



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

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25754 31 03 002 2018 00054 01

Productos Químicos Panamericanos S.A. – en reorganización vs. Jaime Edilson Sánchez Castro

Bogotá D. C., veintitrés (23) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

De conformidad con lo previsto en el artículo 117 del CPT y de la SS, modificado por el artículo 47 de la Ley 712 de 2001 resuelve la Sala el recurso de apelación presentado por la sociedad demandante contra la sentencia proferida el 9 de febrero de 2024 por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Soacha – Cundinamarca, dentro del proceso especial de levantamiento 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. Demanda. Productos Químicos Panamericanos S.A. -en reorganización- presentó demanda especial de levantamiento de fuero sindical contra **Jaime Edilson Sánchez Castro**, con el fin de que se declare la existencia de una justa causa de terminación del contrato de trabajo imputable al demandado, de conformidad con lo dispuesto en el art. 62 del CST, en concordancia con lo establecido en el numeral 4° del art. 60 y numerales 1 y 5 del art 58 ib.; como consecuencia de ello solicita que se levante el fuero sindical del accionado y se autorice el finiquito del contrato de trabajo.

Como fundamentos de sus pedimentos, manifestó, en síntesis, que entre las partes existe un contrato de trabajo desde el 7 de agosto del 2014 (sic), que el último cargo desempeñado por el accionado es el de operario 2, que prestó sus servicios en la planta de PQP ubicada en el municipio de Tocancipá desde el año 2010 hasta febrero de 2015; que tiene conocimiento que el trabajador se encuentra afiliado a dos organizaciones sindicales Sintraquim y Sintraproquipa; que el demandado



ostenta la calidad de secretario de la subdirectiva de Tocancipá de Sintraquim y por lo tanto goza de fuero sindical en su calidad de directivo.

Señala que el 6 de febrero de 2015 decidió terminarle el contrato de trabajo al demandado; informa que por disposición del Consejo Municipal de Tocancipá se modificó parcialmente el plan de ordenamiento territorial, lugar en el cual la empresa demandante desarrollaba sus funciones, disponiendo del uso del suelo de la zona, razón por la cual PQP se tuvo que reubicar; agrega que de conformidad con el Acuerdo No. 09 de 2010 del Consejo Municipal de Tocancipá – Cundinamarca, a partir del 31 de diciembre de 2015, terminó cualquier clase de actividad industrial por parte de PQP en dicho municipio, y a partir de año 2016 la planta que estaba en el municipio de Tocancipá dejó de funcionar, siendo necesario reubicar los puestos de trabajo de todos los empleados.

Indica que el demandado presentó demanda especial de fuero sindical para que se declarara que PQP terminó sin justa causa el contrato de trabajo el 6 de febrero de 2015, en consecuencia debía ser reintegrado, que el proceso cursó en el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá; y el Tribunal de Cundinamarca en su Sala Laboral, ordenó el reintegro del accionado; que ante la decisión se le ofreció la posibilidad de traslado a la planta de Neiva, pero el demandado guardó silencio; también se le planteó la posibilidad de reintegrarlo en la planta de Muña, lo que aceptó siempre y cuando la compañía le suministrara un vehículo que lo recogiera en su domicilio ubicado en el municipio de Tocancipá y lo llevara a la planta de Muña, y viceversa, además que se reconociera el tiempo de recorrido como horas extras; la empresa vía correo electrónico le informó al señor Sánchez Castro que de acuerdo con su aceptación de traslado debía presentarse a laborar el 21 de noviembre de 2016 en la planta Muña y solo le cubriría lo establecido en el CST.

Refiere que el demandado el 19 de noviembre de 2016 le manifestó a PQP que se presentaría a laborar, reiterando que lo haría siempre y cuando la empresa le suministrara vehículo que lo transportara y le reconociera horas extras por el recorrido; expresa que el 7 de febrero de 2018 lo requirió por última vez para que se presentara a laborar en la planta Muña, manifestándole que le reconocería el auxilio de transporte establecido en la convención colectiva; con todo, el accionado no se presentó a laborar el 12 de febrero de 2018, razón por la cual se citó a descargos el 22 del mismo mes y año, pero no compareció sin justificación alguna.



Informa que PQP ha requerido al demandado en varias oportunidades para que se presente a trabajar en la planta Muña, para dar cumplimiento a la sentencia judicial de reintegro.

La demanda se admitió mediante auto del 18 de mayo de 2018 y se vincularon a los sindicatos Sintraquim y Sintraproquipa.

2. Contestación de la demanda.

Jaime Edilson Sánchez Castro contestó con oposición a las pretensiones de la demanda, aduce que los argumentos expuestos a la empresa respecto del traslado a Muña y en particular la implementación de la ruta de transporte, es porque el principal instrumento de trabajo y que es necesario para realizar a cabalidad las funciones del trabajador, era ese suministro de transporte, que por ello insistió en su implementación, teniendo en cuenta que los trabajadores que habían sido trasladados no han gozado de la ruta ofrecida por la empresa; insistir en que el pedimento no lo eximia de que la empresa levantara el fuero para trasladarlo; así mismo, pedir por otra parte el reconocimiento del recorrido como horas extras, porque era obvio que el municipio era distante a su lugar de trabajo que era Tocancipá; en ese orden de ideas la parte demandante para levantar el fuero y despedirlo debió haber acudido inicialmente solicitando autorización para trasladarlo y posteriormente pedir el permiso para despedirlo, si es que efectivamente hubo algún incumplimiento por parte de las obligaciones que tenía el trabajador con la empresa.

Los sindicatos Sintraquim y Sintraproquipa no comparecieron al proceso.

3. Reforma de la demanda: El apoderado de la empresa demandante reformó la demanda para aportar como pruebas documentales la convención colectiva suscrita entre PQP y Sintraquim de los años 2017 al 2019, con la correspondiente constancia de depósito.

4. Contestación de la reforma: el demandado no efectuó pronunciamiento alguno.

5. Sentencia de primera instancia.

La Jueza Segunda Civil del Circuito de Soacha, mediante sentencia proferida el 9 de febrero de 2024, resolvió negar las pretensiones de la demanda y condenó en



costas a la demandante incluyendo como agencias en derecho la suma de \$2.600.000.

6. Recurso de apelación parte demandante.

Inconforme con la decisión la sociedad accionante presentó recurso de apelación, en los siguientes términos:

(...) No se encuentra conforme esta parte que represento, con el fallo adoptado... en primera medida está atribuyendo la señora juez de primera instancia, que existía una carga en contra de mi representada, de implementar la ley correspondiente a la protección del fuero para levantar el mismo con ocasión a un traslado por desmejoramiento de las condiciones laborales del trabajador demandado, no obstante aquí se deben indicar varias cosas: 1. en efecto no estaba destinado este proceso para que se impartiera una orden o para que se estimara que existía una orden con la cual debía cumplir mi representada de solicitar un proceso adicional para trasladar al trabajador, máxime si se tiene en cuenta que dentro de las mismas pruebas analizadas por la juez de primera instancia, se encuentra una aceptación al traslado del señor demandado, y en ese sentido si existe aceptación tácita del traslado del trabajador, pues no surtiría efecto alguno una autorización adicional por medio de un proceso de levantamiento de fuero sindical para traslado del trabajador puesto que ya existe una aceptación tácita, como lo es en el caso que nos ocupa, y es que en efecto, el demandado si bien no aceptó su traslado a la ciudad de Neiva con todas las implicaciones legales de traslado que debía cumplir mi representada, lo cierto es que sí aceptó el traslado a el municipio de Muña en Sibaté y en tal sentido, pues se cae de su peso la solicitud que estima la juez de primera instancia debía realizar mi representada para poder trasladar al trabajador; en gracia de discusión, pues también se debe necesariamente indicar que en virtud de esa aceptación tácita del trabajador para prestar los servicios en la planta de Muña, pues también se debe necesariamente analizar que en efecto frente al objeto del litigio debatido en el presente proceso pues era claro que se debía estudiar los incumplimientos que ha dado en forma reiterada y de tracto sucesivo a la orden de reintegro por parte del trabajador, y es que la carga de reintegrarlo no solamente está en cabeza del empleador, si bien existe una orden judicial, lo cierto es que los efectos de ese fallo que estima la juez de primera instancia no fueron cumplidos por mi representada también conllevan una serie de obligaciones a cargo del trabajador, como lo es presentarse a su lugar de trabajo, máxime si se tiene en cuenta que se está garantizando bajo su aceptación los medios necesarios en forma convencional y contractual para que se traslade a prestar sus servicios en cumplimiento de la orden o del poder subordinante del empleador... ahora bien, los hechos que debate la señora juez en el fallo concernientes a que no existe una orden judicial de traslado, por un proceso de levantamiento, lo cierto es que no obra prueba alguna, ni siquiera un documento en el que se establezca que en efecto el señor trabajador... hubiese puesto de presente tal situación a mi representada, exigiendo claramente un cumplimiento de una orden judicial relacionada con su traslado, estas manifestaciones vienen de la boca del demandante, es decir está fabricando su propia prueba, toda vez que su dicho fue expresado en el interrogatorio de parte, esta condición nueva plasmada simplemente en el interrogatorio de parte que rindió, pues no tiene ningún soporte fáctico o jurídico y en ese sentido habiendo él aceptado el traslado a muña, pues lo menos que esperaba compañía era que se presentara a trabajar, son casi 7 años que lleva esperando la compañía, para que el señor se



presente a trabajar sin dejar claramente exonerarse de sus obligaciones laborales, tratando de ampararse en el derecho de asociación sindical, el cual pues debe recordarse no es absoluto y los derechos como lo establece la constitución política de Colombia, no pueden ser abusados, es decir el derecho de asociación sindical no puede convertirse, en este caso en una garantía eterna para permanecer de forma ilimitada en el puesto de trabajo, que es lo que pretende la parte demandada..."

7. 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, pese a lo repetitivo de la sustanciación del recurso, el problema jurídico por establecer por parte de la Sala se concreta en lo siguiente: ¿Desacertó la jueza a quo al no encontrar demostrada la causa de terminación del contrato de trabajo, para no levantar el fuero sindical?

8. Resolución al (los) problema (s) jurídico (s).

De antemano, la Sala anuncia que la sentencia apelada será **revocada**.

9. Fundamento (s) normativo (s) y jurisprudenciales:

Código Sustantivo de Trabajo arts. 405 a 410; Código Procesal del Trabajo arts. 60 y 61, Código General del Proceso arts. 164, 167, 191.

10. Cuestión preliminar.

En este proceso no se discute la existencia de la relación laboral entre las partes, el cargo desempeñado por el demandado y sus extremos temporales, ya que, aunque la juzgadora de instancia no declaró tales hechos, las partes no los debatieron.

Y como el demandado goza de fuero sindical, aspecto que tampoco se debate, resta por verificar si hay lugar o no a levantar el fuero sindical petitionado por la empresa demandante, lo que dependerá de verificar si se encuentra demostrada o no la justa causa para el despido del trabajador.

Consideraciones

Esta Sala entra a darle solución al problema jurídico planteado, así:

La jueza de instancia negó el levantamiento del fuero petitionado por la entidad demandante, bajo el argumento que "A la fecha la demandante no cuenta con un sitio de trabajo en Tocancipá, que permita reintegrarlo al cargo en que fue separado en febrero de 2015, y



ante el fallo del honorable Tribunal este se materializaba con el reintegro del demandado al mismo cargo que venía desempeñando al momento del despido, o a uno igual o de superior categoría junto con el pago de unos salarios dejados de percibir... se le informó al trabajador dos opciones de reintegro, uno en Neiva Huila y otro en Muña en el municipio de Sibaté Cundinamarca; que el señor Jaime Edison informó que estaba de acuerdo con la propuesta a la planta de Muña, pero que esperaba una ruta de recogida y que le reconocieran como horas extras el tiempo que iba a estar en el recorrido. Conforme a las pruebas recaudadas la empresa no tiene un servicio de transporte de ida y regreso desde Tocancipá hasta Sibaté, lo que no está estipulado tampoco en las convenciones colectivas, ni en un reglamento interno de trabajo, como el reconocimiento de horas extras por el recorrido.

De las pruebas que están en el proceso, se tiene que aun cuando la empresa en aras de dar cumplimiento a ese reintegro que ordenó el honorable Tribunal Superior Sala Laboral, dispuso el traslado a Neiva y le mencionó ese artículo 57, también ante el silencio del trabajador decide hacerle el traslado al municipio de Sibaté, y como este manifestó que sí podría hacerlo, pero siempre y cuando le cubrieran el valor del transporte o que le tuvieran un transporte, y que además todo el interregno entre Tocancipá y Sibaté le cubrían como horas extras, pues este efectivamente no compareció a trabajar y guardó silencio, y o sorpresa casi 2 años después, la empresa lo empieza a requerir para ver que pasó y allí es donde le inician su proceso disciplinario. Se tiene que el demandado manifiesta en su contestación que él sí se sustrajo de asistir a cumplir esas labores porque él tiene una calidad de aforado y que en efecto en aras de que se cumpliera el fallo judicial, la empresa tenía la obligación de solicitar el levantamiento de este para ser trasladado independientemente que en dicho proceso no se hubiese ventilado esa circunstancia que plantea la actor de la imposibilidad física de ubicarlo en el municipio de Tocancipá... el art. 405 si prevé que al tener un trabajador con una garantía como la que goza el fuero sindical, no podría ser trasladado a otro municipio, sin una justa causa previamente calificada por el juez. Como lo adujo la testigo de la actora, la vinculación seguía vigente, por lo que su obligación era darle cumplimiento al fallo y como bien lo manifestó ella con él no se llegó a un contrato de transacción, porque según su mismo dicho, de la testigo, que es la encargada del aspecto del personal de la empresa, él no estaba en esa época, pero al haberse ordenado su reintegro, pues debieron haberle dado la misma aplicación, y en estos casos es claramente ineficaz el despido del 6 de febrero de 2015, y debieron respetar esa condición de aforado y proceder de conformidad, por lo que la ausencia de la aplicación de la ley como así lo ordena no puede trasladarse al trabajador, yo no puedo obligarlo que además lo despiden ineficazmente, le toca demandar para que lo reintegren, y ahora usted pretende que sí él se siente desmejorado pues él es el que tiene que demandar... y desde el fallo del 16 de marzo del 2016 la empresa no ha actuado conforme a derecho; también llama la atención para este despacho que si desde el mes de junio del 2016 tenían claro que él no se presentó a laborar porque no podían mandarlo para Neiva, y después a Muña debieron haber realizado el procedimiento establecido, por cuanto efectivamente en la sentencia del Tribunal no se había ventilado la imposibilidad física o la ausencia de una planta Física en Tocancipá, en ese orden de ideas, lo cierto es que nadie está llamado a lo imposible, y si bien el fallo en que se ordenaba reintegrarlo, para ese momento no tenían esa planta, pues en efecto, esa circunstancia debían tenerla en cuenta ustedes y aplicar el 405 en concordancia con el 406 y solicitarle al juez laboral el traslado efectivo ya sea para Neiva o Muña. Y ese traslado en efecto si lo afecta y es claro que requería el pronunciamiento del juez para poderlo llevarlo a cabo y no trasladarle esa obligación a este para poder ustedes dar cumplimiento con un fallo que judicialmente esta desde el 13 de marzo del año 2016, así ustedes pretendan endilgar que



la ausencia de este es injustificada, a criterio de esta juzgadora, el fuero sindical con el que está protegido el demandado efectivamente lo cobija a él a tal punto que era obligación de la empresa que hoy esta demandado el permiso para ser despedido en forma justa, debía adelantar el procedimiento establecido en la misma norma, para efectos de que se le autorizar el respectivo traslado, y no manifestar que como no están obligados a lo imposible, como contractualmente no lo tienen estipulado, como convencionalmente no está, le correspondía al demandante demandar para que lo pudieran trasladar; así pues conforme a todas las manifestaciones, la pruebas, el análisis de las convenciones colectivas y conforme a lo escuchado en esta sala de audiencias, para esta juzgadora, las pruebas no me llevan al convencimiento que la justa causa se encuentre en cabeza del actor, en ese orden voy a negar las pretensiones de la demanda...”

Por su parte la empresa demandante insiste en que sí se configuró la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo del demandado, que habilita el levantamiento de su fuero sindical.

A propósito, conforme al artículo 405 del Estatuto Sustantivo Laboral, reformado por el artículo 1º del Decreto 204 de 1957, es de la esencia del fuero sindical que ningún trabajador amparado por esta garantía sea despedido, o desmejorado en sus condiciones laborales, ni sea trasladado sin la previa autorización que otorgue un juez laboral dentro de un proceso especial, en los términos de los artículos 113 a 117 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, como garantía del ejercicio del derecho de asociación sindical que, como se sabe, busca que los sindicatos, mediante sus representantes, puedan ejercer su función para la defensa de los intereses económicos y sociales de sus afiliados, y de los trabajadores de una empresa, sector, gremio, o rama de actividad económica.

En este punto, debe tenerse en cuenta que el literal b) del art. 410 del CST, consagra como justas causas para autorizar el despido de un trabajador amparado por fuero, las causales enumeradas en los arts. 62 y 63 del CST.

A su vez, tiene dicho la jurisprudencia laboral, en reiteradas oportunidades y de manera pacífica, que en tratándose del finiquito de una relación laboral con “justa causa,” le corresponde al empleador demostrar que los motivos invocados ocurrieron o que pueden ser atribuidos al empleado; sin que sea suficiente la simple misiva de despido, toda vez que se hace necesario que se acredite que realmente el trabajador incurrió en las faltas que se le endilgan; y es que no puede perderse de vista que los hechos que constituyen un despido tienen la connotación de una acusación que no puede ser probada con una simple afirmación, para ello es indispensable el análisis de pruebas sólidas y contundentes que permitan avalar la



decisión del empleador de finalizar el contrato de trabajo con justa causa (SL816-2022 Rad. 831171).

De otra parte, nuestra Corporación de cierre enseña que el despido no tiene un carácter sancionatorio, de tal manera que el empleador no debe seguir un procedimiento de orden disciplinario para adoptar tal determinación, salvo convenio en contrario establecido en el contrato, reglamento interno de trabajo, etc. Así las cosas, para dar por terminado el contrato de trabajo los requisitos son: “i) Comunicación al trabajador en la que se individualicen los motivos o razones por los que se da por terminado, ii) Inmediatez en la decisión, iii) Configuración de alguna de las justas causas señaladas en el CST, iv) Si es del caso, agotar el procedimiento previo al despido incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual y v) La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido...” (SL496-2021 Rad. 76197).

Para contextualizar el juzgado laboral del circuito de Zipaquirá, en audiencia celebrada el 1º de marzo del 2016 declaró probada la excepción denominada inexistencia de la acción de reintegro; decisión que fue apelada por PQP, y en sentencia del 16 de del mismo mes y año, con ponencia del Mg. Eduin de la Rosa Quessep, este Tribunal decidió: *“Revocar la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá el 1º de marzo de 2016 dentro del proceso especial de fuero sindical promovido por Jaime Edilson Sánchez Castro contra PRODUCTOS QUIMICOS PANAMERICANOS S.A.-SINTRAQUIM, a través del cual se declaró probada la excepción de inexistencia de la acción de reintegro, para en su lugar, CONDENAR a la demandada a reintegrar al demandante al mismo cargo que venía desempeñando al momento del despido o a uno de igual o superior categoría, junto con el pago de los salarios dejados de percibir más los aumentos legales o convencionales que hubiese tenido, así como los aportes a la seguridad social, en los términos consagrados en la parte motiva de esta providencia.”*

Vale la pena mencionar que ni en la parte motiva de la sentencia, ni en su resolutive se indicó que PQP debía reintegrar al demandado en la sede de Tocancipá.

Por otro lado, el Concejo Municipal de Tocancipá mediante Acuerdo Municipal 09 de 2010 ajustó el plan de ordenamiento territorial de ese municipio y en ese sentido dispuso la reubicación de la planta que la empresa tenía en Tocancipá, y dio como plazo máximo para esa reubicación, hasta el 31 de diciembre de 2015, y que, a partir de esa calenda, la empresa demandante terminó las actividades operativas, industriales y comerciales en dicha planta (circunstancia que es de público conocimiento).



Dilucidado lo anterior, para resolver si el permiso solicitado por la entidad demandante debe salir adelante, lo pertinente es que esta sala se ocupe de los siguientes aspectos: i) ¿Los hechos que motivan el despido ocurrieron?; ii) ¿Esos hechos constituyen una justa causa de despido?

Lo primero por decir es que aparece comunicado del 3 de junio de 2016 en el cual la demandante supuestamente informa al gestor que en cumplimiento de la sentencia judicial emanada por este Tribunal el 16 de marzo de 2016, procederá a reintegrarlo en la planta Neiva debido a la imposibilidad física e inexistencia de la planta en Tocancipá; sin embargo, ese comunicado tiene una nota de devolución porque no fue posible contactar al demandado en la dirección registrada (fls. 145 y 146 PDF 03).

Con posterioridad, el 19 de octubre de 2019 se requirió nuevamente al demandado para que se presentara a trabajar, esta vez en Siberia, pues el demandado en su interrogatorio reconoció que aceptó el traslado a la planta Muña, mencionó y así se acredita documentalmente (comunicado 25 de octubre de 2016 dirigido al gerente e gestión humana por parte del demandado fl. 147 PDF 03), que para que ello ocurriera debía contar con el servicio de transporte y que el recorrido desde Tocancipá hasta Siberia se tuviese en cuenta como trabajo suplementario, vale traer a colación el escrito enviado por el accionado a la entidad gestora.

Tocancipa 25 de octubre de 2016

Señor

Horacio Palomino

Gerente de gestión humana

Jaime Edilson Sánchez identificado con número 79787692 de Bogotá es para informarle que recibí su propuesta para reintegrarme según sentencia del tribunal superior de Cundinamarca

Por medio de este escrito le doy respuesta al documento enviado el 19 de octubre de 2016 en mi domicilio ubicado en Tocancipa (Cundinamarca). Para comunicarle que estoy de acuerdo con la propuesta de ir a la planta de muña ubicada en Sibate. Y también en espera por parte de usted que me comunique en donde me recoge la ruta de transporte que me llevara de tocancipa a Sibate y viceversa, y que se me reconozcan las horas extras que genera este tiempo de ida y regreso

Agradezco su amable atención y quedo a espera de su respuesta

JAIME EDILSON SANCHEZ CASTRO

TEL: 3212609859



Luego se encuentra un correo electrónico el cual contiene un comunicado de fecha 18 de noviembre de 2016 elaborado por la demandante y dirigido al accionado, en la cual le informan que debe presentarse a trabajar el 21 del mismo mes y año a las 6 de la mañana (Fls. 150 y 151 PDF 03).

Obra a fls. 155 y 156 ib. un último requerimiento elaborado por PQP de fecha 7 de febrero de 2018 para que se presentara a trabajar el 12 del mismo mes y año, el cual se envió a través de correo certificado y tiene recibido por parte de Luz Velásquez.

El accionado en su interrogatorio de parte manifestó que siempre estuvo dispuesto a presentarse a trabajar, que lo reintegraran, que en el momento en que a él le digan que se va a trabajar él lo hace, siempre y cuando se realice el levantamiento del fuero.

Apreciadas las pruebas referidas una a una y en su conjunto, de conformidad con los artículos 60 y 61 del CPT y de la SS, 164 y 167 del CGP, aplicable por remisión analógica del art. 145 del CPT y de la SS, además, con las reglas de la sana crítica, puede concluirse que a diferencia de lo planteado por la juzgadora de instancia no era necesario adelantar el proceso de levantamiento de fuero sindical para traslado y por ende sí es viable analizar la justeza o no del despido, tal como pasa a verse.

Partiendo de la decisión judicial emitida el 16 de marzo de 2016, dentro del proceso especial de fuero sindical, emanada de este Tribunal, debe decirse que a la demandante no se le ordenó expresamente que tenía que reintegrar al accionado en la planta de Tocancipá, además que lo que se discutió en esa oportunidad fue la omisión de PQP al no pedir permiso para despedir al demandado supuestamente porque había fenecido el periodo pactado y porque no sabían que ostentaba la calidad de aforado, temas que son completamente distintos a los que hoy ocupa la atención de la Sala, además ocurrido el 6 de febrero de 2015.

Lo anterior conduce inexorablemente a concluir, que en el primer momento en que la accionada finalizó la relación laboral del demandado, el último prestaba sus servicios en Tocancipá, pero en el trámite del proceso especial de fuero sindical del 2015, ocurrió la extinción de la planta de Tocancipá, el 31 de diciembre de 2015, es decir que materialmente el señor Jaime Sánchez no se encontraba activo trabajando cuando ocurre la terminación de operaciones en Tocancipá, sumado a ello la orden principal que expide esta Sala en 2016 es la del reintegro, sin que se haya



especificado, como se advirtió en precedencia, que la reinstalación se tenía que materializar necesariamente en Tocancipá; a ello se le suma que el demandado aceptó el traslado, indistintamente que hubiese solicitado algunas prerrogativas para que ello sucediera.

Colofón de lo dicho, al extinguirse la planta de Tocancipá y ante el deber de PQP de cumplir con la orden de reintegro del demandado emanada por este Tribunal, bien podía disponer de los frentes de trabajo activos en la empresa para cumplir la sentencia judicial, porque es lógico, que no podía reinstalarlo en Tocancipá, ante su desaparición, y en esa medida no estaba obligado a solicitar el levantamiento de fuero sindical para trasladar al demandado, por la sencilla pero contundente razón de que no se trataba de un traslado propiamente dicho, sino, del acatamiento de un fallo dentro del proceso especial de fuero sindical del 2015, porque el accionado se encontraba desvinculado laboralmente cuando se tuvo que cerrar la planta, sin que, se itera, la orden de este Tribunal hubiese sido reintegrarlo en la Planta de Tocancipá, exclusivamente.

Así las cosas, a diferencia de lo argumentado por la juzgadora de instancia no era necesario que PQP contara con la autorización de traslado, para ubicar al demandado en el frente de trabajo de Muña en Sibaté, y en esa medida se habilita la posibilidad de estudiar la justeza o no del despido adelantado por PQP.

Ahora bien, se tiene que por lo menos está acreditado que desde el mes octubre de 2016, se le informó al gestor que sería reintegrado en la planta de muña en Sibaté, el cual fue aceptado por el accionado mediante comunicado dirigido a PQP, claro, exigiendo condiciones de transporte y horas extras, pero para lo que interesa, el accionado, se insiste, aceptó trabajar en Sibaté; luego, se le informa a través de correo electrónico que debe presentarse a trabajar el 21 de noviembre siguiente a las 6 am.

Y es que lo referente al trabajo en Neiva, no puede ser tenido en cuenta porque no existen evidencias de que el demandado se hubiese enterado de tal comunicado, y al respecto no fue indagado cuando rindió su interrogatorio de parte.

En ese orden de ideas, debe decirse que en principio podría pensarse que existe una extemporaneidad entre la presunta conducta cometida por el demandado en el 2016 y la solicitud de terminación del contrato de trabajo en el 2018; no obstante, en este caso en particular razonablemente puede inferirse que por lo especial y



apremiante de las garantías del fuero sindical, además que estaba de por medio una orden judicial, estuvo bien la conducta de PQP de insistir en el reintegro en varias oportunidades, siendo la última en febrero de 2018, tal como lo aceptó el demandado en su interrogatorio de parte; es más el 12 de enero de 2017 PQP radica ante el Juzgado 1º Laboral del Circuito de Zipaquirá un comunicado con asunto cumplimiento del fallo, en donde explica que ha intentado reintegrar al demandado y que no había sido posible (fl. 152 a 154 ib.); vale la pena mencionar que la demanda se presentó el 17 de abril del 2018; por lo que en esa medida sí se cumple con la inmediatez en la decisión de terminar el contrato de trabajo.

Aquí y ahora, oportuno es precisar que en *sub lite* se le comunicó al accionado la falta cometida el 20 de febrero de 2018, enviado por empresa de correo certificado y recibido por aquel (fls. 157 a 159); el señor Jaime Sánchez a pesar de encontrarse enterado de la conducta que se le imputó no asiste a los descargos, el proceso disciplinario internamente en la empresa no culminó, sino, que se inicia la presente demanda especial el 17 de abril de 2018; y a pesar de que no exista misiva del finiquito del contrato de trabajo, eso no impide a este Tribunal para analizar la justeza o no de la terminación de la relación laboral, tal y como pacíficamente lo tiene aceptado este Tribunal.

Descendiendo al caso que nos ocupa, es claro que la demandante cumple con la orden de reintegro en octubre de 2016, el demandado acepta reinstalarse el 25 de octubre siguiente, por lo que debía presentarse a trabajar en noviembre de 2016, y no lo hizo; después PQP el 11 de enero de 2017 le informa al Juzgado Laboral de Zipaquirá que ha dado cumplimiento a la sentencia judicial, pero que el demandado se ha abstenido de reincorporarse a sus labores; y finalmente en febrero de 2018, se vuelve a requerir al accionado, quien en esta última fecha tampoco se reincorpora, y ante la desidia del trabajador demandado decide iniciar un proceso disciplinario, infructuoso, porque el señor Jaime Sánchez no asiste, y pues la última alternativa que tuvo fue iniciar el presente proceso especial de levantamiento de fuero sindical.

Siendo, así las cosas, es evidente que el demandado incurrió en una prohibición a sus obligaciones, esto es faltar al trabajo sin justa causa establecida en el numeral 4 del art. 60 del CST; que trae consigo la configuración de una justa para terminar el contrato de trabajo, conforme lo permite el numeral 6º del art. 62 ib.



En esa medida la conducta del demandado encaja en una violación grave de las prohibiciones que como trabajador tenía al interior de la empresa demandante; ya que de manera injustificada en varias oportunidades se rehusó a presentarse a trabajar en favor de la demandante, siendo que esta última intentó hasta más no poder cumplir con la sentencia judicial del 2016, y el señor Jaime Sánchez obstruyó cualquier intento de PQP de reinstalarlo, obrando de forma atentatoria contra el art. 55 del CST.

En el asunto no resulta de recibo los argumentos que tuvo el accionado para no presentarse a trabajar, porque tal y como quedó visto, PQP no tenía la obligación de acudir a la justicia laboral para pedir el permiso de traslado y con esto poder ubicarlo en la planta muña en Sibaté, a la demandante únicamente le asistía la obligación de reinstalar al accionado, en la planta de producción que tuviese a su disposición conforme a la orden judicial, porque resulta que cuando se emite la sentencia de reintegro, la planta de Tocancipá ya no se encontraba operando, y en esa medida no podía estar obligada a lo imposible; y en gracia de la discusión si consideraba que el reintegro era ilegal, debió adelantar las acciones pertinentes ante la justicia del derecho laboral colectivo, y no lo hizo.

Ahora, en el plenario no se encuentra acreditado que existieran derechos laborales consolidados, esto es que el reintegro estuviese acompañado de un régimen especial de transporte, ni que los trayectos entre su domicilio y su lugar de trabajo se pactaran como trabajo suplementario, como lo consideró el accionado; por lo tanto este otro argumento tampoco es válido para exculparlo de la conducta cometida por él; aspecto que tampoco quedó estipulado en la sentencia de reintegro de fecha marzo del 2016, porque ni siquiera fue objeto de discusión en aquella oportunidad.

No hay lugar a estudiar excepciones, porque el extremo pasivo no propuso medios exceptivos.

Colofón de lo dicho, no queda otro camino que revocar la sentencia apelada, para en su lugar autorizar el levantamiento del fuero sindical y por consiguiente el despido del demandado.

Así queda estudiado el recurso de apelación de la entidad demandante.



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

Costas de ambas instancias a cargo del demandado, en su liquidación inclúyanse como agencias en derecho la suma de \$1.300.000.

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 la sentencia apelada, para en su lugar autorizar el levantamiento del fuero sindical y por consiguiente el despido de la demandada, conforme a lo motivado.

Segundo: Costas de ambas instancias a cargo del demandado, en su liquidación inclúyanse como agencias en derecho la suma de \$1.300.000.

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

Notifíquese y cúmplase,


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado


JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado