

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

MAGISTRADO PONENTE: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO DE FUERO SINDICAL-PERMISO PARA DESPEDIR- PROMOVIDO POR PRODUCTOS QUÍMICOS PANAMERICANOS SA CONTRA MILTON BERNARDO GARZÓN CORTES. Radicado No. 25899-31-05-001-**2017-00006**-01

Bogotá D.C., catorce (14) de agosto de dos mil veinte (2020).

Conforme lo previsto en el artículo 117 del CPTSS, modificado por el artículo 47 de la Ley 712 de 2001, procede la Sala a pronunciarse sobre el recurso de apelación interpuesto por la curadora *ad litem* del demandado Milton Bernardo Garzón Cortes y de los sindicatos intervinientes contra la sentencia proferida el 31 de julio de 2020 por el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante la cual autorizó la terminación del contrato de trabajo del citado trabajador.

De conformidad con lo aprobado en Sala de Decisión, se procede a dictar la siguiente:

SENTENCIA

- 1.** Productos Químicos Panamericanos SA instauró demanda especial de fuero sindical contra el señor Milton Bernardo Garzón Cortes con el fin de que se declare la existencia de una justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo, se levante el fuero sindical que ostenta por ser miembro tanto de la junta directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Productos Químicos Panamericanos Sintraproquipa, como de la junta directiva de la Subdirectiva de Tocancipá del Sindicato Nacional de Trabajadores de

la Industria Química y/o Farmacéutica de Colombia Sintraquim, y se autorice la finalización del contrato por justa causa.

- 2.** Como sustento de sus pretensiones, manifiesta la empresa demandante que tiene un contrato de trabajo a término indefinido con el demandado desde el 4 de diciembre de 2007 para desempeñar el cargo de operario categoría A, que el último lugar donde se presentó a trabajar el demandado fue en la planta que la empresa tiene en Tocancipá; que por orden dada por el Concejo Municipal de ese municipio mediante Acuerdo Municipal 09 de 2010 se dispuso la reubicación de dicha planta en un lugar permitido para su funcionamiento, y por ello el 31 de diciembre de 2015 terminó toda clase de actividad comercial en ese sitio, por lo que presentó demanda de fuero sindical en la que solicitó el permiso para trasladar al trabajador a la Planta de Muña ubicada en el municipio de Sibaté, la que se tramitó en el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá con radicado No. 2015-504, y cuya sentencia, de 7 de octubre de 2016, autorizó el levantamiento del fuero que ostentaba para poder hacer efectivo el traslado, providencia que fue revocada parcialmente por este Tribunal el 25 de octubre de 2016, en el sentido de autorizar el traslado del señor Milton Bernardo a la planta Sevillana ubicada en la ciudad de Bogotá D.C.; menciona que ha requerido al trabajador en varias oportunidades para que se presente a trabajar en la Planta de Sevillana pero este en forma injustificada no ha acudido; indica que el demandado se encuentra afiliado a la Organización Sindical Sintraquim – Subdirectiva Tocancipá, y goza de fuero sindical de directivo en su condición de secretario de prensa y propaganda, e igualmente, está afiliado al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Productos Químicos Panamericanos SA Sintraproquipa como presidente, según registro de modificación de junta directiva del 25 de julio de 2016, por lo que igualmente goza fuero sindical de directivos por esta última organización; relata que el 2 de octubre de 2017 el gerente de la Planta de Sevillana informó a gestión humana que el trabajador demandado no se ha presentado a trabajar sin justificación

alguna desde el 25 de octubre de 2016, razón por la cual fue citado a descargos para el 5 de octubre de 2017, notificándose a su correo electrónico miltonbernardogarzon@gmail.com el 3 del mismo mes y año, fecha en la que además se notificaron las organizaciones sindicales Sintraproquipa, Sintraquim y Sintraquim-Tocancipá, tanto al correo electrónico como en sus instalaciones, y sin embargo, ninguna de ellas ni el trabajador asistieron a la diligencia, como tampoco justificaron su inasistencia; que citó nuevamente para el 20 de noviembre siguiente notificándose a él y a los sindicatos el 17 de noviembre de 2017, sin que comparecieran a la nueva diligencia ni justificaran su inasistencia; menciona que conforme al Reglamento de Trabajo, artículo 85, numeral 6º, es justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo cualquier violación grave al contrato de trabajo, y que faltar al trabajo sin justa causa es una prohibición especial de los trabajadores, constituyéndose esa conducta en una falta grave, y por tanto el demandado al no asistir a laborar desde el 25 de octubre de 2016, a pesar de existir una orden judicial de por medio, incurrió en esa prohibición, configurándose la justa causa para terminar el contrato de trabajo, y en razón de ello entregó al trabajador una comunicación de fecha 22 de noviembre de 2017 en la que le explica lo anterior y le aclara que la terminación del vínculo se haría efectiva cuando el juez laboral lo autorizara; igualmente, el 23 de noviembre de 2017 notificó dicha decisión al trabajador, por segunda vez, a su correo electrónico; finalmente, manifiesta que cumplió el procedimiento disciplinario establecido en la Convención Colectiva de Trabajo y todas sus obligaciones legales derivadas de esta.

3. El Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá mediante auto de fecha 8 de febrero de 2018 admitió la demanda y ordenó notificar al demandado y a las organizaciones sindicales Sintraproquipa y Sintraquim (fl. 373), diligencias que se surtieron mediante curadora *ad litem* el 7 de febrero de 2020 (fl. 465). El apoderado de la empresa

demandada allegó las constancias de los emplazamientos ordenados por la juez (fls. 450-452, 455-468).

4. Mediante auto del 27 de febrero de 2020, a pesar de ser un proceso especial que debe caracterizarse por su celeridad, la juez de conocimiento señaló como fecha para la celebración de la audiencia pública especial de que trata el artículo 114 del CPTSS, el 31 de julio de 2020, a las 10:00 am.
5. El demandado y las organizaciones sindicales por intermedio de la curadora *ad litem* contestaron la demanda en audiencia del 31 de julio de 2020, oponiéndose a todas y cada una de las pretensiones; frente a los hechos manifestó no constarle los mismos; y propuso en defensa de sus representados las excepciones de no existencia de la justa causa para terminar el contrato de trabajo, prescripción y la genérica.
6. La empresa demandante reformó la demanda por hechos sobrevinientes, en el sentido de incluir unas pruebas documentales y agregar como hechos, que el 11 de diciembre de 2019 Sintraproquipa informó a PQP la conformación de la junta directiva, relacionándose al demandado como presidente, y que el 12 de febrero de 2019 Sintraquim Subdirectiva Tocancipá, comunica a la empresa la conformación de la junta directiva, en la que se observa que el demandado es el subsecretario, como aparece en las constancias de registro de modificación de juntas directivas expedidas por el Ministerio del Trabajo; por lo que se ratifica que el demandado ostenta fuero sindical de directivo en ambos sindicatos. A su turno la curadora dio contestación, manifestando no constarle tales hechos.
7. La Juez Laboral del Circuito de Zipaquirá en sentencia proferida el 31 de julio de 2020 autorizó el levantamiento de la garantía foral que tiene el trabajador respecto de las organizaciones SINTRAQUIM y SINTRAPROQUIPA, para poderlo desvincular de la empresa empleadora, y lo condenó en costas, señalándose como agencias en derecho la suma de \$200.000 (fls. 482-487).

8.El apoderado de la empresa demandante solicitó la aclaración de la sentencia, para que igualmente se levante el fuero emanado de la subdirectiva Sintraproquipa. La juez a su turno, aclaró que la autorización del levantamiento de fuero sindical que ha otorgado, *“es respecto de cualquier tipo de fuero que tenga el aquí demandado con las organizaciones como directivo de las organizaciones de SINTRAQUIM y SINTRAPROQUIPA, a nivel de junta nacional o de subdirectivas”*.

9.Frente a la anterior decisión, la curadora *ad litem* del demandado y de las organizaciones sindicales interpuso recurso de apelación, manifestó textualmente: *“Me permito interponer el recurso de apelación, como curadora del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Productos Químicos Panamericanos Sintraproquipa, Subdirectiva de Tocancipá, del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Química y/o Farmacéutica de Colombia Sintraquim, subdirectiva Zipaquirá y el señor Milton Bernardo Garzón, lo hago de la siguiente manera. El empleador en este caso el demandante, no pudo probar que haya buscado por todos los medios al trabajador para realizar la diligencia de descargos, ya que no existe prueba física en el expediente que por ejemplo se haya notificado al teléfono o a la dirección de este, y por lo tanto no utilizó todos los medios necesarios para verificar la justificación de la ausencia del señor Milton Bernardo Garzón. Con respecto a esto, con respecto al principio de la carga de la prueba y que le corresponde es al empleador probar la justa causa, la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL4547 del 2018 de la doctora Clara Cecilia Dueñas, indicó: “en la terminación del contrato de trabajo por abandono del cargo el empleador debe demostrar la utilización de manera razonada de todos los medios a su alcance para localizar al trabajador o comprender los motivos de su ausencia”. El demandado no demostró que lo invocado como causal de despido en realidad ocurrió, lo cual habría sido factible mediante la aportación de citaciones personales a las direcciones registradas, intento de localización del trabajador con amigos y/o familiares, circunstancias entre otras gestiones orientadas para ubicarlo para conocer las razones de su inasistencia o la imposibilidad de acudir al trabajo, hospitalización, privación de la libertad, calamidad doméstica, fuerza mayor, incluso una citación a rendir descargos habría sido útil para esclarecer los hechos, si bien existe una lista tan activa de una forma preestablecida para demostrar el abandono del puesto de trabajo, lo mínimo que se espera es que el empleador de manera razonable haga uso de los medios a su alcance para intentar localizar al trabajador o comprender los motivos de su ausencia, si bien es cierto aquí la sociedad demandante utilizó el correo electrónico, lo que si es cierto es que no utilizó todos los medios posibles de notificación para verificar por qué circunstancia no se presentaba a trabajar y posteriormente para que se verificara las 2 diligencias de descargos. Es por eso por lo que solicito muy respetuosamente que se me conceda la apelación y a los señores magistrados revoquen de manera íntegra el fallo*

proferido por el juzgado, y en su defecto, se niegue el levantamiento del fuero laboral y por lo tanto la autorización del despido del trabajador”.

10. El expediente digital fue recibido en este Tribunal el 6 de agosto de 2020, fecha en que se efectuó su radicación; no obstante, como quiera que el juzgado de conocimiento no envió de manera completa los audios contentivos de la audiencia pública especial de que trata el artículo 114 del CPTSS, que se realizó el 31 de julio de 2020, la Secretaría de esta Sala hizo el correspondiente requerimiento, allegándose tales audios hasta el 10 de agosto de este año, calenda en la que ingresó el proceso a este despacho.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por la recurrente, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le sea permitido al Tribunal abordar temas distintos de los propuestos.

Así las cosas, se tiene que el problema jurídico por resolver es analizar si la empresa empleadora probó la justa causa para dar por terminado el contrato del trabajador demandado, y en ese orden, verificar si el procedimiento disciplinario fue efectivamente notificado al señor Milton Bernardo Garzón Cortés.

La a quo al proferir su decisión consideró que la justa causa invocada por la demandada *“está demostrado con el testimonio de Manuela Cuartas, quien indica saber que efectivamente el señor Milton no ha comparecido a prestar ningún tipo de servicio desde el momento que se autorizó su traslado, y que se le ha llamado por todos los medios, tan es así que esta testigo nos ilustra compartiendo su pantalla de su computadora, por lo que el despacho pudo apreciar que efectivamente los correos que aparecen escritos que se escanearon dentro del expediente electrónico son los mismos correos que usa el acá demandado dentro de sus comunicaciones y que usa las organizaciones sindicales, por lo tanto esto nos lleva necesariamente a concluir que tanto el trabajador demandado como de las organizaciones sindicales conocían de*

los procesos disciplinarios, no solamente eso, conocían también ya el fallo judicial de segunda instancia que había autorizado el traslado, y efectivamente esto demuestra con el testimonio de Manuela Cuartas que no ha acudido a trabajar, junto con la documental que obra que corresponde al informe que se dirige de la planta de Sevillana a gestión humana, donde se le manifiesta a PQP que la parte demandada dentro del presente proceso no ha acudido a prestar sus servicios, de donde se concluye que efectivamente en los términos de las premisas normativas que el despacho citó, artículo 60 numeral 4, artículo 62 y artículo 58, así como el reglamento interno de trabajo, se demuestra que se prueba la justa causa de la desvinculación”.

Se encuentra probado dentro del expediente que el demandado prestó sus servicios a la demandante Productos Químicos Panamericanos S.A. en la planta ubicada en el municipio de Tocancipá (fl. 30-31), y que la alcaldía de ese municipio dispuso el cierre de las operaciones de dicha planta a partir del 1º de enero de 2016 (fls. 153-371); de igual forma quedó acreditado que al trabajador demandado se le autorizó el traslado de la planta de Tocancipá a la de Muña – Sibaté mediante sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá el 7 de octubre de 2016 en el proceso de fuero sindical radicado No. 2015-00504, decisión revocada parcialmente por este Tribunal en fallo del 25 de octubre de 2016, en el sentido de autorizar el traslado del trabajador a la planta Sevillana ubicada en la ciudad de Bogotá D.C. (fls. 32-41); finalmente, que el actor goza de fuero sindical por ser miembro de las juntas directivas del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Productos Químicos Panamericanos Sintraproquipa y de la Subdirectiva de Tocancipá del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Química y/o Farmacéutica de Colombia Sintraquim, según constancias de registro de modificación de las juntas directivas expedidas por el Ministerio del Trabajo (fls. 28-29 y 474-479), pues dichos supuestos fácticos no fueron controvertidos por las partes, y los mismos se encuentran acreditados con los documentos obrantes en el expediente.

La empresa solicita el levantamiento del fuero sindical del demandado con base en lo establecido en el numeral 6º del literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 norma que subrogó el artículo 62 del CST, en concordancia con lo establecido en el numeral 4º del artículo 60 y los

numerales 1º y 5º del artículo 58 ibídem, advirtiéndolo que el demandado desde el 25 de octubre de 2016 no se ha presentado a trabajar a la planta La sevillana ubicada en la ciudad de Bogotá D.C., como tampoco ha justificado dicha inasistencia, a pesar de existir una sentencia judicial que autorizó el traslado a dicho lugar; y que a pesar de que se citó a diligencia de descargos en dos oportunidades (5 de octubre y 20 de noviembre de 2017), al igual que se citó a las organizaciones sindicales a las que pertenece, ninguno de ellos asistió; además, porque en varias oportunidades requirió al trabajador para que se presentara a laborar al nuevo sitio de trabajo, pero este hizo caso omiso; y en consecuencia de ello consideró que había lugar a dar por finalizado de su contrato de trabajo.

Los recurrentes por intermedio de su curadora cuestionan el medio de aviso que se utilizó para comunicar al trabajador la iniciación del proceso disciplinario, y la falta de demostración de la causal invocada como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

Obra comunicación de fecha 6 de julio de 2017 (fl. 42), en la que la empresa requiere al demandado para que se presente a la planta de Sevillana a prestar sus servicios, como lo dispuso la sentencia emitida por esta Corporación en el proceso de traslado, y además, le informó que para que pueda cumplir con su obligación la empresa le reconocería el valor correspondiente al auxilio de transporte intermunicipal establecido en la convención colectiva, para lo cual durante la primera semana se le entregaría el auxilio en la planta el día que se presentara a laborar, y con posterioridad se le entregaría con el pago de la nómina, sin que haya constancia de que este documento hubiese sido enviado al trabajador demandado. Reposa carta del asistente administrativo de la planta Sevillana dirigida a la oficina de gestión humana de PQP, de fecha 2 de octubre de 2017, en la que informa que el trabajador no ha asistido a laborar (fl. 43).

El trabajador demandado fue citado a descargos mediante carta de fecha

3 de octubre de 2017 en la que se comunica la iniciación del proceso disciplinario por el incumplimiento a sus obligaciones laborales por no asistir a trabajar desde el 25 de octubre de 2016 (fecha de la emisión de la sentencia que ordenó el traslado), y se le informó que debía presentarse el día 5 de octubre siguiente en las instalaciones de la planta La sevillana a la hora de las 9:00 am y que podía asistir en compañía de dos representantes del sindicato (fl. 44). Dicha comunicación se envió al correo electrónico miltonbernardogarzon@gmail.com (fl. 45-46), y también a los correos electrónicos de los sindicatos Sintraproquipa, sintraproquipanacional@gmail.com (fl. 48-51), Sintraquim Nacional, sintraquim.nacional@yahoo.com y Sintraquim Tocancipá, sintraquim.tocancipa@gmail.com (fl. 52-53), y además, se radicó copia de esa comunicación en las instalaciones del Sindicato Sintraquim Nacional, el 4 de octubre de 2017, lo que se constata con la firma de recibido y el sello impuesto en esa misiva por parte de esta organización sindical, visible a folio 54; finalmente, se advierte que Gestión Humana de PQP envió un mensaje de texto al número de celular 3003250653, que según la testigo Jhoanna Manuela Cuartas Alzate que declaró en este proceso, pertenece al aquí demandado Milton Bernardo Garzón, en el que se le recuerda la diligencia de descargos programados en la planta Sevillana. No obstante, ninguno de los citados compareció a la diligencia y por ello el 5 de octubre de 2015 se levantó acta de inasistencia visible a folio 56, la que igualmente se envió a los correos electrónicos del trabajador y de los sindicatos (fl. 57-62); luego, el 16 de noviembre de 2017 la empresa citó nuevamente al demandado y a las organizaciones sindicales, para diligencia de descargos programada para el día 20 del mismo mes y año a las 10:00 am (fl. 63), remitiéndose a las reseñadas cuentas electrónicas (fls. 64-68); sin embargo, tampoco asistieron; dando lugar a que la demandada decidiera dar por finalizada la relación laboral mediante carta de terminación del contrato de fecha 22 de noviembre de 2017, visible a folios 69 y 70, la que de igual forma se envió al correo electrónico del trabajador (fls. 71).

El representante legal de la empresa demandante en su interrogatorio de parte reiteró los hechos expuestos en el escrito de demanda, de manera especial, en el procedimiento disciplinario surtido al trabajador ante su inasistencia al lugar de trabajo.

Finalmente, la testigo **Yohana Manuela Cuartas Alzate**, directora de gestión humana de PQP, manifestó que el trabajador demandado nunca se ha presentado a trabajar a la planta Sevillana que PQP tiene en la ciudad de Bogotá a pesar de existir una sentencia judicial que autorizó su traslado a esta sede; que ante esa situación la persona encargada del área administrativa de dicha planta informó al área de gestión humana de la compañía que el trabajador no se ha presentado a trabajar; y por ello, dado el incumplimiento de sus obligaciones, se inició proceso disciplinario *"para solicitar las explicaciones al señor de por qué no se está presentando a trabajar"* a la planta a la cual se autorizó su traslado, esto es, a la planta de Sevillana – Bogotá; menciona que se citó al trabajador a diligencia de descargos en dos oportunidades, vale decir, para octubre y noviembre de 2017, pero que este no asistió, como tampoco las organizaciones sindicales a las que se encuentra afiliado a las cuales también se citaron, agrega que tales comunicaciones se enviaron a los correos electrónicos miltonbernandogarzon@gmail.com, sintraproquipanacional@gmail.com, sintraquin.tocancipa@gmail.com y sintraquin.nacional@yahoo.com, como quiera que ese es el medio de comunicación que se ha establecido con el trabajador y los sindicatos, además, refiere que *"la compañía se ha comunicado con él (el trabajador) a través de correo electrónico, al igual que él lo ha hecho con la compañía se ha comunicado por correo electrónico"*, y que mediante tales correos los sindicatos Sintraproquipa, Sintraquim Nacional y Sintraquim Tocancipá, mantienen comunicación constante con la compañía, ya sea para tramitar derechos de petición, reclamaciones y demás solicitudes, e igualmente PQP envía las correspondientes respuestas por ese medio, e incluso, menciona que esos son los correos que se enuncian para efectos de notificaciones ante el Ministerio del Trabajo cuando se realizan cambios de las juntas directivas; y que aun así, ni el trabajador ni las organizaciones sindicales

justificaron su inasistencia. Allegó una serie de mensajes enviados y recibidos por PQP mediante los correos electrónicos del demandado y de las organizaciones sindicales antes referidas, entre los años 2016 y 2020, con los que demuestra que los mismos se encuentran activos y son utilizados entre sus comunicaciones recíprocas. Así mismo menciona que el día anterior a la diligencia de descargos envió al trabajador un "recordatorio vía mensaje de texto", para que asistiera, a su número telefónico 3003250653. De otro lado, indicó que conoce de vista y trato al trabajador demandado, en atención al cargo que ocupa en la compañía, que la obliga a *"tener una interacción constante con él, en términos de que es el presidente del sindicato de SINTRAPROQUIPA nacional, además de porque es empleado de la compañía desde el 4 de diciembre del 2007"*; reitera que a Milton Bernardo *"se le solicito que se presentara a trabajar por todos los medios, de manera escrita reiterada le enviamos varios comunicados invitándolo a que diera cumplimiento a esa orden judicial que le permitía PQP cambiarlo de sitio de trabajo, a través de llamadas telefónicas, presenciales, o sea por todos los medios PQP le ha invitado, le ha dicho, le ha reiterado que por favor se presente a trabajar, pero esto no sucede"*, incluso, menciona que ellos (trabajador y testigo) se encuentran e interactúan con frecuencia, ya sea en los juzgados cuando son citados en los diferentes procesos judiciales a los que él concurre como representante de la organización sindical, entre ellos *"en el del señor Marco Iván Tinjaca Canasto, en el de Héctor Augusto Mateus, en el de Lino Soler, Joiner Ameth"*, y en los procesos de negociación de *"la convención colectiva de trabajo de SINTRAQUIM y de SINTRAPROQUIPA que son las organizaciones sindicales a las que él pertenece y que lo han nombrado como negociador de esos pliegos de peticiones y en los que yo también he participado"*, y en esas oportunidades se ha requerido para que se presente a trabajar, pero no lo hace, y agrega que *"para PQP es importante que él preste sus servicios"*, porque *"PQP está en un proceso de 1116 o de reestructuración donde debe optimizar al máximo todos los recursos, entonces estar pagando unos costos por unos servicios que no se están viendo retribuidos, es importante para la compañía, entonces él debe prestar sus servicios, y se le ha dicho de manera reiterada, como lo decía no solo en esas interacciones, escrito y de todas las formas"*.

Una vez analizado el material probatorio recaudado, y de manera integral como lo ordena el artículo 61 del CPTSS, concluye la Sala que razón le asiste a la a quo, pues efectivamente se halla demostrada la ocurrencia del hecho que sirve de base a la empresa para solicitar la

autorización para la terminación del contrato de trabajo del demandado, por cuanto no hay duda de que este no ha asistido a laborar a la Planta de Sevillana – Bogotá después de proferirse la sentencia de segunda instancia por este Tribunal mediante la cual se autorizó al empleador el traslado del trabajador.

Conforme se prueba documentalmente, la sentencia de fecha 25 de octubre de 2016 que ordenó el traslado del trabajador dentro del proceso de fuero sindical 2015-504, se encuentra ejecutoriada, y en dicho proceso el demandado se hizo parte y contestó la demanda, y si bien se opuso a las pretensiones de la sociedad de trasladarlo a la Planta de Muña, lo cierto es que indicó que podía desarrollar su actividad en la Planta Sevillana ubicada en Bogotá porque allí existe el cargo de operario categoría A, que él desempeña, y porque residía en el municipio de Gachancipá, planta a la que finalmente este Tribunal autorizó el traslado; por tanto, no queda duda de que dicho trabajador sabía que a partir de esa fecha estaba obligado a acudir a la planta de Sevillana a prestar sus servicios, pero no hay constancia de que el hubiese expresado su voluntad de reincorporarse a sus labores, o se haya incorporado efectivamente, o dialogado con la empresa sobre las condiciones para reintegrarse, ni mucho menos que manifestara su negativa de hacerlo. Y a pesar de que la empresa requirió al trabajador en múltiples oportunidades, inclusive de manera verbal, como bien lo manifiesta la testigo Jhoanna Manuela Cuartas Alzate en su condición de Directora de Gestión Humana de PQP, no atendió dichos llamados, como tampoco atendió las citaciones hechas a diligencia de descargos ni justificó su inasistencia, sin que se pierda de vista que la sentencia que autorizó el traslado no se determinó condicionamiento alguno para el ejercicio de dicha obligación, ni se restringió tal posibilidad a que esa entidad suministrara al trabajador la ruta de transporte.

En este orden de ideas, resulta evidente que los hechos atribuidos al trabajador son constitutivos de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, de acuerdo con lo previsto en el numeral 6° del

literal a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, invocado por la empresa, en cuanto dispone que es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato, por parte del empleador, y en este caso, para solicitar el permiso para despedir, *"Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos"*; en el numeral 1° del artículo 58 del CST que preceptúa como obligación del trabajador *"realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido, y en el numeral 4° del artículo 60 ibídem, consagra como prohibición especial de los trabajadores "Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo". Inasistencia que se torna grave en razón del amplio período en que se ha configurado.*

Así las cosas, al haberse acreditado que el trabajador demandante no asiste a trabajar desde el 25 de octubre de 2016, que tampoco ha justificado en debida forma el motivo de su inasistencia, ni acudió a su nuevo sitio de trabajo una vez conoció el contenido del fallo de segunda instancia que autorizó el traslado a la planta de Sevillana – Bogotá, lugar al que el trabajador solicitó se efectuara su traslado, como tampoco lo hizo cuando fue citado por la empresa en dos oportunidades a diligencias de descargos, no queda duda alguna que se dan los presupuestos de las normas referidas para autorizar su despido por acreditarse la justa causa que la curadora echa de menos; máxime cuando no se está frente al caso de que el demandado faltó a su trabajo por un período corto sino por el contrario su inasistencia se ha prolongado permanentemente en el tiempo, desde el 25 de octubre de 2016 hasta, incluso, la fecha de la emisión de la sentencia de primera instancia, es decir, por casi cuatro años consecutivos.

Debe agregarse que si bien en el recurso de apelación se cuestiona el envío de las notificaciones a través del correo electrónico del trabajador,

y no mediante llamadas telefónicas, notificaciones a la dirección física de este, o mediante amigos y familiares entre otras, medios que no aparecen demostrado dentro del expediente, como manifiesta la recurrente, hay que decir que contrario a ello, esta Sala observa que la empresa intentó todos los medios que tuvo a su alcance para notificar al trabajador, pues según se acreditó con las pruebas recaudadas, un compañero de trabajo del demandado recibió una copia de la citación a descargos de fecha 3 de octubre de 2017, y en ella suscribió su firma e indicó que Milton Garzón *“vive en gachancipa (sic) y no hay dirección”* (fl. 44), lo que fue ratificado por la testigo Jhoanna Manuela Cuartas Alzate en su declaración; además, dicha declarante en su condición de directora de gestión humana, indicó que envió un mensaje de texto al trabajador demandado a su número telefónico 3003250653, recordándole la asistencia a la diligencia de descargos, como bien se observa a folio 47; igualmente tal citación a diligencia de descargos fue radicada en las instalaciones del Sindicato de Sintraquim el 4 de octubre de 2017 (fl. 54), sin que resulte de recibo ni creíble que esta organización a su vez no haya hecho llegar la comunicación al demandado, que era su directivo; y conforme lo manifestó la testigo, requirió al trabajador de manera verbal cuando se encontraban, lo cual asegura ocurría de manera frecuente, ya fuera en los juzgados cuando eran citados en los diferentes procesos judiciales, o en los procesos de negociación colectiva en que participaban; finalmente, como ampliamente quedó demostrado, las citaciones a las diligencias de descargos enviadas al trabajador a su correo electrónico, fueron efectivamente recibidas, pues según informa la directora de gestión humana, dicha dirección de correo electrónico era la que reposaba en la base de datos de la compañía, y además, tales citaciones también fueron enviadas al correo electrónico de las organizaciones sindicales tanto a nivel nacional como a la subdirectiva de Tocancipá, por lo que no hay duda de que sí tuvieron conocimiento del envío de las mismas: Es de aclarar que los correos destinatarios de las comunicaciones son los que tanto el trabajador demandado como los sindicatos han utilizado, no solo desde el año 2016 cuando se autorizó el traslado, sino también en el año 2017 cuando se realizaron las

citaciones a descargos, e incluso, son los mismos que siguieron utilizando hasta la fecha actual, pues así se desprende de los mensajes aportados por la testigo Jhoanna Manuela Cuartas Alzate, en su declaración. Ahora, si bien en las respuestas automáticas dadas por Microsoft Outlook obrantes en el expediente (fls. 46, 49, 51, 52, 57, 60, 62, 64, 65, 67 y 71) se dice que el servidor de destino no confirmó la entrega del correo, lo cierto es que en tales constancias se dice sin duda alguna, que los correos ingresaron efectivamente al sistema de información de los destinatarios, pues ello se deduce del texto de esas respuestas al decir "*Se completó la entrega a estos destinatarios o grupos, pero el servidor de destino no envió información de notificación de entrega*" –Negrilla fuera de texto-, y seguidamente se relacionan los correos tanto del trabajador como de las organizaciones sindicales que en cada caso recibieron los correos, por tanto, el hecho de que no acusaran recibido, en modo alguno desvirtúa el envío y la recepción del mensaje en el sistema.

En todo caso, la comunicación recibida directamente por uno de los sindicatos de los que el actor era directivo, en la que consta la citación a descargos del trabajador demandado por su ausencia del sitio de labores, y cuya recepción efectiva no genera ninguna duda, descarta que este desconociera que debía comparecer a su trabajo y que la empresa lo requirió para que lo hiciera. Además, dada la forma en que ocurrieron los hechos, es plausible sostener que el trabajador una vez se dictó la sentencia de traslado ha debido expresar su intención de vincularse y los términos en que ello se daría, pero no dejar pasar el tiempo sin acercarse a la empresa ni solicitar el cumplimiento de lo decidido judicialmente; tal desinterés permite deducir que no estaba dispuesto a reincorporarse en el nuevo lugar de trabajo, ni desplegó ninguna acción para hacerlo; debiendo resaltarse el prolongado lapso transcurrido desde que debió reintegrarse hasta cuando fue llamado a descargos. En suma, considera el Tribunal que la empresa agotó los mecanismos a su disposición para solicitar al trabajador su reincorporación al trabajo y para informarle la apertura de una investigación por su falta de comparecencia, sin que las normas

establezcan una forma específica de comunicación o la prevalencia de unas sobre otras, como insinúa la recurrente.

Por último, hay que decir que ningún reproche merece la conducta desplegada por la empresa demandante en la notificación de la iniciación del proceso disciplinario, ya que, tal y como lo dijo la testigo Jhoanna Manuela Cuartas Alzate, y está soportado con prueba documental, no se omitieron las etapas consagradas en el artículo 89 del Reglamento Interno de Trabajo (fl. 72-110) ni 34 de la Convención Colectiva de Trabajo (fl. 136-142), pues la compañía llamó en dos oportunidades al trabajador a descargos, notificándolo a él y a las organizaciones sindicales a las que pertenece, a sus correos electrónicos, y ante su ausencia, resolvió emitir la carta de despido, la que supeditó a la decisión del juez laboral competente que así lo autorizara, y todo este procedimiento puede entenderse ajustado a lo convencionalmente contemplado, sin que pueda predicarse vulneración al debido proceso, ya que dicho instrumento no consagra la hipótesis de inasistencia del trabajador a la diligencia, ni le impone un término para adoptar la determinación correspondiente cuando no sea viable escuchar al trabajador en descargos, a pesar de los esfuerzos hechos para hacerlo comparecer.

Así las cosas, al encontrarse que la conducta endilgada encuadra en las causales anteriormente referidas, habrá de confirmarse la sentencia apelada en todas sus partes.

Costas en esta instancia a cargo del demandado por perder el recurso, como agencias en derecho se fija la suma de \$200.000.

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha 31 de julio de 2020 proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá, dentro del proceso especial de fuero sindical –permiso para despedir- de Productos Químicos Panamericanos SA contra Milton Bernardo Garzón Cortés, de acuerdo con lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo del demandado, por agencias en derecho se fija la suma de \$200.000.

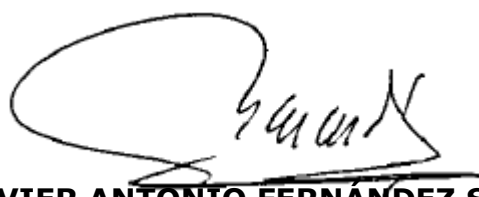
TERCERO: DEVOLVER el expediente digital al juzgado de origen.

LAS PARTES QUEDAN NOTIFICADAS EN EDICTO. ENVÍESE COPIA DE ESTA PROVIDENCIA AL CORREO ELECTRÓNICO DE LOS APODERADOS DE LAS PARTES, Y CÚMPLASE,



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

MAGISTRADO



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA

MAGISTRADO



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

MAGISTRADA

SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA

SECRETARIA