la empresa todo vez que toda su vida, pues se le vino en desmejora, por muchos aspectos, que aunque no se quieren ver acá en este proceso, considero que están claramente probados, porque no solamente eso, y así ya no haya pronunciamiento, se le han dejado de pagar meses a este trabajador en esa licencia y se le ha pagado como la empresa ha querido; por lo tanto, no se respetó el acuerdo general en el cual debió de haber la empresa ha cumplido de manera exacta tal y cual quedó, inmiscuyendo todas las sumas que recibieron los trabajadores para los aportes al pago de la seguridad social y habiéndole dado cumplimiento a la convención colectiva de trabajo en su totalidad. En esos 2 aspectos apelo esta decisión para que el honorable tribunal haga un pronunciamiento sobre el desmejoramiento que ha sufrido el trabajador y sobre el ofrecimiento del transporte. Dejo así sustentado el recurso”.

13. Problema (s) jurídico (s) a resolver. Con sujeción al principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de



la Seguridad Social, corresponde a la Sala resolver los siguientes problemas jurídicos: **1)** La autorización del traslado a la planta de Muña en el municipio de Sibaté implica un desmejoramiento de las condiciones laborales del trabajador en cuanto al tiempo que debe ser empleado para acudir a ella?; **2)** ¿Hay lugar a declarar que la entidad demandante y demandada en reconvención incurrió en un acto de desmejora en relación con los beneficios convencionales?; **3)** ¿Incurrió en error la jueza a quo al considerar que el ofrecimiento del transporte o gastos de traslado, por la autorización de traslado de sede de trabajo constituye un acto de mera liberalidad del empleador?; y **4)** ¿Es viable entrar a verificar si el pago de la licencia remunerada con fundamento en el artículo 140 del CST se ha realizado de manera completa o parcial?

14. Resolución al (los) problema (s) jurídico (s). De antemano la sala anuncia que la sentencia apelada será **revocada** parcialmente.

15. Fundamento (s) normativo (s) y jurisprudencial (es). Arts. 60 y 61 CPTSS y 281 CGP.

Consideraciones

Sea lo primero precisar que en esta instancia el trabajador demandado no discute como tal la autorización de su traslado de sede de trabajo de la planta del municipio de Tocancipá a la planta de Muña del municipio de Sibaté, con ocasión del cierre de la primera, a raíz de una decisión del Concejo Municipal.

A continuación, por cuestiones de método esta Sala entra a darle solución a los problemas jurídicos planteados, de la siguiente manera:

¿La autorización del traslado a la planta de Muña en el municipio de Sibaté implica un desmejoramiento de las condiciones laborales del trabajador en cuanto al tiempo que debe ser empleado para acudir a ella?

Para resolver sobre la inconformidad planteada por la parte demandada y demandante en reconvención sobre que la autorización de traslado de Tocancipá a Sibaté, lugar donde está ubicada la planta de Muña, implica un desmejoramiento de sus condiciones laborales *“teniendo en cuenta que el solo lugar a donde fue reubicado (...) dista en más de 3 horas de ida y 3 de regreso, en comparación a la situación que tenía (...)”* en



el municipio de Tocancipá”, baste con señalar que tal efecto no puede desprenderse de la autorización concedida a la entidad demandante, toda vez que su motivación dista ampliamente de estar guiada por criterios subjetivos.

Nótese cómo la causal invocada para obtener el permiso de traslado del trabajador demandado consistió en que, con ocasión de la expedición del Acuerdo No. 09 de 2010 *“por medio del cual se revisa y se ajusta el plan de ordenamiento territorial del municipio de Tocancipá, adoptado mediante el Acuerdo No. 011 de 2005”*, se le otorgó un plazo hasta el 31 de diciembre de 2015 para reubicar sus instalaciones del área urbana del centro del municipio de Tocancipá, razón por la cual, a partir de ese momento, cesó todo tipo de operaciones industriales y comerciales en el lugar, para trasladar sus equipos y maquinarias a la planta de Muña ubicada en Sibaté.

El demandado, en su interrogatorio, a pesar de que señaló no constarle si la entidad demandante tiene operaciones en la planta de Tocancipá, sí fue claro al contestar que varios de sus compañeros de trabajos fueron trasladados a la planta de Muña *“porque en Tocancipá no hay planta”*. De hecho, aceptó que ningún proceso productivo de los que se desarrollan en la planta Sevillana tiene que ver con las actividades que usualmente desempeñaba en la planta de Tocancipá y que desde el año 2015, es decir, por cerca de 8 años, no ejecuta materialmente su labor.

Del interrogatorio practicado al representante legal de la entidad demandante no se desprende ninguna confesión que revele algún criterio subjetivo; por el contrario, reveló que desde octubre de 2015 no hay proceso productivo en la planta de Tocancipá, a raíz de una decisión del Concejo Municipal, razón por la cual se decidió solicitar el permiso para trasladar al trabajador demandado a la planta de Muña, ya que en la Sevillana se da es la *“producción de detergente en polvo y algunos productos para limpieza y aseo, que nada tienen que ver con los procesos que tenía en Tocancipá”*.

La declaración de Manuela Cuartas Alzate, quien dijo ser empleada de la compañía demandante, es relevante y complementaria porque relató que desde octubre de 2015 se dejó de operar en el municipio de Tocancipá porque la zona de ubicación fue destinada para una cuestión diferente por orden del Concejo Municipal, en particular, *“era industrial y pasó a ser urbana”*, motivo por el cual el proceso productivo fue trasladado a la planta de Muña en Sibaté, sin que alguna de las actividades allí desarrolladas sea igual o equivalente a la de la Sevillana.



Del testimonio de Marco Iván Tinjacá Canasto no se desprende ninguna información relevante, sencillamente porque todas las respuestas a sus preguntas fueron bastantes subjetivas e, incluso, estaban acompañadas de una apreciación personal, debido a su calidad de dirigente sindical, que no tienen la fuerza suficiente de resquebrar la causal objetiva que motivó el traslado al trabajador.

Esta Sala ha tenido la oportunidad de pronunciarse al respecto, y lo ha hecho, entre otras, en sentencia del 1º de abril de 2022, expediente No. 25899 31 05 002 2021 00274, M.P. Eduin De la Rosa Quessep, donde claramente se dijo:

“Así las cosas, no es posible ordenar el traslado del demandado a la planta La Sevillana, pues no se demostraron razones objetivas para ello, como lo hubiese sido, la existencia en ese lugar, del mismo cargo desempeñado por el trabajador, o por lo menos, uno en el que se realicen las mismas funciones, **además, para la Sala, como ya se ha explicado, no se advierte afectación ni desmejora de las condiciones laborales del trabajador acá demandado**”.

En consecuencia, no es viable deducir una desmejora de las condiciones laborales, al tratarse de un traslado de sede sustentado en razones objetivas.

¿Hay lugar a declarar que la entidad demandante y demandada en reconvencción incurrió en un acto de desmejora en relación con los beneficios convencionales?

Para resolver la inconformidad planteada por la parte demandada y demandante en reconvencción sobre la presunta desmejora salarial provocada porque *“mientras estuvo desempeñando los servicios había una aplicación total de la convención colectiva de trabajo, la cual solamente se ha aplicado de manera parcial para unos aspectos, pero para otros aspectos no se ha aplicado”*, baste con decir que este aspecto no hace parte del objeto del litigio, precisamente porque cuando la jueza a quo resolvió las excepciones previas propuestas por la entidad demandante y demandada en reconvencción, declaró probada las excepciones previas de haberse dado a la demanda un trámite diferente al que corresponde e ineptitud de la demanda por falta de los requisitos formales y por una indebida acumulación de pretensiones, salvo respecto de la pretensión primera declarativa consistente en que se declare que la entidad demandada *“desmejoró al demandante, por lo que debe reconocer como extra o*



suplementario el tiempo que emplee el trabajador, durante el recorrido desde el municipio de Tocancipá hasta el nuevo sitio de trabajo”, sin incluir alguna otra pretensión.

De modo que las pretensiones relacionadas con el incumplimiento del acuerdo transaccional de 2015, así como el pago de salarios, beneficios extralegales y convencionales, implementación de la ruta de transporte, aplicación del principio de igualdad en la intensidad horaria respecto de otro trabajador y la celebración de un acuerdo para implementar una nueva jornada de trabajo no pueden ser objeto de pronunciamiento judicial, so pena de transgredir el postulado de congruencia contemplado en el artículo 281 del Código General del Proceso, aplicable por integración normativa, según el cual *“la sentencia deberá estar en consonancia con los hechos y las pretensiones aducidas en la demanda y en las demás oportunidades que este Código contempla y con las excepciones que aparezcan probadas y hubieren sido alegadas si así lo exige la ley”.*

En ese sentido, no hay lugar a declarar que la entidad demandante y demandada en reconvención incurrió en un acto de desmejora en relación con los beneficios convencionales, ya que estos precisamente están involucrados en las pretensiones que quedaron excluidas de la controversia con ocasión de la excepción previa que se declaró probada en su oportunidad.

¿Incurrió en error la jueza a quo al considerar que el ofrecimiento del transporte o gastos de traslado, por la autorización de traslado de sede de trabajo constituye un acto de mera liberalidad del empleador?

La parte apelante cuestiona el carácter de mera liberalidad que le dio la jueza a quo al suministro de transporte y gastos de traslado, y más porque, a pesar de que así no quedó plasmado en el acta de audiencia, en la grabación de la sentencia sí dio a entender que la autorización de traslado de sede de trabajo debía concederse al empleador *“dejando claro que es de mera liberalidad del transporte que deba suministrar”.*

Para contextualizar, se trae a colación que la comunicación a la que hace referencia la parte demandada y que data del **20 de octubre de 2015**, suscrita por Horacio Alexander Palomino, en su calidad de Vicepresidente de Gestión Humana (p. 8, archivo35), cuyo tenor literal corresponde al siguiente:



“Para facilitar el traslado de las personas que mantengan su residencia en Municipio de Tocancipá, la empresa ha dispuesto de un transporte de ida y regreso a su nuevo sitio de trabajo, el cual estará ubicado en la portería de la Planta de Tocancipá a partir de la fecha en que la sentencia que ordene el levantamiento del fuero sindical para su traslado a la planta de Muña así lo autoriza; con la debida anticipación, la Empresa suministrará en su debido momento, la fecha, lugar y hora en la que usted debe presentarse para utilizar este servicio. Si usted decide fijar su residencia en el municipio de Sibaté – Cundinamarca, la empresa le reconocerá los gastos correspondientes al traslado y menaje suyo y de su familia.

Se reitera que el traslado que aquí se comunica, se hará efectivo solo a partir de la fecha en la que el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá – Cundinamarca expida la correspondiente sentencia (...).”

Sin lugar a dudas, con esa aclaración que se realizó en la parte resolutive de la sentencia que se revisa, la juzgadora de primer grado no hizo otra cosa que adentrarse en un aspecto que no le correspondía resolver, al no hacer parte del objeto del litigio, precisamente porque su contenido está desarrollado en las pretensiones quinta declarativa y quince condenatoria de la demanda de reconvención, sobre las cuales, se insiste, había declarado probada las excepciones previas de habersele dado a la demanda un trámite diferente al que corresponde e ineptitud de la demanda por indebida acumulación de pretensiones, al haberse formulado dentro de un proceso especial de fuero sindical, cuando, en el fondo, deben ser resorte del proceso ordinario laboral, tal como, incluso, esta Corporación lo confirmó, cuando estudió el recurso de apelación impetrado. En detalle, en el auto proferido el 17 de marzo de 2023, se resolvió:

“Independientemente de lo decidido sobre la pretensión declarativa que se admitió y sobre la cual no hubo discusión por la parte reconvenida, la Sala acompaña su último razonamiento porque, en efecto, lo relativo a la desmejora por un presunto incumplimiento de un acuerdo transaccional (pretensión declarativa 2), así como a la *“implementación de la ruta de transporte teniendo en cuenta que este fue un ofrecimiento hecho al trabajador en octubre del año 2015 en el cual claramente se determinó y se dijo que una vez saliese la sentencia debería implementarse la ruta”* (pretensión condenatoria 15) deben ser estudiadas a través del procedimiento ordinario laboral, y no, de uno especial de fuero sindical.

Lo mismo ocurre con la pretensión 7 declarativa encaminada a que se determine que la entidad demandante *“ha desmejorado al (...) trabajador porque no se ha trasladado al lugar más cercano a su residencia”*, respecto de la cual no se incluyó ninguna pretensión condenatoria, como tampoco puede confundirse con la que se trae a colación en el recurso, consistente en que el traslado *“se hiciera en el lugar más cercano a su residencia que en este caso es la Sevillana”*. Esto es así porque una cosa es que se declare una desmejora *“porque no se ha traslado al lugar más cercano a su residencia”*, y otra muy distinta es que, al momento de emitirse sentencia, el juez tenga en cuenta que existen otras sedes más cercanas y, por ende, se



solicite hacerlo en otro lugar, pretensión esta última que no aparece redactada de esa manera”.

En ese contexto, y al no percatarse de que lo relativo al suministro de transporte era un tema que no debió abordar porque fue excluido del proceso, se produce un error consistente en haber agregado a la parte resolutive de la sentencia que concedería el permiso de traslado solicitado *“dejando claro que es de mera liberalidad del transporte que deba suministrar”*, razón por la cual extralimitó su competencia funcional, al decidir sobre una pretensión que, a raíz de la decisión a la que hizo alusión, necesariamente debía ser ventilada en otro proceso, en el que, si bien lo tiene, el trabajador cuestione la posibilidad de controvertir el compromiso consignado en la comunicación antedicha o pretenda que por sentencia se le obligue a suministrarle por el hecho de cambiar de sede de trabajo.

En consecuencia, habrá de revocarse parcialmente el numeral primero de la sentencia apelada en cuanto se agregó: *“dejando claro que es de mera liberalidad del transporte que deba suministrar”*. En lo demás, se mantiene su contenido.

¿Es viable entrar a verificar si el pago de la licencia remunerada con fundamento en el artículo 140 del CST se ha realizado de manera completa o parcial?

Por la misma razón de haberse declarado probadas las excepciones previas propuestas por la entidad demandante y demandada en reconvención, no es posible entrar a verificar si el pago de la licencia remunerada con fundamento en el artículo 140 del CST se ha realizado de manera completa o parcial, o si hacen falta meses por retribuir; menos cuando el demandado, en su interrogatorio, confesó que desde entonces ha recibido el pago de salarios y prestaciones sociales.

En estos términos quedan estudiados todos los puntos objeto de apelación.

Costas. Ante la prosperidad parcial del recurso de apelación, no habrá condena en costas a cargo de la parte demandada y demandante en reconvención.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

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

Resuelve:

Primero: Revocar parcialmente la sentencia apelada, en cuanto se agregó en la parte resolutive *“dejando claro que es de mera liberalidad del transporte que deba suministrar”*.

Segundo: Confirmar en lo demás la sentencia apelada.

Tercero: Sin lugar a imponer condena en costas.

Cuarto: En firme esta providencia y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente al juzgado de origen, para lo de su cargo. Secretaría proceda de conformidad.

Notifíquese y cúmplase,


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado


JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado