

**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 FABIO ROMERO BENAVIDEZ. Radicado No. 25899-31-05-001-**2018-00005**-01

Bogotá D.C., veintisiete (27) 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 Fabio Romero Benavidez y del sindicato Sintraproquipa contra la sentencia proferida el 6 de agosto 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 Fabio Romero Benavidez 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 de la junta directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Productos Químicos Panamericanos Sintraproquipa, en el cargo de secretario de prensa y propaganda, 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 18 de mayo 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. 2015-505, y cuya sentencia del 21 de febrero de 2017, autorizó el levantamiento del fuero que ostentaba para poder hacer efectivo el traslado, providencia que fue revocada parcialmente por este Tribunal el 3 de marzo de 2017, en el sentido de autorizar el traslado del señor Fabio Romero Benavidez 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; de otro lado, indica que si bien el demandado se encuentra afiliado a la Organización Sindical Sintraquim – Subdirectiva Tocancipá, no tiene fuero sindical por parte de este sindicato, no obstante, como igualmente está afiliado al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Productos Químicos Panamericanos SA Sintraproquipa, siendo miembro de la junta directiva en el cargo de secretario de prensa y propaganda, según registro de modificación de junta directiva del 25 de julio de 2016, goza de fuero sindical de directivos por esta última organización; además, 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 3 de marzo de 2017, razón por la cual fue citado a descargos para el 5 de octubre de 2017, notificándose a

su correo electrónico autorizado como canal de comunicación [jeimyromero907@gmail.com](mailto:jeimyromero907@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 3 de marzo 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, 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. 347), diligencias que se surtieron mediante curadora *ad litem* el 7 de febrero de 2020 (fl. 441). El apoderado de la empresa demandada allegó las constancias de los emplazamientos ordenados por la juez (fls. 425-428, 430 y 444-445).

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 6 de agosto 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 6 de agosto 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 secretario de asistencia social, como aparece en las constancias de registro de modificación de juntas directivas expedidas por el Ministerio del Trabajo; y que el aquí demandado tiene registrado en las bases de datos y en los sistemas de información de la entidad, para efectos de notificaciones, el correo electrónico [jeimyromero907@gmail.com](mailto:jeimyromero907@gmail.com) y el número de celular 3114924062, por lo que en ese orden, modifica la pretensión segunda de la demanda, en el sentido de aclarar que se pretende que se levante el fuero sindical que actualmente ostenta el demandado por ser miembro de la junta directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Productos Químicos Panamericanos Sintraproquipa, en el cargo de secretario de asistencia social y que se levante cualquier otro fuero sindical que pudiera tener el demandado en este proceso.
7. La Juez Laboral del Circuito de Zipaquirá en sentencia proferida el 6 de agosto de 2020 autorizó el levantamiento de la garantía foral que tiene el trabajador respecto de la organización sindical

SINTRAPROQUIPA, para poderlo desvincular de la empresa empleadora, y lo condenó en costas, señalándose como agencias en derecho la suma de \$400.000 (fls. 482-487).

- 8.** Frente a la anterior decisión, la curadora *ad litem* del demandado y de la organización sindical Sintraproquipa, 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, y del señor Fabio Romero Benavidez, lo hago de la siguiente manera. Es claro que el empleador no logró 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 haya llamado incluso a sus familiares para verificar donde se encontraba el señor, por lo tanto no utilizó todos los medios necesarios para verificar la justificación de la ausencia del señor Fabio Romero. Con respecto al principio de la carga de la prueba la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL4547 del 2018 indicó: “procedimiento laboral, principio de la carga de la prueba, aplicación. El empleador tiene la carga de probar la ocurrencia de los motivos aducidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral cuando el trabajador prueba el hecho del despido, 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, constancias entre otras gestiones orientadas para ubicarlo para conocer las razones de su inasistencia que lo imposibilitaron para acudir al trabajo, hospitalización, privación de la libertad, calamidad, fuerza mayor, etc, incluso una citación a rendir descargos habría sido útil para esclarecer los hechos, por consiguiente, si bien es cierto 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, fracasó el extremo en tal labor, porque del caudal probatorio no es viable determinar si se incurrió en la conducta a título de abandono de cargo o lo que es lo mismo que no se presenta a trabajar desde el 19 de julio del 2012, por causas imputables al mismo empleador, pues contrariamente del oficio del 16 de julio del 2012 se observa el informe de actividades que presentó el actor en el que manifestó cuando con toda disposición para continuar con las actividades en el registro, se requiere que se den las condiciones originalmente propuestas inversas en otros productos y delegación plena para el desarrollo pleno de la delegación de su función”. ¿Qué podemos concluir? Que efectivamente la empresa demandante, PQP no logró determinar efectivamente que haya realizado todas las acciones, si bien es cierto envió los correos electrónicos al trabajador y tiene el número de teléfono, no probó en realidad que efectivamente lo haya llamado o que haya buscado a algunos*

*de sus familiares, para determinar por qué efectivamente este no prestaba el servicio. Por lo tanto, respetuosamente le solicito a la señora juez que en calidad de curadora de SINTRAPROQUIPA y Fabio Romero Benavidez, se me conceda el recurso de apelación y se revoque la sentencia y no se autorice el levantamiento de fuero sindical, y por lo tanto se autorice la terminación del contrato de trabajo por justa causa por no haberse probado esta carga, y esta era la carga del demandante.”.*

9. El expediente digital fue recibido en este Tribunal el 20 de agosto de 2020, fecha en que se efectuó su reparto; no obstante, el proceso ingresa al despacho el día 24 de agosto de 2020.

### **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 Fabio Romero Benavidez.

La a quo al proferir su decisión consideró que la empresa demandante probó dentro del plenario la justa causa invocada en la demanda, pues era claro que el trabajador no acude a prestar sus servicios desde el 3 de marzo de 2017, y por ende, está acreditado que no cumple con las obligaciones contractuales consagradas en el artículo 58 del CST y en el reglamento interno de trabajado; y aunque la empresa lo requirió para que justificara su inasistencia, mediante comunicaciones y citaciones a diligencia de descargos en dos oportunidades, las que fueron enviadas a su correo electrónico, el trabajador demandado no asistió ni justificó su inasistencia. Frente a estas comunicaciones, concluyó la juez: “*Se acreditó*

*con el testimonio de la señora Manuela Cuartas y más con eso con la gráfica o exposición que ella nos hace que se encuentra en el video, de las comunicaciones y cuando ingresa la testigo a la base de datos de la compañía, se puede evidenciar que esos datos se encuentra ahí, entonces, hubo una total espontaneidad de esta testigo al momento de mirar y revisar la base de datos de la compañía, lo que nos permite realmente concluir que ese es el correo al cual se cruzan las comunicaciones al señor Fabio Romero Benavidez, lo mismo ocurre respecto con las llamadas o las comunicaciones que se surten al teléfono 3114924062 del que también dijo la señora Manuela Cuartas era del señor Fabio Romero Benavidez, en la medida en que era el teléfono al que ella se comunicaba tal como nos lo mostró dentro del presente proceso, la señora Manuela Cuartas a través de su declaración, igual suerte ocurre con las citaciones que se le hacen a SINTRAPROQUIPA, que también, sintraproquipanacional@gmail.com, respecto de las citaciones reiteradas o las comunicaciones que se hicieron respecto del demandado para que acudiera al proceso disciplinario, eso lleva necesariamente a concluir en el presente caso que efectivamente se demostró una justa causa para que proceda entonces el levantamiento del fuero sindical y se concluye con base a la argumentación de que por ser la falta reiterada de tracto sucesivo no es posible predicar bajo la aplicación del art 118 A.”*

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. 20-21 y 22), 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. 118-337); 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 21 de febrero de 2017 en el proceso de fuero sindical radicado No. 2015-00505, decisión revocada parcialmente por este Tribunal en fallo del 3 de marzo de 2017, en el sentido de autorizar el traslado del trabajador a la planta Sevillana ubicada en la ciudad de Bogotá D.C. (fls. 23-28); finalmente, que el actor goza de fuero sindical por ser miembro de la junta directiva 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 (fls. 19, 450-452), 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, advirtiendo que el demandado desde el 3 de marzo de 2017 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 se encuentra afiliado, 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. 30), 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. 31 y 44).

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 3 de marzo 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 La Sevillana a la hora de las 9:00 am y que podía asistir en compañía de dos representantes del sindicato (fl. 32). Dicha comunicación se envió al correo electrónico del demandado que se encuentra registrado en la base de datos de PQP, [jeimyromero907@gmail.com](mailto:jeimyromero907@gmail.com) (fl. 33-34), y también a los correos electrónicos de las organizaciones sindicales Sintraproquipa, [sintraproquipanacional@gmail.com](mailto:sintraproquipanacional@gmail.com) (fl. 36-37), Sintraquim Nacional, [sintraquim.nacional@yahoo.com](mailto:sintraquim.nacional@yahoo.com) y Sintraquim Tocancipá, [sintraquim.tocancipa@gmail.com](mailto:sintraquim.tocancipa@gmail.com) (fl. 38-39), 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 40; finalmente, se advierte que Gestión Humana de PQP el 4 de octubre de 2017 envió un mensaje de texto al número de celular 3114924062 (fl. 35), que según la testigo Jhoanna Manuela Cuartas Alzate que declaró en este proceso, pertenece al aquí demandado Fabio Romero Benavidez, en el que se le recuerda la diligencia de descargos programados en la planta Sevillana al día siguiente. 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 42, la que igualmente se envió a los correos electrónicos del trabajador y de los sindicatos (fl. 43-48); 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. 49), remitiéndose a las reseñadas cuentas electrónicas (fls. 50-54); 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 55 y 56, la que de igual forma se envió al correo electrónico del trabajador (fls. 57).

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, y los requerimientos efectuados al mismo para que se presentara a trabajar en la planta de La Sevillana.

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 desde el 3 de marzo de 2017; y por ello, dado el incumplimiento de sus obligaciones, se inició proceso disciplinario con el cual se pretendía que el señor Fabio Romero Benavidez diera las explicaciones o justificara "*cuáles son las razones que dan lugar a su ausencia reiterada*" a prestar sus servicios en la planta La Sevillana – Bogotá a la cual se autorizó su traslado; 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 [jeimyromero907@gmail.com](mailto:jeimyromero907@gmail.com), [sintraproquipanacional@gmail.com](mailto:sintraproquipanacional@gmail.com), [sintraquin.tocancipa@gmail.com](mailto:sintraquin.tocancipa@gmail.com) y [sintraquin.nacional@yahoo.com](mailto:sintraquin.nacional@yahoo.com), como quiera que ese es el medio de comunicación que se ha establecido con el trabajador y los sindicatos, y que aparecen en la base de datos de la compañía, además, refiere que "*esos correos electrónicos es (sic) que le notificamos en el caso particular la apertura del proceso disciplinario del señor (Fabio Romero Benavidez), al igual que el que le acabo de mencionar de jeimyromero907@gmail.com, que es el correo que él se*

*comunicaba*", y que mediante tales correos los sindicatos Sintraproquipa, Sintraquim Nacional y Sintraquim Tocancipá, mantienen comunicación frecuente con la empresa PQP; y que aun así, ni el trabajador ni las organizaciones sindicales justificaron su inasistencia a las citadas diligencias, como tampoco manifestaron los motivos por los cuáles el trabajador no se ha presentado a la planta La Sevillana a prestar sus servicios como le correspondía. Allegó algunos de mensajes enviados y recibidos por PQP mediante los correos electrónicos del demandado y de las organizaciones sindicales antes referidas, entre los años 2017 y 2018, con los que demuestra que los mismos se encuentran activos y son utilizados entre sus comunicaciones recíprocas. Además, compartió la pantalla de su computador, y accedió a la base de datos de la empresa PQP, con el fin de exhibir el perfil del trabajador Fabio Romero Benavidez, en el que se advierte que el correo electrónico registrado es [jeimyromero907@gmail.com](mailto:jeimyromero907@gmail.com), y su número de celular es 3114924062, como bien quedó registrado en el respectivo audio de la audiencia (Audio 2020\_08\_06\_02, minuto 10:44 a 11:03). Así mismo menciona que envió al trabajador un "mensaje de texto" a su celular, para que asistiera a la diligencia de descargos, a su número telefónico 3114924062. De otro lado, indicó que si bien no conoce de vista al trabajador, lo cierto es que dada su calidad de directora de gestión humana, recibió el informe rendido por el asistente de gestión humana de la Planta de Sevillana sobre la inasistencia reiterada a prestar sus labores en dicho lugar, del trabajador Fabio Romero Benavidez, y en ese orden, tramitó todo lo relacionado con el proceso disciplinario y las citaciones a las diligencias de descargos, y además, tiene conocimiento del proceso de fuero sindical que autorizó a PQP para efectuar el traslado de tal trabajador de la planta de Tocancipá a la planta de La Sevillana de Bogotá.

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 3 de octubre de 2017 que ordenó el traslado del trabajador dentro del proceso de fuero sindical 2015-505, quedó ejecutoriada el 10 de marzo de 2017 (fl. 29), 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, planta a la que finalmente este Tribunal autorizó el traslado; por tanto, no queda duda de que dicho trabajador sabía que a partir de la ejecutoria de la sentencia 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, mediante citaciones a diligencias de descargos, para que diera las explicaciones o los motivos que justificaran su inasistencia para asistir a sus labores, inclusive mediante mensaje de texto a su número de celular, como bien lo manifiesta la testigo Jhoanna Manuela Cuartas Alzate en su condición de Directora de Gestión Humana de PQP, no atendió dichos llamados; 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 6º 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 demandado no asiste a trabajar desde el 3 de marzo 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 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 3 de marzo de 2017, incluso, la fecha de la emisión de la sentencia de primera instancia, es decir, por más de 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 con los medios que tuvo a su alcance para notificar al trabajador, pues según se acreditó con las pruebas recaudadas, envió las citaciones a su correo electrónico, como lo ratifica 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 3114924062, recordándole la asistencia a la diligencia de descargos que tenía para el 5 de octubre de 2017, como bien se constata a folio 35; igualmente tal citación a diligencia de descargos fue radicada en las instalaciones del Sindicato de Sintraquim el 4 de octubre de 2017 (fl. 40), sin que resulte de recibo ni creíble que esta organización a su vez no haya hecho llegar la comunicación al demandado, que era su afiliado; finalmente, como ampliamente quedó demostrado, las citaciones a las diligencias de descargos enviadas al trabajador a su correo electrónico ([jeimyromero907@gmail.com](mailto:jeimyromero907@gmail.com)), 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 como canal de comunicación con tal trabajador, como de igual forma lo puso de presente al juzgado y quedó consignado en la audiencia respectiva, 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 2017 cuando se autorizó el traslado, y se realizaron las citaciones a descargos, pues según quedó demostrado documentalmente, son los mismos que siguieron utilizando por lo menos hasta el año 2018, pues así se desprende de los mensajes aportados por

la testigo Jhoanna Manuela Cuartas Alzate en su declaración; y aunque genere duda el nombre de usuario utilizado por el trabajador en su dirección electrónica (*jeimyromero907*), lo cierto es que dentro de las documentales aportadas aparecen correos enviados por el aquí demandado, desde ese correo electrónico, en los que incluye su nombre Fabio Romero Benavidez, y además, como ya se dijo, es el mismo correo electrónico que aparece registrado en el perfil del trabajador de la base de datos de la compañía, por tanto, no existe duda de que ese era el canal de comunicación existente entre la empresa demandante con dicho trabajador, en los que se observa que dicho trabajador desde ese correo electrónico, el 9 de abril de 2017 solicitó a PQP la carta de retiro de sus cesantías (fl. 457), luego, el 17 de junio de 2017 presentó un derecho de petición para que le fuera pagado el subsidio educativo de sus hijos (fl. 454), y el 12 de enero de 2018 exigió el pago de la prima de antigüedad a la que tiene derecho según lo estipulado en la convención colectiva (fl. 456), por lo que resulta claro que el trabajador recibió los correos electrónicos de las citaciones a descargos y de la carta de terminación de su contrato de trabajo y aun así, de manera indiferente, omitió voluntariamente pronunciarse al respecto. Ahora, si bien en las respuestas automáticas dadas por Microsoft Outlook obrantes en el expediente (fls. 33, 38, 44, 46, 48, 50-51, 53 y 57) 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 afiliado, 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. 58-96) ni 34 de la Convención Colectiva de Trabajo (fl. 101-117), 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 6 de agosto 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 Fabio Romero Benavidez, 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.

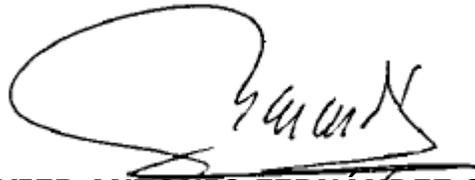
**TERCERO: DEVOLVER** el expediente digital al juzgado de origen.

**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