

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

Magistrado.	JAVIER ANTONIO FERNANDEZ SIERRA
Radicación	25899-31-05-001-2017-00689-01
Demandante.	NESTOR GIOVANNY SANCHEZ RODRIGUEZ
Demandado.	PRODUCTOS QUIMICOS PANAMERICANOS SA

Bogotá D.C., veintiséis (26) 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 Néstor Giovanni Sánchez y de los sindicatos intervinientes contra la sentencia proferida el 10 de agosto de 2020 por el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante la cual autorizó la terminación del contrato de trabajo del mencionado trabajador.

Conforme lo aprobado en Sala de Decisión, se procede a dictar la siguiente:

SENTENCIA

PRODUCTOS QUIMICOS PANAMERICANOS SA por intermedio de apoderado judicial demandó a **NESTOR GIOVANNY SANCHEZ RODRIGUEZ**, para que previo el trámite del proceso especial, de fuero sindical con el fin de que se declare la existencia de una justa causa para dar por terminado el 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, en condición de secretario de la organización sindical y se autorice la finalización del contrato por justa causa.

Como sustento de sus pretensiones, manifiesta que entre el demandado Néstor Giovanni Sánchez y Productos Químicos Panamericanos PQP SA existe un contrato de trabajo a término indefinido desde el 8 de junio de 2005, para

desempeñar el cargo de operario categoría D, 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, que mediante sentencia de 5 de junio de 2017 autorizó el levantamiento del fuero que ostentaba para poder hacer efectivo el traslado, providencia que fue confirmada por este Tribunal el 21 de junio de 2017 menciona que ha requerido al trabajador en varias oportunidades para que se presente a trabajar en la Planta del Muña, a pesar de los diferentes requerimientos; indica que el demandado se encuentra afiliado a la Organización Sindical Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Química y/o Farmacéutica de Colombia Sintraquim que no tiene ninguna clase de fuero de esta organización, y se encuentra afiliado a la Organización Sindical denominada Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Productos Químicos Panamericanos SA Sintraproquipa como secretario, y por ende miembro de la junta directiva, que el 2 de octubre de 2017 el gerente de la Planta del Muña informó a gestión humana que el trabajador demandado no se ha presentado a trabajar sin justificación alguna desde el 21 de junio de 2017 razón por la cual fue citado a descargos para el 5 de octubre de 2017, notificándose a su correo electrónico sintraproquipanacional@gmail.com el 4 de octubre de 2017, en la misma fecha al sindicato a los correos sintraquim.nacional@yahoo.com y sintraquim.tocancipa@gamil.com, y en sus instalaciones, sin embargo, ninguna de ellas ni el trabajador asistieron a la diligencia del 5 de octubre de 2017, 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, a través del correo electrónico sintraproquipanacional@gmail.com 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 21 de junio de 2017, a pesar de existir una orden judicial de por medio, incurrió en esa prohibición, configurándose la justa causa para terminar el contrato de trabajo, por lo que 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.

El Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá mediante providencia de 2 de abril de 2018, admitió la demanda y ordenó notificar al demandado y a las organizaciones sindicales Sintraproquipa y Sintraquim, diligencias que se surtieron mediante curadora *ad litem* el 7 de febrero de 2020. El apoderado de la empresa demandada allegó las constancias de los emplazamientos ordenados por la juez (fls.368 y siguientes)

El demandado y las organizaciones sindicales por intermedio de la curadora *ad litem* contestaron la demanda en audiencia del 10 de agosto de 2020 se opuso las pretensiones de la demanda y manifestó no constarle los hechos 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.

La empresa demandante reformó la demanda adicionando el acápite de hechos de la demanda, así al hecho 42 el 11 de diciembre de 2019, el sindicato Sintraproquipa informó a PQPSA la nueva conformación de la junta directiva, relacionándose al demandado que ocupa el cargo de fiscal, al 43. El 11 de

diciembre de 2019, es registrado ante el Ministerio de Trabajo la modificación de dicha junta directiva de la organización sindical SINTRAPROQUIPA en donde se señala que el demandado ocupa el cargo de fiscal de la junta directiva, 44 a la fecha el demandado tiene fuero sindical emanado de la organización SINTRAPROQUIPA en calidad de fiscal de la junta directiva, 45, el demandado registró ante la demandante como correo de notificación para todos los asuntos laborales el email sintraquim.tocancipá@gmail.com e indica que éste registró para todos los efectos de notificaciones laborales en la compañía el número telefónico 3214417933, hecho 46 el demandado de forma reiterativa se comunicaba con PQP SA a través del email, sintraquim.tocancipa@gmail.com que ya se encuentra escrito en el chat de la presente audiencia. 47. En la base de datos de nómina de PQP SA aparece registrado como email antes mencionado al igual que el número telefónico arriba mencionado. 48 el proceso disciplinario que dio lugar a la notificación de la terminación del contrato de trabajo del demandado condicionado al permiso del juez del trabajo finalizó el 22 de noviembre del año 2017. 49. Entre la fecha de terminación del proceso disciplinario que dio lugar a la notificación de la terminación del contrato con justa causa del demandado condicionado al permiso del juez del trabajo y la fecha de radicación de la demanda que dio origen al presente proceso, el 18 de diciembre de 2017 transcurrieron 26 días. Reformula y modifica la pretensión 2º, en el sentido de que se levante el fuero sindical del que goza el señor NESTOR GIOVANNY SANCHEZ quien se encuentra amparado por el fuero sindical por ser miembro de junta de la organización sindical Sintraproquipa en condición de fiscal de esta organización sindical y cualquier otro fuero sindical que pudiera emanar de dicho sindicato. Reforma el acápite de pruebas las documentales donde se relacionan entre otras la asignación del demandado en el cargo de fiscal y varios documentos donde relaciona el correo electrónico y el número telefónico arriba mencionados, a su turno la curadora del demandado y del sindicato dio contestación, manifestando no constarle tales hechos. Se opuso a las pretensiones de la demanda y se ratifica en las excepciones.

II. DECISION DEL JUZGADO

La Juez Laboral del Circuito de Zipaquirá en sentencia proferida el 10 de agosto de 2020, autorizó el levantamiento de la garantía de fuero sindical que ostenta **NESTOR GIOVANNY SANCHEZ RODRIGUEZ** en su condición de directivo sindical, en consecuencia, otorgar permiso para despedir a **NESTOR GIOVANNY SANCHEZ RODRIGUEZ** condenó en costas y agencias en derecho a la parte demandada SINTRAPROQUIPA Y A NESTOR GIOVANNY SANCHEZ RODRIGUEZ.

Como argumento de su decisión expuso

“Se tiene dentro del presente proceso que la parte demandante, la sociedad Productos Químicos Panamericanos solicita el levantamiento de fuero sindical para despedir al señor NESTOR GIOVANNY SANCHEZ quien hace parte de la organización sindical Sintraproquipa pues indica que el trabajador no asiste a trabajar desde que se autorizó el traslado a la planta del Muña y que no ha justificado su inasistencia. Dentro del presente proceso este despacho admitió la demanda de la parte demandada tanto del demandado NESTOR GIOVANNY SANCHEZ como la organización sindical Sintraproquipa se notificaron mediante curador quien procedió a dar contestación a la demanda, indicando que en la contestación, que el demandante tiene la obligación, ambos, con idénticos argumentos tanto la organización sindical Sintraproquipa como el demandado Néstor Giovany Sánchez, argumentaron en la contestación de su demanda que la parte actora tiene la obligación de demostrar la justa causa probar la justa causa para que pueda proceder el levantamiento del fuero, así mismo indicaron en la contestación como excepción, la excepción de prescripción genérica, con fundamento en ello esos fueron los argumentos que alegó la parte demandada en su defensa, indicando básicamente que no se había buscado al trabajador por todos los medios para constatar las razones por las cuales no acudía a trabajar.

Dentro de correspondiente trámite este despacho decretó las pruebas las cuales fueron practicadas el día de hoy (....).Formulando el siguiente problema jurídico Incurrió el señor Néstor Giovany Sánchez, en justa causa para que proceda el levantamiento de la garantía del fuero sindical? Al respecto pasa entonces el despacho a considerar lo siguiente. Sabido es dentro del presente asunto que el aquí demandado ostentaba la calidad de aforado sindical en su cargo de fiscal de la organización Sindical SINTRAPROQUIPA, hecho que está debidamente acreditado con la documental que obra dentro del mencionado proceso, lo que significa que la parte actora probó el fuero del acá demandado y que pertenece a la organización sindical SINTRAPROQUIPA

Sabido es que procede el levantamiento del fuero sindical en los términos del artículo 410 del CST y que es competencia de la jurisdicción laboral proceder analizar si efectivamente hubo una justa causa para desvincular y levantar la garantía foral a fin de que la parte demandante pueda despedir al acá demandado. Al respecto pasa entonces el despacho a considerar probatoriamente, lo siguiente. El hecho fáctico central que se alega por

parte de PQP es la inasistencia reiterada del señor NESTOR GIOVANNY SANCHEZ RODRIGUEZ al trabajo, circunstancia que está acreditada dentro del mencionado proceso por lo que para este estrado judicial es claro que la parte demandada el trabajador incurrió en una prohibición consagrada en el artículo 59 numeral 4 de faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del patrono excepto en los casos de huelga en los cuales debe abandonar el lugar del trabajo. Claro es dentro del mencionado proceso que es justa causa por parte del patrono para desvincular al trabajador cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales conformidad con los artículos 58 y 60 del CST hasta en los términos del artículo 62 del CST como en el presente caso se prueba que efectivamente el trabajador Néstor Giovany Sánchez, incurrió en una justa causa para ser desvinculado. Me permito hacer el análisis de las siguientes pruebas. Se tiene dentro del presente proceso en el folio 32 del expediente que el HTSDJC profirió una sentencia el 21 de junio del 2017 donde autorizó el traslado del señor NESTOR GIOVANNY SANCHEZ RODRIGUEZ a la planta ubicada en el municipio de Sibaté de PQP.

Claro es dentro del mencionado proceso que desde el 21 de junio de 2017 el trabajador Néstor Giovanny Sánchez, sabía de su obligación de acudir o de aceptar la orden judicial del traslado, luego ya el 6 de julio del 2017 de conformidad con el folio 44 del expediente digital se le hace un requerimiento al aquí trabajador demandado, y posteriormente en octubre del año 2017, se emite un informe por parte del gerente de planta de PQP, a recursos humanos donde PQP donde se le detalla que el trabajador Néstor Giovanni Sánchez, no acude a trabajar ni justifica su inasistencia razón por la cual queda probado dentro del mencionado proceso que PQP cita a descargos al acá demandado trabajador de conformidad con el folio 46 del expediente lo cita a los correos electrónicos que habían sido suministrados por el trabajador para sus comunicaciones personales, los correos electrónicos sintraquim.tocancipa@gmail.com tal como quedó acreditado dentro del mencionado proceso y aun cuando dicho correo no tiene es decir, pareciera que es de una organización sindical lo cierto es que con el testimonio de la señora MANUELA CUARTAS este despacho pudo evidenciar que efectivamente en base de datos de la compañía de trabajadores ese es el correo electrónico por el trabajador demandado para efecto de las notificaciones lo mismo que el teléfono 3214417933 al cual de conformidad con el folio 43 obra un pantallazo le fue también informado al trabajador demandado de su deber de asistir al mencionado proceso disciplinario; dicho mensaje fue enviado al teléfono 3214417933, y posteriormente la compañía de conformidad con el folio 54 del expediente efectuó un acta de inasistencia a descargos por parte tanto de la organización sindical al que pertenece al acá demandado como por parte del trabajador demandado Néstor Giovanny Sánchez Rodríguez.

Luego viene una nueva citación a descargos que se presenta de acuerdo con el folio 61 del expediente el 16 de noviembre de 2017 que finaliza con una carta donde se le informa al trabajador la intención de PQP de terminar el contrato con justa causa el 22 de noviembre de 2017, sujeta esta decisión a la autorización que emita el juez del trabajo del levantamiento de la garantía foral.

El despacho tiene dentro del mencionado proceso que efectivamente PQOP demostró el reglamento interno de trabajo y demostró que efectivamente Néstor Giovany Sánchez Rodríguez no acude a trabajar por lo que efectivamente incurre en una violación de sus obligaciones e incurre

en una prohibición consagrada en el CST y en el reglamento interno de trabajo, por todos los medios ha intentado citarlo no solamente una, dos veces, vía telefónica, vía correo electrónico ha intentado citar al acá demandado Néstor Giovanni Sánchez, y a las organizaciones sindicales a las cuales que pertenece sin que se haya logrado ningún tipo de justificación por parte de él que para su inasistencia, que pueda justificar de alguna manera su inasistencia al trabajo, esto es corroborado con el testimonio de Manuela Cuartas quien ilustra necesariamente dentro de su testimonio que el trabajador no acude a trabajar, ahora; si bien en el interrogatorio de parte el señor Horacio Alexander Palomino indicó que en algún momento se había ofrecido un transporte a los trabajadores de la compañía incluido a Néstor también lo es que de acuerdo con el testimonio de Manuela Cuartas de acuerdo que es claro que dicho transporte para el traslado al lugar de trabajo era de mera liberalidad tal como lo indicó la señora Manuela Cuartas en su testimonio lo que nos lleva necesariamente a concluir que no existe una razón válida por parte del trabajador para dejar de asistir a su lugar de trabajo y dejar de prestar los servicios en favor de PQP

Ahora el despacho pasa a analizar la excepción de prescripción que fue propuesta por parte de la señora curadora.

En el presente caso se trata de una conducta que viene de manar reiterativa desde la época que se emitió la sentencia en el tribunal que ordeno y autorizó el traslado, esto es del 21 de junio de 2018, la demanda se presenta el 18 de diciembre de 2017 no obstante el despacho no puede perder de vista que se adelantó el proceso disciplinario con posterioridad y no solamente eso no puede perder de vista que no prosperaría la excepción de prescripción en los términos del artículo 118A en la medida que se trata de una circunstancia reiterada de tracto sucesivo pues el trabajador no acude a trabajar, incluso hasta este momento no ha acudido a prestar sus servicios lo que lleva necesariamente a concluir que la excepción de prescripción en los términos del artículo 118 lleva necesariamente a concluir que no estaba prescrita la acción ls momento de que la parte demandante presentase la demanda en diciembre 18 de diciembre del año de 2017.

Así las cosas, este despacho teniendo en cuenta lo anterior no tiene otra alternativa más que autorizar el levantamiento de la garantía de fuero sindical, para autorizar que ostenta el señor Néstor Giovanni Sánchez, y autorizar el correspondiente despido. Así las cosas, este despacho también condenara en costas a la parte demandada Néstor Giovanni González Rodríguez, así como a la organización sindical Sintraproquipa”

El Juzgado ante la solicitud del apoderado de la parte demandante aclara la sentencia en el sentido que tenga el señor NESTOR GIOVANNY SANCHEZ RODRIGUEZ, respecto de la organización sindical Sintraproquipa.

III. RECURSO DE APELACION PARTE DEMANDADA (CURADOR)

Inconforme con la decisión la curadora de los demandados indicó

“Me permito interponer apelación contra la sentencia en atención a que no se logró notificar al (inaudible) por todos los medios al trabajador para verificar que su causa es de no haber asistido con su obligación de prestar el servicio, es decir, su familia, llamar a su familia, o por un medio diferente al correo electrónico, igualmente tampoco notificó esa diligencia de descargos por todos los medios ya que no existe prueba fisca en el expediente que lo haya llamado (inaudible) y por lo tanto es claro que hay una violación al debido proceso, y no se podía terminar efectivamente el contrato de trabajo al señor Néstor Giovanny Sánchez. Con respecto al principio de la carga de la prueba la CSJ en la sentencia SL4547 de 2018, indicó “.....”. 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, intentos de localización a su trabajador con amigos y familiares constancias entre otras gestiones orientadas para conocer las razones de su inasistencia o que le imposibilitaron a acudir al trabajo, hospitalización, (inaudible) calamidad, incluso en la citación a rendir descargos habría sido útil para esclarecer los hechos por lo siguiente. Si bien no existe una lista taxativa o 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 sin embargo el fracaso del extremo pasivo en tal labor porque del caudal probatorio no es viable determinar que incurriera en la conducta atribuida a título de abandono de cargo que no se presentara a trabajar desde el 12 de julio de 2012 por causas imputables al mismo empleador, pues contrariamente del oficio 16 de julio de 2012 se observa el informe con actividades que presentó el “actor” (sic). De acuerdo a lo anterior es claro que en este caso, la demandante no demostró que una vez el trabajador no se presentó a prestar el servicio, lo haya buscado y no utilizó todos los medios de defensa, por lo anterior solicito se me conceda el recurso de apelación y se revoque la sentencia en su integridad y no se autorice el levantamiento del fuero sindical y por lo tanto tampoco la terminación del contrato de trabajo por no haberse probado la justa causa por parte del empleador”.

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con la obligación legal de sustentar el recurso de apelación y el principio de consonancia previsto en el artículo 66A del CPTSS, la Sala procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandado, teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad, pues carece de competencia para pronunciarse sobre otros aspectos.

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 a

La Juez al proferir su decisión consideró que la justa causa invocada por la empresa fue evidenciada por “...los correos electrónicos que habían sido suministrados por el trabajador para sus comunicaciones personales, los correos electrónicos sintraquim.tocancipa@gmail.com. tal como quedó acreditado dentro del mencionado proceso y aun cuando dicho correo... pareciera que es de una organización sindical lo cierto es que con el testimonio de la señora MANUELA CUARTAS este despacho pudo evidenciar que efectivamente en base de datos de la compañía de trabajadores ese es el correo electrónico por el trabajador demandado para efecto de las notificaciones lo mismo que el teléfono 3214417933 al cual de conformidad con el folio 43 obra un pantallazo le fue también informado al trabajador demandado de su deber de asistir al mencionado proceso disciplinario; dicho mensaje fue enviado al teléfono 3214417933, y posteriormente la compañía de conformidad con el folio 54 del expediente efectuó un acta de inasistencia a descargos por parte tanto de la organización sindical al que pertenece al acá demandado como por parte del trabajador demandado.

No existe controversia que el demandado prestó sus servicios a la demandante Productos Químicos Panamericanos S.A. en la planta ubicada en el municipio de Tocancipá, que la alcaldía de ese municipio dispuso el cierre de las operaciones de dicha planta a partir del 1º de enero de 2016, 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 5 de junio de 2017, confirmada por este Tribunal el 21 de junio de 2017, 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 según constancias de registro de modificación de las juntas directivas expedidas por el Ministerio del Trabajo.

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, advirtiendo que el demandado desde el 21 de junio de 2017 no se ha presentado a trabajar a la planta El Muña ubicada en Sibaté, 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 la organización sindical a la 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 consideró que había lugar a dar por finalizado de su contrato de trabajo.

A través del recurso de apelación de la curadora cuestiona 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. 44), en la que la empresa requiere al demandado para que se presente a la planta del Muña a prestar sus servicios, como lo dispuso las sentencia proferidas por el juzgado y el tribunal 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 El Muña 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. 45).

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 21 de junio de 2017 (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 El Muña a la hora de las 9:00 am y que podía asistir en compañía de dos representantes del sindicato (fl. 46, 52). Dicha comunicación se envió al correo

electrónico también a los correos electrónicos de los sindicatos Sintraquim Tocancipá, sintraquim.tocancipa@gmail.com (fl. 49 y ss), se advierte que Gestión Humana de PQP envió un mensaje de texto al número de celular *“Buenos días señor Néstor, le recordamos que el día de mañana tiene diligencia de descargos programada en la planta del muña según notificación enviada al correo electrónico registrado por usted en la empresa para recibir notificación att. Gestión Humana PQP, 11.27 de 4 de octubre de 2017”* (folio 43). Que según la testigo Jhoanna Manuela Cuartas Alzate que declaró en este proceso, pertenece al aquí demandado; 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 55, la que igualmente se envió a los correos electrónicos del trabajador y de los sindicatos 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, remitiéndose a las ya indicadas cuentas electrónicas, sin embargo, tampoco asistieron; dando lugar a que la demandada decidiera dar por finalizada la relación laboral mediante carta de terminación del contrato de 22 de noviembre de 2017.

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 El Muña PQP tiene en la ciudad de Sibaté a pesar de existir sentencia judicial que autorizó su traslado de Tocancipá a dicha 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 preguntarle al señor que daba lugar a que él no se estuviera presentado a laborar donde se le había ordenado”* fue citado mediante correo electrónico sintraquin.tocancipa@gmail.com de donde el hacía diferentes peticiones a la compañía y que el autorizó para que se

diera respuesta a las peticiones, o recibir notificaciones, y comparte la pantalla de desde donde realizaban los correos, tiene dos correos que son enviados a Johana Manuela Cuartas, a Horacio Alexander Palomino, a Lina María Acosta a Productos Químicos Panamericanos el 31 de julio de 2017, documento derecho de petición, firmado por el accionado, informando el correo electrónico, número telefónico, y número de cedula que en la base de datos registra ese correo electrónico y muestra la base de datos, donde se aprecia el correo electrónico sintraquin.tocancipa@gmail.com el correo electrónico al cual autorizó a la compañía para enviar notificaciones, al igual que notificaron a las organizaciones sindicales para garantizar el debido proceso, que ni el empleado ni las organizaciones sindicales se hicieron presentes a la diligencia de descargos ni expusieron las razones por las cuales no asistieron, lo que hizo la compañía fue levantar un acta a la diligencia de descargos, enviaron mensaje de texto al número telefónico que registraba en la base de datos confirmando la diligencia de descargos a la cual estaba citado, PQP volvió a citar al trabajador a otra diligencia de descargos sin que se hubiesen presentado, que en la segunda oportunidad se cito mas o menos el 16 de noviembre de 2017, y se citaron a las organizaciones sindicales. A las que pertenecen esa segunda citación se le envió al correo electrónico sintraquim.tocancipa@gmail.com y PQP terminó el proceso disciplinario con la terminación del contrato de trabajo con justa causa por existir una falta grave pero supeditada a la autorización de un juez del trabajo por contar con fuero sindical, el accionado hasta el día de hoy tiene contrato vigente con la compañía, que se realizó la socialización del reglamento de trabajo, que el trabajador se le notificó de la terminación del contrato con justa causa, que los correos electrónicos a que hace alusión la testigo la juez ordenó anexarlos al proceso, aunque el apoderado manifestó que ya estaban anexados con la reforma de la demanda, indicó la testigo que la compañía hizo ofrecimiento a los trabajadores de manera unilateral les ofreció una ruta pero no fue utilizado por los trabajadores motivo por el cual fue retirado, que mediante el correo Sintraquim Tocancipá, que mantuvieron comunicación con la compañía, allegando los mensajes enviados y recibidos por PQP mediante los correos

electrónicos del demandado, con los que demuestra que los mismos se encuentran activos.

Analizadas las pruebas obrantes al proceso, 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 encuentra 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 del Muña Sibaté después de proferirse la sentencia de segunda instancia por este Tribunal (21 de junio de 2017) mediante la cual se confirmó la decisión del juzgado autorizando al empleador el traslado del trabajador.

Así las cosas, a pesar de que la empresa requirió al trabajador en múltiples oportunidades, a través de correos y a través de mensaje de texto al teléfono como 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.

Al haberse acreditado que el trabajador demandante no asiste a trabajar desde el 21 de junio de 2017 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 confirmó la decisión de traslado a la planta del Muña Sibaté, 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 21 de junio de 2017 hasta, incluso, la fecha de la emisión de la sentencia de primera instancia, es decir, por casi tres 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, además de indicar que envió un mensaje de texto al trabajador demandado a su número telefónico recordándole la asistencia a la diligencia de descargos, igualmente tal citación a diligencia de descargos fue radicada en las instalaciones del Sindicato 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, finalmente, como 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.

Además, dada la forma en que ocurrieron los hechos, 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.

Por todo lo anterior, considera la Sala 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 ni el 34 de la Convención Colectiva de Trabajo pues la compañía llamó en dos oportunidades al trabajador a descargos, notificándolo a él y a las organizaciones sindicales, 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, por lo que se encuentra que la conducta endilgada encuadra en las causales referidas, se confirmará la decisión de primera instancia.

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,

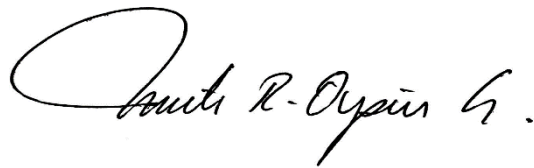
RESUELVE

1. **CONFIRMAR** la sentencia 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 **Néstor Giovanny Sánchez Rodríguez**, conforme lo anotado en la parte motiva de dicha providencia.
2. **COSTAS** de esta instancia a cargo del demandado, por agencias en derecho se fija \$200.000.
3. **DEVOLVER** las diligencias 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,**



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado



SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA
SECRETARIA