



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25899 31 05 001 2023 00263 01

Estrella Internacional Energy Services Sucursal Colombia vs. Javier Enrique Meza Rincón

Bogotá D. C., veintiuno (21) de marzo 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 el demandado contra la sentencia proferida el 8 de marzo de 2024 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá – Cundinamarca, dentro del proceso especial de levantamiento de fuero sindical de la referencia.

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

Sentencia

Antecedentes

1. Demanda. Estrella Internacional Energy Services Sucursal Colombia presentó demanda especial de levantamiento de fuero sindical contra **Jaime Javier Enrique Meza Rincón**, con el fin de que se declare la existencia de una justa causa de terminación del contrato de trabajo imputable al trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el *“artículo 62 del Código del Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7 del Decreto L. 2351 de 1965, literal a) numeral 6 y 10 y en los artículos 55, 56 y 58 numeral 1 y 60 numeral 4 y del mismo texto normativo, en concordancia con el artículo 39 literales a) , d), e), g) y i), artículo 45 numeral 4 y artículo 47 numerales 11 y 14 del Reglamento Interno de trabajo”*, como consecuencia de ello solicita que se conceda permiso para terminar el contrato de trabajo del demandado.

Como fundamentos de sus pretensiones, manifestó, en síntesis, que entre las partes existe un contrato de trabajo desde el 17 de julio de 2021 (inicialmente obra o labor contratada); que fue contratado en la ciudad de Rionegro en el departamento de Rionegro Santander para ejercer el cargo de mecánico I de campo; que luego el contrato se modificó a uno a término fijo; se señalan una serie de circunstancias



para concluir que, una vez se escuchó en descargos al demandado, se adoptó la decisión de terminar su contrato de trabajo, en espera de la decisión de la autorización del juez laboral para materializar el despido.

La demanda se admitió mediante auto del 7 de septiembre de 2023 y se tuvo como parte sindical a la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo U.S.O.

2. Contestación de la demanda.

Javier Enrique Meza Rincón contestó con oposición a las pretensiones de la demanda, aduce que la litis se resume en dos cuestiones 1. ¿era dable al empleador imponer el médico, la entidad prestadora y el lugar de atención médica al trabajador? 2. ¿era dable al empleador negar los permisos para asistir a los tratamientos médicos ordenados por el médico tratante, y en consecuencia considerar que la asistencia a los procedimientos médicos configura una inasistencia injustificada del trabajador? Para resolver esos aspectos, es claro que dentro del trámite se encuentra probado que el demandado se encuentra amparado por el derecho a la estabilidad laboral reforzada, por contar con el fuero de salud; por lo tanto el despido se presume como discriminatorio al no contarse con la autorización del Ministerio de Trabajo, circunstancia que permite concluir que no se ha configurado la justa causa invocada en el libelo introductorio, en esa medida la decisión de terminar el contrato al demandado es ilegal e inconstitucional. Por otro lado, consideró que no le es dable a la demandante imponerle al trabajador la IPS o EPS donde el trabajador deba ser atendido, porque lo que se pretende es la continuidad en el proceso de rehabilitación, y se está desbordando la interpretación de la subordinación en desmedro de los derechos del trabajador.

En su defensa propuso como excepciones las que denominó: presunción de despido discriminatorio, inexistencia de justa causa, e innominada.

El sindicato U.S.O., coadyuvó la contestación de la demanda, sin embargo, la jueza tuvo por no contestada la demanda por su parte ante el incumplimiento del art. 31 del CPT y de la SS.

3. Sentencia de primera instancia.

La Jueza Primera Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante sentencia proferida el 8 de marzo de 2024, resolvió autorizar el levantamiento de la garantía foral para



poderlo desvincular de la sociedad demandante; y condenó en costas al demandado.

4. Recurso de apelación parte demandada.

Inconforme con la decisión el demandado presentó recurso de apelación, en los siguientes términos:

(...) Se hace una valoración de las pruebas tendientes a justificar las pretensiones de la demanda se extraña que se haya realizado una valoración del interrogatorio y contrainterrogatorio de la jefe de personal de la demandante, se extraña, porque en ella se concretan dos hechos que resultan relevantes a la hora de valorar la inexistente justa causa; en primer aspecto tiene que ver con la razón del proceso disciplinario, se desconoce que el proceso disciplinario se adelantó no por hechos relacionados con el traslado, sino, por inasistencia injustificada al lugar de trabajo. Existe un ingrediente normativo que es fundamental determinar y esto es la justa causa para ausentarse del trabajo, cuando se le pregunta a la jefe de talento humano de la empresa, si la asistencia a las citas médicas, procedimientos, cirugías etc., de manera contundente dijo que sí que esos eventos constituyen una justa causa; pero que extrañamente en el presente caso no había sido consideradas; dentro del plenario reposan todas las citas, tratamientos médicos, asistencias a consultas, que justificaron el ausentismo sobre los días en que se juzgó, valoró y se determinó la causal de despido; resulta gravoso que en la sentencia se reconozca que para poder materializar el derecho a la salud se tenga que pedir vacaciones para poder recibir el tratamiento médico, y más gravoso aún que el derecho a continuar con los tratamientos médicos se considere un abuso... porque no se valoró que el demandante desde el año 2022 venía con un tratamiento médico; por qué no se valoró el hecho de que el traslado de sus servicios médicos a la ciudad de Bogotá, sin que hubiese ventilado ese hecho en el proceso disciplinario, comportaba la suspensión del tratamiento propio y dinámica que se venía adelantando con los médicos tratantes; ni siquiera se hizo una valoración que el señor Javier había iniciado un proceso de calificación ante ARL en Bucaramanga, aun cuando se encuentra demostrado en el expediente; entonces termina la sentencia juzgando al demandado sobre hechos que no fueron juzgados en el proceso disciplinario... Nótese el trato discriminatorio con el demandado, es el único trabajador que se le cuestiona el hecho de que no haya realizado el traslado de sus servicios médicos de la ciudad de Bucaramanga, aun cuando es reconocido por la jefe de personal que existen trabajadores en las mismas condiciones del demandado, lo que también fue manifestado por este último; así las cosas se termina adecuando la justa causa sobre hechos que nunca fueron debatidos dentro del proceso disciplinario. Resulta probado que la causal que se invocó, esto es la inexistencia sin justa causa, tampoco se probó, mientras que en el expediente están pruebas de qué era con justa causa; no se puede señalar bajo ninguna lógica que la continuidad del tratamiento e inclusive la posibilidad de adelantar un procedimiento pensional en virtud de los padecimientos y de las enfermedades puede constituir un abuso del derecho. Se dice que el comportamiento del señor Javier atentó contra la subordinación existente de la relación laboral, pero la subordinación no es sinónimo de esclavitud, aquí prevalece el derecho a la legalidad esto es a la salud del trabajador... En este proceso se ha actuado bajo una lógica de un Estado de derecho, porque se ha sostenido la fuerza de la legalidad estricta, pero el modelo constitucional irrestricto que se ha adoptado es el modelo social de derecho y esto comporta una valoración



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

diferencial, que se materializa en el principio de la dignidad humana... Ahora, frente a las valoraciones de derecho se ha puesto de presente que la norma que regulaba la situación era el decreto 1683 del 2013 referente al trámite de portabilidad; frente a eso se pone de presente la existencia de una norma que tiene prevalencia por su carácter estatutaria la ley 1751 del 2015 y en su artículo segundo lo cita; por lo tanto el primer decreto iría en desmedro de la condición de salud y el proceso que ya había iniciado el demandado...”

5. 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 encontrar demostrada la causa de terminación del contrato de trabajo, para levantar el fuero sindical?

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

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

7. 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.

8. 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 controvierte, resta por verificar si hay lugar o no a levantar el fuero sindical peticionado 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 autorizó el levantamiento del fuero peticionado por la entidad demandante, bajo el argumento que: *“relata en sus descargos los soportes que tiene ante el*



incumplimiento, indicando que tenía permisos médicos para esos días; no obstante el acude a las citas médicas sin el permiso del empleador, si bien soporto durante esos periodos que estaba atendiendo situaciones médicas, lo cierto es que para este estrado judicial se desborda el ejercicio de sus derechos, hay un abuso del derecho al desconocer las normas del RIT; se encuentra acreditada la justa causa para que se levante la garantía foral y poder ser desvinculado. La sociedad demandante ha respetado la estabilidad ocupacional que tiene el demandante, lo reubica, lo trae a soporte, adicionalmente le ha indicado el demandante en reiteradas oportunidades que traslade sus servicios a una Red cercana para que pueda contar con la atención. En el reglamento interno de trabajo se plantea faltas graves, adicionalmente la conducta del trabajador de haberse ido sin permiso, con el argumento de qué está cumpliendo compromisos médicos como efectivamente quedó soportado, constituye una falta al reglamento interno de trabajo y violación a sus obligaciones artículos 25 y 45 RIT. Hizo caso omiso a la orden que le dio el empleador de no concederle permiso para ausentarse y se tomó los otros días, sin que pueda decirse que con la circunstancia propia de la justificación de haber estado en asuntos médicos, deba darse por sentado que no se configuró la falta, esto en la medida en que es claro que el empleador busca dar los permisos necesarios sin afectar el equilibrio del contrato; el trabajador al desconocer la orden del empleador, que indicó que negaban los permisos, transgrede transgredió las obligaciones propias del contrato de trabajo; la demandante insistió en el traslado materia de salud, y lo desconoció, existe un abuso del derecho; el demandante tiene derecho a asistir a sus citas médicas el empleador tiene que darle los permisos para asistir a las citas médicas, (hace alusión al D. 1683 de 2013). En el presente caso es claro que el demandado transgredió las obligaciones propias del contrato de trabajo pretendiendo imponerle al empleador la obligación de otorgarle los permisos más allá de las citas médicas, en la medida en que de acuerdo con su afiliación al sistema su atención se encontraba en la ciudad de Bucaramanga, él se encontraba trabajando en el municipio de soporte, y es un hecho notorio que queda muy cercano a Bogotá, por lo que no puede decirse que se trata en razón a la Red propia y que no podía garantizarles su derecho, lo que implicaba necesariamente en el ejercicio de ese derecho pretender que el empleador se privará de la posibilidad de contar con la prestación del servicio de la aquí demandante, en horas que no están cubiertas en virtud de las citas médicas, no se trata de discriminación en razón a su estado de salud...”

Por su parte el demandado insiste en que no se configuró la justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo.

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 resolver el problema jurídico planteado, delanteramente se precisa que a pesar de la tesis defensiva del demandado, consistente en el fuero por salud y por lo tanto la discriminación del despido, lo cierto es que este es un proceso especial de levantamiento de fuero sindical, por lo que de ser el caso dicho malestar o inconformidad deberá ser ventilado en el proceso ordinario laboral que corresponda, sin que la Sala tenga facultad funcional, en este momento, para pronunciarse al



respecto, como ya se ha sostenido en otra oportunidad (S. 25286-31-03-001-2018-00778-01, del 5 de noviembre de 2020 M.P. Eduin de la Rosa Quessep).

Así mismo se encuentra demostrado que hubo un ausentismo por parte del demandado en su puesto de trabajo, solo que este último considera que, al encontrarse cimentado en las consultas o procedimiento médicos, existe una justificación válida para desconfigurar la justa causa de la terminación de la relación laboral.

Continuando, y en aras de esclarecer lo sucedido, o dicho en otras palabras para establecer si existió o no la justeza del despido, se cuenta con el siguiente material probatorio en lo que resulta relevante.

Obra a fls. 95 y 96 del PDF 01 el comunicado de reubicación laboral del demandado a la base de Sopó, en atención a las recomendaciones médicas preexistentes, de fecha 24 de junio de 2022.

Obra a fls. 113 a 115 ib. la solicitud del demandado para que le concedan permiso para terminar las terapias autorizadas por la ARL y poder reintegrarse a la base en Sopó el 4 de agosto de 2022, junto con la respectiva autorización de parte de la demandante.

Obra a fl. 116 a 120 ib. la solicitud del demandante de fecha 16 de agosto de 2022, y en relación con el disfrute de vacaciones a partir del 18 del mismo mes y año; las que no fueron autorizadas por la empresa demandante y le informan que: *“En adición a lo anterior con la exigencia de cargos disponibles de la Compañía, las necesidades técnicas y operativas de Estrella, la reubicación de su cargo se asignó a la Base de Sopo-Cundinamarca, decisión notificada desde el pasado 24 de junio del 2022; es así como Estrella realizó en una primera oportunidad compra de tiquetes para su desplazamiento Bucaramanga-Bogotá con la aerolínea Avianca por valor de \$278.390, y programada el día 04 de agosto de 2022, la cual no fue utilizado por usted. Ahor bien, dado a que su incapacidad médica va hasta el día de hoy 17 de agosto, debe usted presentarse a la Base de Sopó –C/marca el día 18 de agosto, sin embargo, se le concede por última vez un día adicional para presentarse a su nueva base de trabajo, en este sentido, se acompaña a esta comunicación el tiquete aéreo de Bucaramanga –Bogotá para el día 19 de agosto a las 6:07am, dando así cumplimiento a la obligación de cubrir el transporte por reubicación dispuesto en el Código Sustantivo de Trabajo...”*

Obra a fls. 124 y 125 ib. comunicado de fecha 18 de agosto de 2022, en donde le informan al demandante lo siguiente: *“Nuevamente se ratifica que el día de hoy usted debió presentarse a la Base de Sopó –C/marca en la medida que no tiene vigentes incapacidades que*



fueran notificadas; pese lo anterior, se le concedió por última vez un día adicional de permiso el cual transcurrió el día de hoy. En ese sentido lo esperamos el día de mañana 19 de agosto en la Base Sopo-C/marca para su reincorporación laboral. Respecto a las circunstancias que rodean su reubicación, las mismas fueron dadas a conocer en comunicado del pasado 22 de julio de 2022, donde se le indica que la vacante asignada corresponde a la disponibilidad que actualmente tiene la Compañía, garantizando que usted pueda desarrollar sus funciones conforme a las recomendaciones laborales debidamente notificadas a la Empresa. A su vez, se le indicó las erogaciones económicas establecidas en el Código Sustantivo de Trabajo para que su reubicación, lo que comprende valor de trasteo para usted y su familia (\$1'500.000) y el transporte (tiquetes aéreos), valores señalados en comunicado del 22 de julio, son asumidos por la Compañía. En adición a lo anterior, sin que sea una obligación de la Empresa, pero como demostración de apoyo en este momento de transición, se le efectúa un cubrimiento de hotel por 7 días contados a partir del día de mañana 19 de agosto de 2022, para que con ello usted pueda cumplir su compromiso laboral. Es de resaltar que, para su reubicación, el estatuto laboral no comprende erogaciones por concepto de alimentación, luego no existe obligación alguna del Empleador de cubrir sus necesidades personales. Javier es el momento de comprender que el traslado a la Base Sopo es una decisión definitiva, es innecesario y además no tiene sustento legal, tratar de que esto no ocurra, nuestra única intención es poder garantizar su proceso médico, desde el mes de junio usted fue notificado del cambio de base y no ha hecho ninguna gestión para darle continuidad a sus diferentes actividades médicas, sin perjuicio de lo anterior, la red de servicios médicos de Bogotá y Cundinamarca sin duda alguna es la más completa en el país. En todo caso y con el ánimo siempre de generar los diferentes espacios de dialogo ya programamos una reunión el día martes 23 de agosto en la ciudad de Bogotá con el Presidente de la Subdirectiva Bogotá de la Unión Sindical Obrera USO, para que esto también contribuya a su proceso de reincorporación laboral en su nueva base de trabajo..."

Obra a fls. 173 a 175 ib. comunicado de fecha 13 de enero de 2023 enviado al demandado en donde la demandante le informa: "Lo invitamos para que se presente en la Base de Sopo el día 17 de enero de 2023, reiteramos que es tal nuestro compromiso con su rehabilitación, que la Compañía, sin que asista obligación legal alguna, le ofrece el cubrimiento de hotel por 7 días contados a partir del día 17 de enero de 2023 para que usted tenga la oportunidad de tener un tiempo razonable para buscar vivienda en la zona, dicho ofrecimiento no incluye alimentación, para ello deberá confirmar su ingreso a Bogotá para realizar la respectiva reservación. Frente al tema de su reintegro no vamos a realizar ninguna otra manifestación, sólo queda que usted se reintegre y cumpla con las obligaciones establecidas en la ley, contrato de trabajo y reglamento interno, frente a opiniones de su parte, de antemano vamos desde ya a reiterar lo dicho en el presente documento..."

Obra a fl. 194 ib. respuesta a comunicado del demandado de fecha 03 de febrero de 2023, en la que se dice: "En atención al comunicado del asunto, frente a la petición 1) de su escrito, a través de la cual presenta sustancialmente la misma solicitud señalada, entre otros, en los derechos de petición de fechas 14 de enero de 2023, 21 y 22 de julio de 2022, 30 de junio de 2022, los cuales fueron atendidos en su debida oportunidad, nos permitimos informarle que se trata de una petición reiterativa en los términos señalado en el artículo 19 de la ley 1755 de 2015. Por



lo que remitimos nuevamente la respuesta con el consecutivo INT-23-TTH-0036 dada el 17 de enero de 2023. Frente a la petición 2da de su escrito, no se advierte que sea una solicitud que deba ser resulta por la Compañía. Verificadas las incapacidades presentadas, usted debería reintegrarse a partir del día 03 de febrero de 2023 en la Base de Sopo, para ello deberá confirmar su ingreso a Bogotá a fin de reservar su estadía por 7 días las cuales son cubiertas por la Compañía, tal y como se ha indicado en comunicados anteriores. Nuevamente le indicamos que no vamos a realizar ninguna otra manifestación, sólo queda que usted se reintegre y cumpla con las obligaciones establecidas en la ley, contrato de trabajo y reglamento interno, frente a opiniones de su parte, de antemano vamos desde ya a reiterar lo dicho en el presente documento...”

Obra a fl. 256 y 257 ib. respuesta a la solicitud para permiso por cita médica, en la que se indica: “En atención a la solicitud de permiso remunerado para la atención a la cita médica que indicó usted fue programada para el día de mañana 19 de mayo en la ciudad de B/manga, es de indicarle que la misma no será otorgada toda vez que en el Reglamento Interno de Trabajo de EIES se fijaron las condiciones para conceder estos permisos señalando: ARTÍCULO 25. La empresa en adición a los permisos establecidos en la ley concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para: i) para concurrir al servicio médico y terapias correspondientes. En el anterior la Compañía reconocerá hasta dos citas al mes, las cuales no podrán exceder de medio día cada una. Teniendo en cuenta que su solicitud obedece a una cita médica en la ciudad de B/manga, lo que excedería el medio día otorgado por la Compañía, no es dable acceder a la misma como quiera que usted no podría retornar a su sitio de trabajo una vez culmine su atención... Ahora bien, si la cita médica obedece a patologías que se encuentran actualmente en seguimiento, tratamiento y rehabilitación por parte de la ARL AXA COLPATRIA, lo invitamos para que sea a esta entidad a quien deba solicitar las citas médicas para su atención en su base de trabajo, esto es, Bogotá y/o Cundinamarca. De no ser así, es de recordarle que desde hace más de un año fue notificada su reincorporación laboral en la Base de Sopo, de manera que tuvo suficiente tiempo para solicitar el traslado de la atención médica por parte de su EPS a esta ciudad o al departamento de C/marca, luego no es dable que aún este realizando solicitud de citas médicas en la ciudad de B/manga. Es de recordarle que en su base de trabajo usted (i) Cuenta con una red de atención médica más amplia y cercana a su lugar de trabajo, (ii) En su lugar de trabajo actual tiene mayor posibilidad de acceso al personal médico especializado que atienda sus necesidades por parte de la EPS y, (iii) El transporte constante a la ciudad de B/mancga no solo desmejora su condición, sino que también le ha imposibilitado cumplir con su horario laboral...”

Obra a fl. 261 ib. respuesta emitida por la demandante al demandado de fecha 31 de mayo de 2023, en la que se menciona lo siguiente: “En atención a los correos recibidos los días 20 y 29 de mayo de la presente anualidad, solicitando se le aclaren los espacios que da la empresa para las terapias y procedimientos que lleva actualmente con su EPS y ARL, nos permitimos reiterarle lo indicado en comunicado del 18 de mayo en donde se indica que de acuerdo con el Art. 25 del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) son concedidos dos (2) citas al mes, las cuales no podrán excederse de medio día cada. Teniendo en cuenta lo anterior, frente a los soportes que remite de la EPS en donde se advierten autorizaciones de exámenes de radiografía, consulta de primera vez y terapias físicas, sé reitera que serán solamente autorizados los permisos fijados por el RIT, siendo facultad discrecional de Estrella conceder permisos adicionales, de manera que



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

al momento en que estas sean programadas, usted deberá i) solicitar por lo menos con tres días hábiles de anticipación, a su jefe inmediato y al área de Talento Humano a través del correo drodriguez@Estrellaies.com el permiso con el debido soporte de la asignación de la cita médica, sea esta por parte de la EPS o ARL ii) ser programados en la ciudad en que se encuentra la prestación del servicio, toda vez que solo se concederá un tiempo prudencial para el cumplimiento de esta. Se precisa que no serán concedidos permisos para la atención médica en una ciudad diferente a la de su base de trabajo. Frente a la programación de terapias y controles médicos por parte de la ARL AXA COLPATRIA, estas serán autorizadas por la Compañía para su debida y obligatoria asistencia...”

Obra a fl. 267 ib. comunicado de fecha 6 de agosto de 2023 en el que la demandante le informa al demandado, lo siguiente: “En atención a su solicitud de autorización del permiso a fin de asistir a la cita médica programada para el día 13 de junio de 2023 a las 9:30am a través de la EPS SALUD TOTAL, en la ciudad de Floridablanca-Santander, nos permitimos reiterarle lo indicado en comunicados del 18y 31 de mayo de la presente anualidad, así como lo señalado en correo del pasado fecha 06 de junio, en donde se indica que de acuerdo con el Art. 25 del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) son concedidos dos (2) citas al mes, las cuales no podrán excederse de medio día cada una. De manera que será concedido el 1er permiso del mes de junio, debiendo ingresar a laborar a la 1:00pm del 13 de junio de 2023, advirtiéndole que no será admitida ninguna circunstancia que impidan su desplazamiento e ingreso a la base en la hora indicada, toda vez que la Compañía le informó de su reubicación en la base de Sopo desde hace más de un año y medio, tiempo prudencial para trasladar sus servicios médicos. Por lo anterior, nos permitimos reiterarle que deberá trasladar sus servicios médicos a la ciudad de Bogotá y/o Cundinamarca a fin de mitigar contratiempos de desplazamientos y a su vez pueda dar cumplimiento a sus obligaciones como trabajador de Estrella...”

Obra a fl. 419 ib., comunicado de fecha 11 de julio de 2023, en donde se hace mención a lo siguiente: “En atención a la solicitud de permiso remunerado que está pidiendo para el 17 de julio con su EPS y 18 y 19 de julio con la ARL nos permitimos reiterarle que el RIT dispone lo siguiente: ARTÍCULO 25. La empresa en adición a los permisos establecidos en la ley concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para: i) para concurrir al servicio médico y terapias correspondientes. En el anterior la Compañía reconocerá hasta dos citas al mes, las cuales no podrán exceder de medio día cada una. En este orden, se le autoriza únicamente el permiso de medio día para el 17 de julio de 2023 de conformidad con lo estipulado en el RIT; en cuanto a las citas que tiene con la ARL para los días 18 y 19 de julio nos permitimos informarle que no es dable acceder a las mismas porque como se le ha indicado en anteriores comunicados, la atención de estas deben ser solicitadas a la Red prestadora de servicios cercanas a su base de trabajo, esto es, Bogotá y/o Cundinamarca, donde también puede ser atendido por medicina laboral y practicarse los exámenes pendientes tales como resonancia magnética y ecografías, y así mismo pueda regresar a su base de trabajo. Es de recordarle que en el municipio en donde se encuentra su base de trabajo usted (i) Cuenta con una red de atención médica más amplia y cercana a su lugar de trabajo, (ii) tiene mayor posibilidad de acceso al personal médico especializado que atienda sus necesidades por parte de la EPS y ARL, (iii) El transporte constante a la ciudad de Bucaramanga no solo desmejora su condición, sino que también le ha imposibilitado cumplir con su horario laboral.



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

Es de destacar que los días en que usted no asista a la base a cumplir con su horario laboral y no preste el servicio, la Compañía no pagará los salarios correspondientes. Igualmente es de recordarle que anticipadamente podrá solicitar días de licencia no remunerada las cuales serán autorizadas previamente por el área de Talento Humano valorando el motivo de esta y la necesidad del servicio....”

Obra a fls. 432 a 343 citación a diligencia de descargos de fecha 27 de julio de 2023, que en sus apartes relevantes se menciona lo siguiente: “El día 6 de julio de 2023, solicitó usted permisos para asistir el 17 de julio a su EPS en la ciudad de B/manga y los días 18 y 19 para asistir a terapias en la ARL en la sede de B/manga. 4. Mediante comunicado INT 23 TTH 0223 de fecha 11 de julio de 2023, se le concedió el permiso para asistir a la cita programada para el día 17 de julio, únicamente por medio día, indicándose que para los días 18 y 19 no se accedería al permiso como quiera que al ARL AXA COLPATIA tiene atención en la sede de C/marca y/o Bogotá, y su traslado a otra ciudad no permitirá su reincorporación a su turno de trabajo conforme lo estipula el RIT. 5. Pese a lo anterior, usted no comparece a trabajar el medio día del 17 de julio, y los días 18, 19, 21, 24, 25, 26 y 27 del mes de julio de 2023...”

Obra a fls. 462 a 466 el acta de diligencia de descargos de fecha 16 de agosto de 2023, en la cual el demandante, manifestó, lo relevante:

PREGUNTA: Indique si usted ingreso a laborar a su turno de trabajo los días 18, 19, 21, 24, 25, 26, 27 y 28 del 2023 en la base de Sopo -C/marca.

RESPUESTA: No, todos esos días estuve cumpliendo compromisos médicos. Tengo mis soportes que se enviaron por correos al Dr. Abdel el 08 de agosto de 2023, 05 de agosto de 2023, el 31 de julio de 2023, el 25 de julio envíe a Recursos Humanos a Diana y Abdel, 28 de julio a Cecilia, Dr. Abdel y Sandra, envíe de resona, correo del 19 de julio remitió las constancias de los días 17, 18 y 19 se lo envié al Dr. Abdel, Diana Rodriguez, Martha Oviedo y Carlos Mariño.

PREGUNTA: Cuenta con incapacidad médica para los días señalados en la pregunta anterior.

RESPUESTA: No, asistencia a citas médicas.

Obra a fls. 490 a 494 ib. la carta de terminación del contrato de trabajo por justa causa en la que se señaló:

Las explicaciones brindadas por usted no justifican su falta, pues si bien con los documentos allegados a la diligencia, se advierte que estuvo en toma de exámenes de resonancia nuclear magnética de miembro superior (19 de julio), radiografía de Rodilla (21 de julio) y formato de control de asistencia de terapias en la clínica “Restaurar Vidas” los días 17, 18, 19, 21, 24, 25, 27 y 28 de julio de 2023 todas a las 3:40pm, puesto que la empresa le ha brindado el tiempo suficiente, más de un año, para gestionar el traslado, aunado que no cuenta, como usted lo admite con incapacidad médica para los días señalados, situación que se torna más graves, puesto que el 11 de julio de 2023 ante su negativa de realizar el traslado, se le comunicó que no estaba autorizado para asistir a citas médicas programadas por fuera de su jurisdicción en donde actualmente presta sus servicios personales, pero usted nuevamente decide ausentarse de su trabajo infringiendo las instrucciones de su empleador, y constituyéndose por usted un abuso de sus derechos, puesto que son varias las comunicaciones en las cuales se le ha indicado que en la jurisdicción de Bogotá y/o Cundinamarca usted cuenta con una amplia red de servicios médicos tanto por la EPS Salud Total y la ARL AXA COLPATRIA:



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

Su conducta denota absoluta desobediencia a la ordenes e instrucciones que le ha impartido el empleador, además que el traslado continuo e injustificado a recibir atención médica en un lugar diferente a su sede laboral eventualmente puede desmejorar sus condiciones salud, conducta que no es admisible maxime si su manifestación de continuar con su tratamiento médico en la ciudad de B/manga está justificando en un factor completamente subjetivo, como es continuar con el "personal" que lo ha atendido y que bajo el supuesto de "de someterse a un procedimiento quirúrgico deseo estar cerca de mi casa, porque aquí no tengo a nadie, ni personas que me estén acompañando (...)", pues se reitera la Compañía desde el 24 de junio de 2022 le notificó de su reubicación laboral le proporcionó las alternativas legales, para solucionar los aparentes inconvenientes que usted aduce, le ofreció trasladar su núcleo familiar a su nueva sede laboral; pero en gracia de discusión y de aceptar la hipótesis que invoca en su favor para explicar la falta, el tratamiento médico no se interrumpe por su traslado de sede de atención por parte de la EPS, contrario a ello, se puede garantizar su asistencia en el lugar donde más permanece y donde puede acceder de una forma más rápida si eventualmente requiere un procedimiento quirúrgico.

Cada uno de los incumplimientos descritos anteriormente evidencian una grave falta conforme lo regulado en las obligaciones contraídas en el Contrato de Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo, Código Sustantivo de Trabajo, manual de funciones de su cargo, razón por la cual su permanencia en la Compañía se hace incompatible.

Las anteriores faltas se califican como graves en el Reglamento Interno de Trabajo, y en consecuencia dan lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, razón por la cual se procede en este sentido.

Ahora bien, en virtud de la garantía foral de la cual usted es titular por pertenecer a la Comisión Estatutaria de Reclamos, la cual sea el caso resaltar fue notificada a la empresa el 15 de agosto de 2023 mediante correo electrónico a las 6:31pm, esta decisión queda condicionada en su efectividad a la autorización que se solicitará ante el Juez Laboral una vez concluido el proceso especial de fuero sindical que se adelantará en su contra, tal y como lo ordenan los artículos 408 del Código Sustantivo del Trabajo, y 112 a 118 del Código de Procedimiento del Trabajo y S.S."

Finalmente se indica que mientras se pronuncia el juez laboral su contrato laboral continua vigente y usted debe acatar las instrucciones de su empleador conforme las obligaciones y deberes que como trabajador de la empresa le corresponden.

Obra a fls. 524 a 552 ib. el RIT de la demandada y en su artículo 25 se dispone lo siguiente: *"La empresa en adición a los permisos establecidos en la ley concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para: i) para concurrir al servicio médico y terapias correspondientes. En el anterior la Compañía reconocerá hasta dos citas al mes, las cuales no podrán exceder de medio día cada una, en caso de superar este término, el trabajador tendrá que soportar a la compañía la debida documentación, la cual una vez sea verificada por el empleador, sin que otorgue al empleador la obligación de pagar estas ausencias temporales, dejando claro que los permisos que excedan los dos días no serán remunerados. La concesión de los permisos previamente descrito se estará sujeta a las condiciones, lineamientos, parámetros y términos establecidos en la Política de Licencias y Permisos de Estrella. Como regla general, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual del trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria-adicional al tiempo flexible de los viernes que la compañía otorga a los trabajadores en las diferentes bases-, a opción de la empresa (numeral sexto, artículo 57, C.S.T); salvo que se trate de concurrencia al servicio médico correspondiente o exista un acuerdo previo que disponga lo contrario...."*



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

Obra a fl. 467 ib. el formato de control de asistencia a 20 sesiones en Restaurar Vida S.A.S., y se menciona a la entidad AXA Colpatria, así:

RESTAURAR VIDAS S.A.S.		RESTAURAR VIDAS S.A.S. NIT 900.503.575-7			
Versión: 2		Implementación desde: 9 de Enero de 2015			
Código: F03-G03-35		Página 1 de 1			
NOMBRE: <u>David Enrique Méndez Rincón</u> CÉDULA: <u>13715703</u>					
DIRECCIÓN: <u>Cra 8 #10-46 apto 302 #1/La</u> TELÉFONO: <u>3125323284</u>					
ENTIDAD: <u>AXA Colpatria</u> N° DE SESIONES: <u>20</u>					
CÓDIGO DE AUTORIZACIÓN Y NOMBRE DE QUIEN AUTORIZA:					
N°	FECHA	HORA	P	V	FIRMA
1	17/07/23	3:40 pm	✓		
2	18/07/23	3:40 pm	✓		
3	19/07/23	3:40 pm	✓		
4	21/07/23	3:40 pm	✓		
5	24/07/23	3:40 pm	✓		
6	25/07/23	3:40 pm	✓		
7	27/07/23	3:40 pm	✓		
8	28/07/23	3:40 pm	✓		
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
NOMBRE DEL TERAPEUTA: <u>Clasica Pá</u>					
Elaboró: Comité de Calidad					
Aprobó: <u>Judy Xiomara Flórez-Gerente</u>					

Obra a fls. 469 a 471 ib. una cita médica ante la ARL AXA Colpatria de fecha 18 de julio de 2023 a las 8:12 am y el motivo de la consulta fue valoración por cirugía de mano del 19 de mayo de 2023.

Obra a fl. 473 y 484 ib. certificación a usuarios proveniente de CATME, en la cual se menciona que el demandado se le realizó una ecografía de tejidos blandos de fecha 19 de julio de 2023 a las 9:30 am, así como una resonancia nuclear magnética de miembro superior practicada ese mismo día.

Obra a fl. 474 ib. certificación expedida por la IPS Restaurar Vidas S.A.S., en la que se menciona que el demandado inicio tratamiento de 20 sesiones de terapia física desde el día 17 de julio de 2023 hasta el 16 de agosto de 2023, asistencia de lunes a viernes en el horario de 3:40 pm, sin que se mencione la necesidad de asistencia por una tercera persona.

Obra a fl. 485 ib. los resultados de una radiografía de columna dorsolumbar y de rodilla practicadas el 21 de julio de 2023.



También se escuchó al demandante en interrogatorio de parte, quien manifestó que le informaron que sería trasladado a la base de Sopó, y se lo informaron en septiembre u octubre de 2022; que todas la atenciones médicas la recibe en Bucaramanga, que no adelantó ante su EPS el traslado de red para su atención en salud, a pesar de que la accionante le sugirió varias veces que cambiara sus servicios médicos, pero no lo hizo porque otros compañeros viajaban a sus citas médicas y no existía inconveniente; que no asistió a trabajar los días 18, 19, 20, 24, 25 y 27 de julio de 2023 porque la demandante supuestamente le informó que le descontaría los días, pero no solicitó licencia para esos días; que la empresa negó el permiso para ausentarse medio día del 17, 18 y 19 de julio de 2023; que la demandante le pagó los gastos de trasteo de Bucaramanga a Sopó por valor de \$1.500.000.

Así mismo declaró la testigo Sandra Liliana Forero de Saavedra, quien trabaja para la demandante como gerente de talento humano, e informó que la compañía revisa los permisos médicos bajo los criterios de salud y razonabilidad; que la gente de Sopó va sus citas médicas se toma una o dos horas y regresa al trabajo; que durante más de un año le insistieron al demandante para que trasladara los servicios médicos a la red de Cundinamarca y Bogotá. Que las personas que trabajan por turnos, es probable que su red de servicios de salud, no sean ahí mismo donde trabajan, pero tal vez ninguna de esas personas ha presentado tanto ausentismo en el trabajo como el demandado.

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 la juzgadora de instancia no se equivocó al autorizar el levantamiento del fuero sindical y su consecuencial despido, tal como pasa a verse.

Lo primero por decir, y a pesar de que no es un tema ampliamente discutido en el plenario, considera la Sala, salvo mejor criterio, que el art. 25 del RIT vigente al interior de la empresa demandante se puede considera como una cláusula ineficaz toda vez que la restricción de los permisos médicos 2 días al mes y solo por medio día o cuando se exceda de dicho tiempo se le descuente el salario, a toda luz es una estipulación que desmejora los derechos fundamentales de los trabajadores, quienes atendiendo a sus prescripciones médicas requieren la asistencia a sus citas de controles, tratamientos, entre otros el tiempo que sea necesario; de manera que restringir esa posibilidad es tanto como generar una barrera para que los empleados



no tengan derecho al diagnóstico médico y rehabilitación de los cuadros clínicos que los aquejan; por lo tanto dicha norma no se puede tener en cuenta a la hora de verificar la justeza del despido, conforme lo permite el art. 43 del CST.

Dilucidado lo anterior, lo que le castiga la empresa al demandado es la ausencia del trabajador a su lugar de trabajo, no por el hecho de tener que asistir a citas médicas, terapias, o práctica de exámenes, sino, por no existir permiso para ausentarse, lo que en últimas constituye un abuso del derecho.

En efecto, si se analiza la presente causa, el mismo demandado en su interrogatorio reconoce que fue reubicado a la base en Sopó en el año 2022, y según la documental de precedencia, esa reubicación del accionado por temas de salud se dio desde junio de 2022, sólo que se materializó mucho tiempo después, porque el señor Javier Meza siempre puso trabas y fue solo hasta el 2023, cuando acata la orden de su empleadora.

Lo anterior nos lleva razonablemente a inferir que, en vista de que la reubicación al municipio de Sopó ya era una orden y una situación legalmente constituida en atención al ius variandi en cabeza de la empleadora, y por razones del estado de salud del accionado, por lo menos temporal, mientras tuviesen vigencia las restricciones médicas, era deber del señor Meza adelantar los trámites de portabilidad establecidos en el D. 1683 de 2013, esto es la garantía de la accesibilidad a los servicios en salud, lo que en manera alguna atenta contra el artículo 2º de la Ley 1751 de 2015, o dicho en otras palabras contra la naturaleza y el contenido del derecho fundamental a la salud, porque precisamente se quería garantizar la continuidad en los tratamientos, citas y demás prescripciones médicas en una jurisdicción cercana a donde el empleado Meza debía prestar sus servicios, que en este caso fue Sopó.

Y es que con las pruebas de la contestación de la demanda no se allegó ninguna prueba de la cual se pueda evidenciar que los servicios en salud no sería prestados en Cundinamarca o Bogotá, bajo los mismos criterios de oportunidad, eficacia, calidad y oportunidad en el acceso (art. 2 Ley 1751 de 2015) como lo venía recibiendo en la ciudad de Bucaramanga, y el traslado tampoco implicaba un retroceso en el tratamientos médicos, porque el demandante tardó casi un año en acatar la orden de reubicación, en ese tiempo perfectamente pudo efectuar el trámite de portabilidad, lo que tarda más o menos 10 días en hacerse efectiva según lo consagrado en el numeral 3º del art. 6º del D. 1683 de 2013; de manera que este



último aspecto tampoco podría ser una excusa para ausentarse de trabajo cuando él quisiera.

Ahora, si nos referimos al comunicado de fecha 11 de julio de 2023, la empresa demandada fue muy enfática en señalar: *“se le autoriza únicamente el permiso de medio día para el 17 de julio de 2023 de conformidad con lo estipulado en el RIT; en cuanto a las citas que tiene con la ARL para los días 18 y 19 de julio nos permitimos informarle que no es dable acceder a las mismas porque como se le ha indicado en anteriores comunicados, la atención de estas deben ser solicitadas a la Red prestadora de servicios cercanas a su base de trabajo, esto es, Bogotá y/o Cundinamarca, donde también puede ser atendido por medicina laboral y practicarse los exámenes pendientes tales como resonancia magnética y ecografías, y así mismo pueda regresar a su base de trabajo. Es de recordarle que en el municipio en donde se encuentra su base de trabajo usted (i) Cuenta con una red de atención médica más amplia y cercana a su lugar de trabajo, (ii) tiene mayor posibilidad de acceso al personal médico especializado que atienda sus necesidades por parte de la EPS y ARL, (iii) El transporte constante a la ciudad de Bucaramanga no solo desmejora su condición, sino que también le ha imposibilitado cumplir con su horario laboral...”* es decir, a ciencia cierta se niega el permiso no porque se trate de una cita médica, sino porque no se solicita en la red cercana a donde presta el servicio el trabajador, lo que resulta entendible, porque en reiteradas ocasiones la demandante le sugiere al accionado que cambiara su red de salud a Cundinamarca o Bogotá, (así lo expone la testigo Forero Saavedra) y este hizo caso omiso, y así lo confesó en su interrogatorio de parte.

Por otro lado, el argumento que tuvo el demandado para no efectuar la portabilidad en Cundinamarca o Bogotá, fue el hecho de que supuestamente otros trabajadores en las mismas condiciones que él asistían citas médicas en municipios diferentes a los lugares de trabajo, eso se queda solo en sus dichos, y en una completa orfandad probatoria, sin que el accionado pueda fabricar las pruebas en su favor; y es que el apoderado del extremo pasivo intenta demostrar este aspecto con base en el testimonio de la señora Sandra Forero, siendo que ella en ningún momento manifestó que a un trabajador en igualdad condiciones del demandado sí se le autorizaran permisos en ciudades distintas a sus frentes de trabajo, ella lo que dijo era que creía que era probable que el personal en turno si podía acceder a ese tipo de permisos, pero que en todo caso no se ausentaban más de dos horas y regresaban a su trabajo, mientras que el accionado presenta ausentismos en demasía.

En todo caso, y en gracia de la discusión, si se aceptara que fue valido el actuar rebelde del demandado, en pro de cumplir con los parámetros de rehabilitación en



su salud, y que por ende, y como en efecto sucedió, las asistencias a citas, exámenes y terapias acontecieron, lo cierto es que existen serias dificultades para avalar el comportamiento del demandado quien es consciente de que solo le aprobaron el permiso médico para medio día del 17 de julio de 2023, y aun así el señor Meza hace caso omiso a esa negativa y decide ausentarse de su trabajo no solo los días 18 y 19 del mismo mes y año, sino que también del 21 a 27 siguientes, y no existe prueba que por lo menos hubiese pedido permiso médico para estos últimos días, lo que se convierte en un hecho de que ni siquiera la empresa tenía conocimiento, en un principio, porque él no asistió a trabajar en esos días.

En este punto, el accionado se excusa manifestando que como él había entendido que si se ausentaba le descontaban el día y no más, se confió en esa presunta creencia y asistió desde Sopó a la ciudad de Bucaramanga, sin embargo, tal y como quedó visto, al margen de que fuese correcto o no, la demandante jamás dio a entender eso, ella lo que manifestó fue una advertencia del impago de salario si se asentaba sin justificación, o que podía pedir con anticipación una licencia no remunerada, pero, se insiste, no facultó al trabajador para que se pudiera ausentar en todas esas fechas.

Pero bueno, hilando más delgado y asumiendo que en las horas que asistió a las citas de control exámenes y terapias existe una justificación de la ausencia del lugar de trabajo, se pregunta esta Sala que pasa con las demás horas, porque por ejemplo de las terapias aparece que fueron a las 3:40pm en esos días, la cita de control a la ARL a las 8:12 am, pero en el resto de las horas de la jornada de trabajo el ausentismo no se encuentran justificado, ni tampoco informado a la demandante, no presenta incapacidades médicas para faltar al trabajo; por lo tanto desde esta óptica el demandado no puede evadir su responsabilidad en la conducta que se le imputa.

Así las cosas, a modo de conclusión en el presente caso se encuentra configurada la justa causa de terminación del contrato de trabajo amparada bajo el numeral 6º del art. 62 del código sustantivo por violación del numeral 1º del art. 58 del CST, la que se considera grave en razón a la desobediencia del demandado, pues se ausentó de su puesto de trabajo por varios días, situación que fue desconocida por la demandante, quien se enteró de las citas médicas y demás, solo hasta que se adelantó el proceso disciplinario; en esa media no se puede aceptar que los trabajadores por el hecho de gozar del fuero sindical puedan obrar en un completo abuso del derecho desconociendo las órdenes razonables expedidas por los



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

empleadores en el marco de su poder subordinante, máxime que aquí jamás se desconocieron los derechos fundamentales del actor.

A lo anterior se le agrega que la empresa, en pro de velar por la salud del accionado decide reubicarlo, le paga los gastos del traslado, le tiene muchísima paciencia, porque el accionado cumple la orden hasta cuando él quiere; en reiteradas ocasiones le sugiere cambiar su red de salud a Cundinamarca o Bogotá, nunca dejó de pagar los salarios, y solo ante ese escenario y ante una completa rebeldía decide adelantar el presente proceso, lo que es entendible de cara al irrespeto y vulneración del art. 55 del CST por parte del trabajador; recordándose que las garantías del fuero sindical no se conciben como una forma de hacer lo que se dé la gana, y de manera irracional.

Colofón de lo dicho, no queda otro camino que confirmar la sentencia apelada.

Así queda estudiado el recurso de apelación del demandado.

Costas 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: Confirmar la sentencia apelada, conforme a lo motivado.

Segundo: Costas 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.

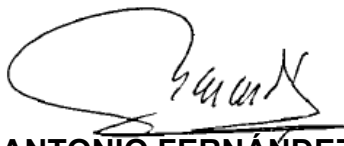
Notifíquese y cúmplase,


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada



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


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado
(Con aclaración de voto)


JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado