

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

Magistrado.	JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Radicación	25899-31-05-001-2018-00001-01
Demandante.	PRODUCTOS QUÍMICOS PANAMERICANOS S.A.
Demandado.	HÉCTOR AUGUSTO MATEUS OLARTE

Bogotá D.C. diez (10) de septiembre 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 apoderada de la parte demandada y la curadora ad litem del sindicato Sintraproquipa, contra la sentencia proferida el 21 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 **HECTOR AUGUSTO MATEUS OLARTE**, para que previo el trámite del proceso especial de fuero sindical, 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 de la junta directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Productos Químicos Panamericanos Sintraproquipa, en condición de Vicepresidente y se autorice la finalización del contrato por justa causa.

Como sustento de las peticiones, manifiesta que entre el demandado Héctor Augusto Mateus Olarte y Productos Químicos Panamericanos PQP SA existe un contrato de trabajo a término indefinido desde el 26 de febrero de 2008, para

desempeñar el cargo de supervisor, 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 25 de octubre de 2016, autorizó el levantamiento del fuero que ostentaba para poder hacer efectivo el traslado, providencia que fue confirmada por este Tribunal el 8 de noviembre de 2016; 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 Empresa Productos Químicos Panamericanos Sintraproquipa, 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 Industria Química y/o Farmacéutica de Colombia Sintaquiquim Subdirectiva Seccional Tocancipá, donde hace parte de la Junta Directiva como Vicepresidente, 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 8 de noviembre de 2016, razón por la cual fue citado a descargos para el 4 de octubre de 2017, notificándose a su correo electrónico hectormateusolarte77@hotmail.com, correo autorizado por el trabajador como canal de comunicación con la compañía, que la organización Sintraproquipa fue notificada el 4 de octubre de 2017 de la citación a diligencia de descargos a través del correo sintraproquipanacional@gmail.com y en la misma fecha a la organización Sintraquim, a los correos electrónicos sintraquim.nacional@yahoo.com y a sintraquim.tocancipa@gmail.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 de los correos electrónicos indicados anteriormente, 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 8 de noviembre 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, por lo que entregó al trabajador una comunicación de fecha 23 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 8 de febrero de 2020, admitió la demanda, ordenó notificar al demandado, y dispuso tener como parte sindical a Sintraquim.

El demandado por intermedio de apoderada dio respuesta a la demanda se opuso las pretensiones de la demanda, manifestó que es cierto que el Juzgado de Zipaquirá autorizó el levantamiento de la garantía del fuero sindical para proceder a realizar el traslado del demandante de la Planta de Tocancipá al municipio de Sibaté con una oferta realizada por la empresa demandante el 20 de octubre de 2015, donde la empresa ofrece al actor y a los demás trabajadores de la planta de Tocancipá el servicio de transporte de ruta de ida y de regreso ya que su residencia es en Tocancipá, que el demandado desde diciembre de 2016, se ha presentado a laborar a su sitio de trabajo esto es a la Planta del Muña, la empresa le ha negado el ingreso a través de los gerentes de

planta Jairo Sabogal y actualmente Julio Jiménez con los cuales ha tenido muchas conversaciones, donde este le manifiesta que por orden de Horacio Palomino no se le permite el ingreso, además de presentarse al sitio de trabajo, ha solicitado a través de varios derechos de petición el suministro de transporte ofrecido por la empresa y hasta la fecha no han dado respuesta, que los requerimientos que señala la empresa han sido tres, uno el 9 de septiembre de 2015, esto es sin haberse cerrado aun la planta de Tocancipá, y menos haberse autorizado el traslado, el segundo el 7 de marzo de 2017 y el tercero el 16 de noviembre del mismo año donde se citó a diligencia de descargos para el 20 del mismo mes y año a las 10 de la mañana cuando recibió la citación el mismo día a las 3.45 pm como consta a folio 273 expedido por Colex, demostrando así la garantía del derecho de contradicción, defensa y persecución sindical para despedirlo, así mismo se presentó a las instalaciones de la empresa y no le fue permitido es ingreso a la misma, que ostenta la calidad de presidente de Sintraproquipa, propuso las excepciones de prescripción, incumplimiento de deberes del empleador, pleito pendiente, falta de levantamiento del fuero de Sintraproquipa, prejudicialidad, violación de derechos humanos.

La curadora del **SINDICATO SINTRAPROQUIPA**, dio contestación a la demanda, se opuso a las pretensiones de la demanda, y sobre los hechos manifestó que no le constan y se atiene a lo que se prueba, propuso las de excepciones entre otras no probarse la justa causa, y prescripción.

La curadora de **SINTRAQUIM**, al dar respuesta a la demanda, aceptó, los hechos primero, segundo, cuarto, sexto, séptimo, octavo, décimo primero, décimo cuarto, décimo quinto, indicando que aparecen acreditados con las documentales allegadas, se atiene a lo que resulte probado, y propuso las excepciones de prescripción extintiva de la acción demandada para el levantamiento del fuero sindical.

La empresa demandante reformó la demanda adicionando el acápite de hechos de la misma así al hecho 42 mediante comunicación de 12 de febrero de 2019,

la subdirectiva de Sintraproquia notifica PQPSA la nueva conformación de la junta directiva, relacionándose al demandado como presidente de la Subdirectiva Tocancipá de dicha organización sindical, al 43 mediante proceso de modificación de la junta directiva de la secciona, Sibaté de la organización sindical Sintraproquia, el 1º de abril de 2019 se relaciona al demandado como Presidente de la seccional Sibaté de la organización sindical SINTRAPROQUIPA, el 44 a la fecha el demandado posee fuero sindical en calidad de Presidente de la subdirectiva Tocancipá, Sintraproquia, 45 actualmente el demandado posee fuero sindical en calidad de presidente de la subdirectiva de la seccional Sibaté de Sintraproquia, hecho 46 mediante correo electrónico enviado por Horacio Alexander Palomino el 23 de febrero de 2017, se le requiere al señor Héctor Mateus presentarse a trabajar en la planta Muña de PQP como consecuencia de la autorización de traslado otorgado por la SL del TSC, hecho 48, el requerimiento de presentarse a trabajar remitido el 23 de febrero de 2017, se envía al correo electrónico hectormateusolarte77@hotmail.com, hecho 49 en la base de datos del sistema de nómina de la compañía se registra como correo electrónico de contacto para todas las comunicaciones laborales al demandado el correo hectormatuesolarte77@hotmail.com, hecho 50 dentro de la base de datos de nómina de PQP se registra como teléfono celular de contacto de Héctor Augusto Mateus Olarte demandado, el número 3213368904, hecho 51 el correo electrónico hectormateusolarte77@hotmail.com es utilizado de forma recurrente y sistemática por el demandado para realizar peticiones y comunicaciones laborales con PQP, hecho 52 con la comunicación de fecha 22 de noviembre de 2017 en la que se pone de presente al demandado la existencia de una justa causa de terminación del contrato de trabajo condicionada al permiso del juez del trabajo se finaliza el proceso disciplinario que da lugar a esta solicitud de autorización de despido, hecho 53 la demanda de levantamiento de fuero sindical permiso para despedir a Héctor Mateus, se presenta el día 17 de diciembre de 2017, esto es en un periodo menor a dos meses desde la carta con la cual se finaliza el proceso disciplinario convencional, hecho 54 Héctor Augusto Mateus Olarte desarrolla actividades múltiples sin asistir a laborar como es su obligación a la planta Muña de PQP.

Hecho 55 el señor Héctor Mateus Olarte, es nombrado por el sindicato Sintrapulcar ante el Min trabajo como arbitro en el conflicto colectivo de este sindicato con la empresa protiza, el 9 de diciembre de 2019, hecho 56 en la carta que se designa a Héctor Mateus Olarte como árbitro de la organización sindical antes mencionada se señala ante esta autoridad administrativa que el correo electrónico del demandado es hectormateusolarte77@hotmail.com. Hecho 57, Héctor Augusto Mateus Olarte, en el 2019, participó como candidato al concejo del municipio de Tocancipá. Hecho 58 la Sala Laboral del HTSC, mediante sentencia de 14 de agosto de 2020, confirmó la autorización de terminación del contrato de trabajo con justa causa y levantamiento de fuero sindical de Milton Bernardo Garzón, en un proceso de similares hechos y pretensiones al aquí debatido. Hecho 59. La Sala Laboral del HTSC, mediante sentencia de 14 de agosto de 2020, señala que en los casos de inasistencia laboral sistemática y de tracto sucesivo no se puede aplicar la prescripción, hecho 60 la inasistencia laboral injustificada del demandado a ha sido un incumplimiento sistemático y de tracto sucesivo. Teniendo en cuenta los hechos adicionados, y el claro juego de carrusel sindical que está acostumbrado hacer el demandado procede a modificar las pretensiones así. Pretensión 1º Se declare la existencia de una justa causa de terminación del contrato de trabajo imputable al demandado Héctor Augusto Mateus Olarte, de conformidad cono dispuesto en el numeral 6 del literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 que subrogó el artículo 62 de CST en concordancia con el numeral 4 del artículo 60 y numerales 1 y 5 del artículo 58 esto es el CST. Pretensión 2o se levante el fuero sindical del que goza Héctor Augusto Mateus Olarte, quien se encuentra amparado por la garantía legal del fuero sindical por ser miembro de la junta subdirectiva de la subdirectiva Tocancipá de la organización sindical Sintraquim, en condición de presidente. Pretensión tercera se levante el fuero sindical que goza Héctor Augusto Mateus Olarte, quien se encuentra amparado por fuero sindical por ser miembro de la junta directiva de la seccional Sibaté del sindicato sintraproquipa en calidad de presidente como ha quedado demostrado. Pretensión cuarta, como consecuencia se autorice a PQO para terminar con

justa causa el contrato de trabajo de Héctor Augusto Mateus Olarte, adicionalmente procede allegar las documentales.

La apoderada de la parte demandada, recorrió el traslado a la adición de la demanda, y las curadoras de los sindicatos manifestaron que no les consta los hechos se opusieron a las pretensiones.

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 **HÉCTOR AUGUSTO MATEUS OLARTE** en su condición de directivo sindical, en consecuencia, otorgar permiso para despedir a **HECTOR AUGUSTO MATEUOS OLARTE**, condenó en costas y agencias en derecho a la parte demandada.

Como argumento de su decisión expuso.

“ADMITIDA las demandadas se notificaron mediante curador SINTRAQUIM Y SINTRAPROQUIPA y la parte demandada HECTOR AUGUSTO MATEUS OLARTE tanto los sindicatos y el demandado dieron contestación a la demanda y reforma que se dio. Se opusieron a las súplicas de la demanda, tanto la parte demandada como las organizaciones sindicales propusieron como excepción prescripción, y de manera puntual Sintraproquipa indicó que debía probarse la justa causa, para accederse al levantamiento foral. En la contestación del trabajador demandado se propuso la excepción de prescripción, afirmó también el acá demandado que no había autorización del ministerio de conformidad con la ley 361 artículo 26 y en esa oportunidad se alegó la falta de levantamiento sindical del fuero sindical de Sintraproquipa razón por la cual la vinculó por economía procesal a este trámite, se alegó también una prejudicialidad respecto de lo penal y una violación a los derechos humanos, afirmando que el acá demandado presentó una denuncia penal. Dentro del correspondiente trámite el despacho adelantó la presente diligencia donde se practicaron las pruebas que fueron practicadas el día de hoy. No se evidencia motivo alguno causal de nulidad que invalide lo actuado, por lo tanto, se continúa con la actuación.

Problema jurídico, incurrió en justa causa para que se proceda al levantamiento de la garantía de fuero sindical el trabajador HECTOR AUGUSTO MATEUS OLARTE. Pasa el despacho a considerar lo siguiente son premisas normativas de este fallo el artículo 405 del CST el artículo 406 del CST el artículo 410 del CST, así mismo también es premisa normativa de este fallo el artículo 62 numeral 6) literal a) que corresponde a las causas de terminación del contrato que refiere o se remite a los artículos 58 y 60 del CST. Pasa entonces el despacho a verificar si probatoriamente se logró acreditar la justa causa por parte del trabajador demandado para proceder al levantamiento de la garantía del fuero sindical. No hay duda dentro del proceso que con prueba documental se logró probar que el demandado ostenta la garantía de aforado sindical frente a las organizaciones Sintraquim y Sintraproquipa así mismo que ostenta la condición de trabajador de PQP con prueba trasladada el proceso 2015-503 puedo evidenciar este estrado judicial que existe unas génesis dentro de este proceso que viene de lo siguiente.

Para el año 2015 con radicado con 2015-503 PQP adelantó una acción para solicitar la autorización al juez del trabajo a fin de que se pudiera trasladar en la prestación del servicio al aforado sindical HECTOR AUGUSTO MATEUS OLARTE, dicho fallo fue proferido por este estrado judicial y fue posteriormente confirmado por el H T donde se determinó que el aquí demandado HECTOR AUGUSTO MATEUS OLARTE tenía que ser trasladado a la planta del muña, ahora bien, la génesis de que dio origen a ese proceso corresponde básicamente a que PQP cesó sus operaciones en el municipio de Tocancipá debido a un acuerdo municipal que profirió el municipio de Tocancipá que tuvo como consecuencia que se trasladara la operación en ese momento. Eso llevó necesariamente que el tribunal autorizara el traslado, ahora se cita estos como un antecedente y así está probado dentro del mencionado proceso, porque el hecho puntual sobre el cual se finca esta demanda no lo constituye otro que la ausencia del acá demandado a trabajar pese a que el tribunal le había otorgado la posibilidad de trasladarse a la planta del Muña

Claro es que dentro del mencionado proceso que queda debidamente acreditado en este estrado judicial que el demandado HECTOR AUGUSTO MATEUS OLARTE no acude a prestar servicios pese a los diferentes requerimientos que le ha hecho PQP que se encuentran soportados dentro del expediente, requerimientos del 6 de julio de 2017, requerimientos del 2 de octubre del año 2017, donde efectivamente hay un informe por parte de Julio Jiménez gerente de planta quien le informa a gestión humana de acuerdo con el folio 43 que el señor HECTOR AUGUSTO MATEUS OLARTE no acude a trabajar a la planta sin justificación alguna desde el 8 de noviembre del año 2016 eso está debidamente soportado de manera documental tanto que el 3 de octubre de 2017 tal y como obra dentro del mencionado proceso se le cita a diligencia de descargos al acá demandado al correo electrónico hectormateusolarte77@hotmail.com y para apertura del proceso disciplinario, eso quedó debidamente acreditado con la documental que se allegó dentro del mencionado proceso y se adelantó proceso disciplinario, se abrió a proceso disciplinario que quedó acreditado dentro de este mencionado proceso no solamente documentalmente sino con el testimonio de la señora MANUELA CUARTAS quedó acreditado que efectivamente se le citó por correo electrónico, se le citó mediante comunicación incluso al teléfono 3213368904 número telefónico que aparece en la base de datos de PQP, tal como quedó acreditado dentro del mencionado proceso, no solamente al proceso que obra dentro del expediente sino con el testimonio de la señora Manuela Cuartas, está claro y está debidamente acreditado que en repetidas ocasiones que PQP documentalmente citó bajo todos los medios posibles al acá demandado hasta que finalmente el 5 de octubre del año 2017 de acuerdo a folio 53 se produce un acta de inasistencia de descargos y posteriormente viene entonces, a concluirse una nueva citación del 16 de noviembre del año 2017 es decir varias citaciones y varias oportunidades se le han dado al trabajador para que acuda a explicar cuáles son las razones por las cuales no va a trabajar en noviembre 22 del año 2017 se le comunica a HECTOR AUGUSTO MATEUS OLARTE, según folio 66 que se terminará su contrato sujeto a su calificación, ahora es sabido que se arrimó reglamento interno de trabajo donde efectivamente una de las obligaciones y faltas que se constituye es la de faltar al trabajo y así está acreditado dentro del reglamento interno de trabajo que obra dentro del mencionado proceso, lo que lleva necesariamente a concluir que efectivamente el demandado incurre en el quebranto de esa norma no solamente laboral de incumplir con sus obligaciones de acudir a la prestación del servicio propia del elemento del contrato de trabajo, sino que también infringe el reglamento interno de trabajo, norma aplicable incorporada a los contratos de trabajo.

Ahora, claro es, dentro del mencionado proceso que no está llamada a prosperar los argumentos efectuados por la señora abogada de la parte demandada quien afirma en este estrado judicial que existe una prescripción de la acción, lo mismo que las organizaciones sindicales quienes lo indican. Si bien el fallo del HT se produce y luego pasan unos meses y la demanda se presenta en diciembre del año 2017, también lo es que el despacho no puede perder de vista que la obligación de prestar el servicio es de tracto sucesivo, y frente a esta situación, ha sido totalmente reiterada, es decir no estamos hablando de una sola vez que el trabajador haya faltado al trabajo y que no lo haya podido explicar, sino que se está hablando de una conducta que es totalmente reiterada desde el momento en que se constituye su obligación de asistir que no es otra que la del fallo del HT que autorizó el traslado, lo que lleva necesariamente a concluir que efectivamente se prueba la justa causa, no solamente por eso, sino porque el despacho también dio aplicación al artículo 205 del CGP frente a la confesión

ficta o presunta frente a la cual no hay prueba en contrario dentro del expediente, esto lleva necesariamente a concluir que frente a esta situación reiterada y de tracto sucesivo en la que incurre la inasistencia del demandado a trabajar no pude entenderse de otra manera que se prueba la justa causa y no hay prescripción de la acción en los términos del artículo 118 como lo pretenden las organizaciones sindicales y lo pretende la parte demandada.

Ahora, se alega por parte del demandado, un incumplimiento de los deberes del empleador, sabido es que no está demostrado dentro de este proceso que sea en razones al incumplimiento de los deberes del empleador que el aquí demandado no acude a trabajar, claro es que se discutía dentro del mencionado proceso y así lo indicaba el testigo que declaró, el señor Luis infante Muñoz quien refirió un asunto de transporte, nótese como en el testimonio de Luis Infante Muñoz el despacho puede evidenciar que hubo una ruta frente a algunas personas que efectivamente la usaron, ahora también es claro que la señora Manuela Cuartas en su testimonio indicó que se trataba de un asunto de mera liberalidad, es decir no está demostrado acá que se hubiese pactado en un tipo de convención colectiva, el hecho de lo que corresponde al transporte para predicar que existe un incumplimiento por parte del empleador, se habla dentro de la contestación de la demanda de un acuerdo transaccional que obra en el folio 164 del expediente, se trataba ahí básicamente de resolver unos asuntos judiciales que tenía PQP con los trabajadores, sin embargo no puede predicarse que se hubiese contraído una obligación convencionalmente en razón de un tipo de transporte o que hubiese efectuado o hubiese existido algún tipo de condicionamiento de traslado a que se otorgue el transporte del aquí demandante al lugar o sitio de trabajo, ahora, esto lleva necesariamente a concluir que no está demostrado ningún tipo de incumplimiento por parte del empleador que lleve a amparar al acá demandado frente a su negativa a acudir al trabajo tal como está demostrado dentro del presente proceso, pues la señora Manuela Cuartas es clara en afirmar que el acá demandado no acude a trabajar, y es claro que el fallo se produce hace más de dos años y que el testigo Luis infante Muñoz solamente dice en su testimonio haber sabido que de 10 a 12 veces acudió a la planta, pero nótese aunque obran unas fotografías a ver unas personas lo cierto es que el testigo Luis infante Muñoz dice saber de esas mencionadas fotografías porque se pusieron de presente en una audiencia, pero no porque él hubiese estado presente aunque es claro que del mismo testimonio de Luis infante Muñoz el despacho puede inferir que no había alguna manera que el hubiese aparecido con el acá demandado pues el mismo dice que estaba adentro y el demandante estaba afuera en una sola oportunidad además también indica que esas fotografías tuvo conocimiento, fue en razón a una audiencia que se le pusieron de presente, es decir ni siquiera puede el despacho evidenciar que correspondan realmente a situaciones o don fe es decir que nos ilustre que efectivamente la empresa no permite la entrada del trabajador HECTOR AUGUSTO MATEUS OLARTE, no solamente eso, no está debidamente soportado siquiera dentro del expediente comunicación alguna donde HECTOR AUGUSTO MATEUS OLARTE justifique las razones de su inasistencia a prestar los servicios a su lugar de trabajo como debe ser, ahora bien, dichas mencionadas fotografías solamente dan cuenta de unos trabajadores en horas que ni siquiera se puede determinar ni fechas que sin siquiera se pueden determinar de cuando fueron tomadas esas imágenes, unas personas en ruana presuntamente con el aquí demandado HECTOR AUGUSTO MATEUS OLARTE. Sin embargo, no puede predicarse si quiera que se trate de una situación de que se les hubiesen permitido siquiera la entrada, está la puerta cerrada en cuanto a esas fotografías y solamente se encuentran en la portería. Ahora, es claro que el acá demandado no justificó tampoco su inasistencia al mencionado proceso disciplinario y ese es el escenario propio para que el justificase a la compañía de las razones por las cuales no había acudido a trabajar. Ahora se predica dentro del mencionado proceso, que no debe levantarse la garantía del fuero por encontrarse una prejudicial en cuanto a lo penal y frente a esa circunstancia, el despacho debe decir, que la parte tampoco cumplió con la carga de acreditar mediante derecho de petición, que hubiese soportado lo relacionado la mencionada querella y no solamente eso, acá se está discutiendo es la inactividad por parte de HECTOR AUGUSTO MATEUS OLARTE de acudir a prestar los servicios es decir cualquier responsabilidad penal si hubiese relación con algún tipo de denuncia que él hubiese presentado, en realidad no inciden dentro de este proceso, se habla también dentro de la contestación de la demanda de una estabilidad ocupacional reforzada, sabido es dentro del mencionado proceso que la Ley 361 de 1997 en su artículo 26 impone la facultad de no terminar los contratos en razón o motivo o estado de salud en este momento el despacho debe decir que el aquí demandado HECTOR AUGUSTO MATEUS OLARTE no se está

desvinculando en razón o motivo de su estado de salud, no solamente eso dicha circunstancia sería de competencia del ministerio mediante un trámite administrativo, sino que acá se le está pidiendo su desvinculación, es en razón a un incumplimiento contractual por no acudir a trabajar por, lo tanto no está llamada a prosperar los hechos de defensa en el sentido de que el demandado ostenta una garantía de debilidad manifiesta en los términos del decreto 361 del año artículo 26 que implique aplicar algún tipo de derechos fundamentales respecto del acá demandado HECTOR AUGUSTO MATEUS OLARTE, no solamente eso, el despacho no puede perder de vista la conducta procesal también de las partes, nótese como dentro de este proceso el despacho debe hacer una valoración sobre la conducta procesal tanto de la abogada de HECTOR AUGUSTO MATEUS OLARTE como del mismo HECTOR AUGUSTO MATEUS OLARTE, quedó registro dentro de la grabación en este estado judicial que la abogada durante varias veces y varias oportunidades se comunicó con su cliente, es decir, su cliente sabía de la audiencia, y aun así no acudió a rendir interrogatorio de parte, razón por la cual el despacho lo declaró confeso y esto sirve también de base para respaldar el hecho de que efectivamente no le asisten razones a HECTOR AUGUSTO MATEUS OLARTE razones creíbles y atendibles que en más de dos años no acuda a trabajar y a prestar sus servicios a la sociedad acá demandante, dentro del presente proceso, esto lleva necesariamente a concluir que debe levantarse la garantía de fuero sindical que ostenta el señor HECTOR AUGUSTO MATEUS OLARTE dentro del presente caso, como quiera que efectivamente nunca hubo una violación a su debido proceso, se le citó varias veces tanto a las organizaciones sindicales SINTRAQUIN, SINTRAPROQUIM, a la nacional, a la subdirectivas al acá demandado, tal como lo, expresó MANUELA CUARTAS, y como quiera que no existe un incumplimiento por parte del empleador que nos lleve a concluir y así lo dijo el representante legal que había sido por mera liberalidad en su interrogatorio de parte que se había otorgado el transporte, hecho que tiene soporte, no solamente en su interrogatorio de parte que no serviría por sí mismo sino que tiene soporte en el testimonio de la señora Manuela Cuartas, y en el mismo testimonio de Luis Infante Muñoz, esto deberá concluir que el despacho la garantía foral del aquí demandante, levantar la garantía foral además de eso el despacho debe hacer mención que los procesos 074 y 465 del año 2018 que se pidieron como prueba trasladada no tienen incidencia dentro de ese proceso, en la medida que se trata de procesos ordinarios que están siendo tramitados y ni siquiera han llegado a etapa de práctica de pruebas por lo tanto el despacho no tiene como prueba trasladada para valorar en este momento, pruebas que ni siquiera dentro de esas instancias judiciales, así las cosas este despacho condenara en costas \$200.000 cada uno a favor de la parte demandante PQO

III. RECURSOS DE APELACION PARTE DEMANDADA.

HECTOR AUGUSTO MATEUS OLARTE

Inconforme con la decisión expone, que me permito interponer recurso de apelación para que el superior jerárquico en sede de instancia revoque la sentencia por ser contraria en derecho y contra el material probatorio que obra en el proceso por lo siguiente.

Respecto a la primera de declarar que el señor HECTOR AUGUSTO incurrió en justa causa para ser despedido y levantarse su fuero sindical por las justas causas, en el sindicato Sintraquim y en el otro sindicato Sintraproquipa y los demás que señaló el despacho y segundo por la condena en costas y en agencias en derecho para que sea revocada por los siguientes razonamientos.

Parte el despacho con unas premisas totalmente erradas y son para que el superior jerárquico las revise, dice que el demandante incurrió en las causales por ausencia de prestar el servicio

y desconoce que el demandante no acude a prestar sus servicios a partir de julio de 2017 las veces que se le ha requerido y precisamente es por lo contrario el demandante asistió, y está probado, que no quiera ver el despacho pero el superior jerárquico si puede observar que el demandante acudió a prestar sus servicios desde noviembre de 2016 a la planta del muña que queda ubicada en el municipio de Sibaté y acudió no en una sino en muchas oportunidades a asistir y el no ingresó a laborar porque precisamente el señor Julio Jiménez quien es el director de la planta de esta misma, mediante carta informa a la empresa que desde noviembre de 2016, él no se ha presentado a ninguna diligencia de descargos, pero ese hecho no es cierto, es todo lo contrario, todas las veces que la empresa citó al demandado HECTOR AUGUSTO MATEUS a diligencia de descargos este asistió, es más, está reportado dentro del expediente y figura que el despacho no quiso observar señora juez, no quiso, mirar; no quiso observar, que el demandante en varias oportunidades le escribió a la empresa, uno pidiéndole el servicio del transporte, dos diciéndole nuevamente notifíqueme porque me llegó el correo por el servicio Colex, lo citaron el 20 de noviembre a las 10 de la mañana y resulta que el correo llegó fue a las 5 de la tarde es decir 5 horas perdón 3 de la tarde 5 horas después y que la empresa no tenía conocimiento del correo Héctor punto Mateus. que no es cierto porque estamos nosotros aportamos y figura dentro del expediente en los folios que el demandante le escribió a la empresa por favor cíteme una nuevamente, mire cuando más voy díganme cuando más voy, pero resulta que MANUELA dice que el despacho erro, y dice que por comunicación del teléfono que la señora Manuela llamó al demandado varias veces, y es mentira señora juez repita el audio, bueno ya no lo puede repetir, pero el tribunal si puede escuchar que ella dijo que no lo había llamado nunca al teléfono, sabe el número telefónico pero nunca lo hizo o sea que no es cierto lo que dijo el despacho el demandante si acudió a diligencia de descargos todas las veces que lo citaron pero la misma empresa es la que ha impedido el acceso al demandante y porque lo hizo, porque el demandante (sic) era inicialmente un trabajador del montón en la junta directiva pero en el momento que adquirió el cargo de presidente de la subdirectiva Tocancipá y presidente de la subdirectiva de Sintraproquipa de Sibaté en ese momento la empresa ya no le gusto la calidad de trabajador de el por ello a partir de la diligencia de descargos que aparentemente lo citó el 5 de noviembre por error dra pero no fue el 5 de noviembre por error, el 5 de octubre de 2017 no, fue, en noviembre de 2017, 20 de noviembre perdón la empresa lo citó a el 20 de noviembre y lo mando mediante un correo, pero en ese correo mi mandante no observa nada porque ese correo esta hackeado y usted lo sabe igualmente la empresa dice que le mandó una carta el 22 de noviembre de 2017 donde termina la relación laboral porque no está llamado a prosperar estas excepciones, dice que no se da la excepción de prescripción, señora juez, la prescripción y las leyes son para cumplirlas y las normas para aplicarlas es decir que por lo tanto debe darse la prescripción extintiva es decir no es de tracto sucesivo porque el demandante no presto el servicio, que por esa conducta, reiterara pero es que el demandante fue a prestar el servicio pero porque la empresa impidió el acceso y no lo digo el lo dijo el testigo, gracias a Dios que no vino el señor Julio Jiménez que fue la persona que ordeno que fue un testigo de la parte demandante, gracias a Dios que lo hubiera pedido, pero me equivoque me falto haberlo dicho, pero el tribunal de oficio en segunda instancia para observar y demostrar efectivamente esta causal la puede declarar de oficio, por eso desde ahora insisto que sea llamado este señor Julio Jiménez el que dijo que no permitía el ingreso por lo tanto no hubo conducta reiterada del trabajador de no prestar el servicio la conducta reiterada es de su empleador porque no autorizó el ingreso al demandante la señora juez que hubo una confesión ficta conforme al artículo 205 del CGP porque no incurrió a la diligencia, señora juez le recuerdo que le dije que el señor estaba en Boyacá, en un pueblo que se llama Borbur en una vereda que se llama en este momento no me acuerdo el nombre playas blancas cosas blancas algo así que se llama, por lo tanto, nunca el demandado incumplió el demandado si cumplió su deber y el que el incumplió los deberes como empleador fue el empleador que impide que su trabajador que ya tiene fuero y que es el presidente que ya tiene fuero y es el presidente de los dos sindicatos que son mayoritarios de la empresa pues... acabarlo, es decir por lo tanto que esa existencia del demandado a su trabajo conforme al artículo 118B se da la prescripción, el demandante conforme lo dice el señor LUIS INFANTE acude a la empresa y porque lo hace porque la empresa le ofreció el transporte, señora juez recuérdese su primer fallo que da de autorización para que el trabajador sea trasladado a eso pero lo que dice el tribunal es lo siguiente y le recuerdo que el trabajador puede ir, mire lo dice el tribunal a folio 20 del fallo dice el H.M. Cesar Rafael Marcucci Diazgranados (y lee) luego la empresa PQP ofreció a mi mandante no lo dijo solo a usted sino al tribunal porque lo quieren

desconocer igualmente se señala a folios del mismo proceso, o sea 2015-513 del traslado dice acá la empresa la PQP o sea sigue agregado que lo que dice el magistrado (lee) no solamente lo dijo usted señora juez, lo dijo también el magistrado, pero no es porque es una mera liberalidad como dijo la dra Manuela, que pena pero la dra. Manuela Cuartas dijo que era una mera liberalidad, también lo dijo horacio para que mienten, mienten, mienten, mienten, mienten, por favor mire, miente, no era mera liberalidad es una decisión de un tribunal de una autoridad, miente doctor mintió entonces la empresa concedía el transporte al trabajador luego no era obligación era un deber de la empresa, no era una simple autorización era un deber el cumplimiento de esta decisión y la condición de conceder el transporte de ida y regreso de su trabajador HECTOR AUGUSTO MATEUS que recuerde es todavía el presidente de SINTRAPROQUIPA Y SINTRAQUIM las subdirectivas el acudía a trabajar a su sitio de trabajo sabido y eso lo señala LUIS INFANTE en una audiencia y lo saben y es que señora juez no tengo acceso para decirle donde está la fotografía de Luis Infante porque no me hizo llegar hoy los cuadernos dra para ver el expediente, no tuve acceso, y usted sabe que me lo dejara ver y no me lo dejo ver, por lo tanto había una obligación de la empresa de conceder a su trabajador el transporte y el está dentro de las fotografías dra, usted lo conoce por lo tanto el trabajador si ha justificado su inasistencia a su sitio de trabajo pero su empleador no permite el acceso, pero además no se dice que días ni fechas porque ellos como los trabajadores no guardan en las fotos se señala que ellos fueron a trabajar en horas y todo eso, imagínese el demandante (sic) se presentó no una y mire la demanda se presentó mire la oportunidad en que se presentó desde el 2018 la suscrita contestó la demanda, y puso a disposición las pruebas y todo, por lo tanto, querer pretender y decir como dice la señora juez, que se hizo un proceso disciplinario, cual proceso disciplinario si el trabajador lo citaban el trabajador iba y la empresa decía no no no no usted no entra lo escuchó no no no, no entra lo escuchó señora juez lo dijo Luis Infante para que le traigo 50 personas pa que digan todos los trabajadores de una planta fueron a donde julio Jiménez que es el administrador y le dijeron miren acá esta, todos los trabajadores a proteger a su jefe que era el presidente del sindicato y dice la empresa aaaahhh, no señor usted no entra, entonces de quien es la justa causa, del trabajador que si va a cumplir y va de su propio bolsillo y va y presta su servicio, pero la empresa no lo deja despedir (sic) quien es el quien incumple el trabajador, o la empresa, cual justa causa señora juez, por favor señora juez sea justa lo único que le pido era justicia y respecto lo que dice en la portería en las fechas claro es que los trabajadores están adentro y su presidente de su sindicato está afuera pero la empresa dice ahhh no entra y los demás se van para la empresa y nada entonces desconoce la excepción de prescripción, el incumplimiento de la obligación, la prejudicialidad, la inactividad penal, la estabilidad ocupacional el estado de salud de Héctor Mateus que lo desconoce, por lo tanto ustedes magistrados que van desconociendo todos los errores todas las falencias, todas las mentiras, todo lo que hizo el abogado todo eso es un fraude, pero bueno ustedes H magistrados pueden corregir ese error ese fallo tan abyecto, que no tiene ni pies ni cabeza para que declare que primero que el demandado si incurrió en justa causa y que le pueden levantar el fuero como lo pueden levantar si el demandado si fue a su sitio de trabajo y no solamente en una ocasión, pregúntele a Manuela que ella si lo dijo, y eso no lo dijo se nora juez el demandado si fue en varias oportunidades y se vio en la empresa oyo, oyó, entonces por lo tanto solicito que se revoque el fallo impugnado, debido a que se violó el debido proceso, porque no se le aplicó el trámite disciplinario que tiene la empresa donde dice que efectivamente al demandado tienen que hacérsele el proceso disciplinario y si el demandado fue a cumplir con su labor pero la empresa impidió el acceso, como se podía, más por eso están las fotos se le mando el audio no solamente eso sino que esta la otra demanda que cursa en el juzgado por donde el demandado está pidiendo el pago de las prestaciones económicas desde noviembre del 2005, señora juez porque que dijo usted que ya lo había vido (sic), pero no lo vio, allá están las pruebas, está el audio, esta todo que es la hora y la voz de julio Jiménez, diciendo en el otro proceso que debe estar que la señora juez dice que está ahí, donde el demandante está pidiendo el audio donde dice Julio Jiménez el no entra a esta empresa, está desconociendo por lo tanto, la señora juez ese audio, esas pruebas y todas las prestaciones económicas que el demandado eta piden que se le paguen porque no se le ha pagado la todas las prestaciones económicas porque no se le ha pagado al demandado no se le ha pagado ni se le ha permitido el servicio desde noviembre de 2016, no solamente fue en noviembre, en diciembre, en enero, iba allá cada vez que lo citaban porque lo iban a dejar él pensaba ir por su salario que le pagaran y no le pagaron ni un peso no se le pagó y todos los que han declarado la mayoría han mentido y han tergiversada los hechos reales por lo tanto

Magistrados ustedes que tienen la segunda instancia y que tienen la facultad de revocar este fallo injusto, ilegal y violatorio del debido proceso del demandado, por ello solicito se revoque la decisión igualmente quiero señalar en el reglamento interno de trabajo y en la convención colectiva de trabajo que se puso a disposición del despacho dice lo siguiente artículo 7º revisión de las hojas de vida, a partir de la fecha de la firma de la presente convención quedan anuladas todas las llamadas y sanciones hasta la fecha practicada, por lo tanto no podrán invocarse o utilizarse para despidos por justa causa esta se anularán, estas se anularán, sabe que es anularan que se acaben y revisarán cada 9 meses por lo tanto, no se evidencia ninguna falta cometida por mi mandante toda vez que se ha presentado a trabajar en reiteradas oportunidades y ha sido la empresa la que no ha permitido el ingreso del mismo evidenciándose una clara y efectiva persecución sindical a mi mandante y a los demás miembros de los sindicatos SINRAPROQUIPA Y SINTRAQUIN, con estas razones de hecho y de derecho, y de conciencia y de realidad procesal, es que se debe revocar este fallo gracias.

SINTRAPROQUIPA (CURADORA)

“Por medio de la presente me permito interponer el recurso de apelación en atención a que el empleador no logró probar que se 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 lo haya llamado por teléfono y por lo tanto no utilizó todos los medios necesarios para verificar la justificación de la ausencia del señor HECTOR AUGUSTO MATEUS OLARTE, y pudiera determinar porque efectivamente no se presentó a prestar el servicio, y era el empleador el que tenía la carga de la prueba de demostrar esa justa causa para terminar el contrato de trabajo. 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 del trabajador con amigos y/o familiares constancias entre otras gestiones orientadas a ubicarlo para conocer las razones de su inasistencia o que le imposibilitaron acudir a su trabajo, incluso una citación a rendir descargos habría sido útil para establecer los hechos por consiguiente 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 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 incurría en la conducta atribuida a título de abandono de cargo, o lo que es lo mismo que no se presentara a trabajar desde el 19 de julio de 2012 por causas imputables al mismo empleador pues contrariamente del oficio de 16 de julio de 2012, se observa el informe de actividades que presentó el actor en el que manifestó, cuento con toda disposición para continuar con las actividades pero insisto que se den las condiciones originalmente propuestas de inversión entre los productos para este desarrollo.

De lo anterior se colige como el mencionado por la corte suprema de justicia, al señor Héctor de acuerdo al testimonio aportado por la parte demandada no se le permitió el ingreso primero que todo, segundo cuando se fue a realizar la diligencia de descargos no se le buscó por todos los medios para determinar porque es que no se presentaba en la planta el Muña a prestar el servicio por lo tanto no hay prueba suficiente para desterninar la justa causa de la terminación del contrato de trabajo, por lo tanto en atención a estos solicito respetuosamente se le conceda el recurso de apelación para que los magistrados se revoque la sentencia en su integridad y no se autorice el levantamiento del fuero sindical y por lo tanto tampoco se autorice la terminación del contrato de trabajo por no haberse probado la justa causa.

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, y la

organización sindical, teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad, ya que carece de competencia para pronunciarse sobre otros aspectos, pues de acuerdo con la ley la parte demandada trabajador ha manifestado su inconformidad coadyuvado por una sindicato, por lo tanto no procede la consulta.

Así las cosas, se tiene que el problema jurídico por resolver es analizar si la sociedad empleadora probó la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo del trabajador demandado, y en ese orden, verificar si el procedimiento disciplinario fue efectivamente notificado. La Juez al proferir su decisión consideró que la justa causa invocada por la empresa fue evidenciada, pues se encuentra debidamente acreditado *“que el demandado HECTOR AUGUSTO MATEUS OLARTE no acude a prestar servicios pese a los diferentes requerimientos que le ha hecho PQP que se encuentran soportados dentro del expediente, requerimientos del 6 de julio de 2017, requerimientos del 2 de octubre del año 2017, donde efectivamente hay un informe por parte de Julio Jiménez gerente de planta quien le informa a gestión humana de acuerdo con el folio 43 que el señor HECTOR AUGUSTO MATEUS OLARTE no acude a trabajar a la planta sin justificación alguna desde el 8 de noviembre del año 2016 eso está debidamente soportado de manera documental tanto que el 3 de octubre de 2017 tal y como obra dentro del mencionado proceso se le cita a diligencia de descargos al acá demandado al correo electrónico hectormateusolarte77@hotmail.com y para apertura del proceso disciplinario, eso quedó debidamente acreditado con la documental que se allegó dentro del mencionado proceso y se adelantó proceso disciplinario, se abrió a proceso disciplinario que quedó acreditado dentro de este mencionado proceso no solamente documentalmente sino con el testimonio de la señora MANUELA CUARTAS quedó acreditado que efectivamente se le citó por correo electrónico, se le citó mediante comunicación incluso al teléfono 3213368904 número telefónico que aparece en la base de datos de PQP, tal como quedó acreditado dentro del mencionado proceso, no solamente al proceso que obra dentro del expediente sino con el testimonio de la señora Manuela Cuartas, está claro y está debidamente acreditado que en repetidas ocasiones que PQP documentalmente citó bajo todos los medios posibles al acá demandado hasta que finalmente el 5 de octubre del año 2017 de acuerdo a folio 53 se produce un acta de inasistencia de descargos y posteriormente viene entonces, a concluirse una nueva citación del 16 de noviembre del año 2017 es decir varias citaciones y varias oportunidades se le han dado al trabajador para que acuda a explicar cuáles son las razones por las cuales no va a trabajar en noviembre 22 del año 2017 se le comunica a HECTOR AUGUSTO MATEUS OLARTE, según folio 66 que se terminará su contrato sujeto a su calificación, ahora es sabido que se arrimó reglamento interno de trabajo donde efectivamente una de las obligaciones y faltas que se constituye es la de faltar al trabajo y así está acreditado dentro del reglamento interno*

de trabajo que obra dentro del mencionado proceso, lo que lleva necesariamente a concluir que efectivamente el demandado incurre en el quebranto de esa norma no solamente laboral de incumplir con sus obligaciones de acudir a la prestación del servicio propia del elemento del contrato de trabajo, sino que también infringe el reglamento interno de trabajo, norma aplicable incorporada a los contratos de trabajo.

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 1° 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 25 de octubre de 2016, confirmada por este Tribunal el 8 de noviembre de 2016, que el actor goza de fuero sindical por ser miembro de las juntas directivas de los sindicatos mencionados (Sintraproquipa y Sintraquim).

La sociedad solicita el levantamiento del fuero sindical del demandado con base en lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 norma que subrogó el artículo 62 del CST, en concordancia con lo establecido en el numeral 4° del artículo 60 y los numerales 1° y 5° del artículo 58 ibídem, advirtiendo que el demandado desde el 8 de noviembre de 2016 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.

La apoderada del demandado en su apelación indica que el juez parte de unas premisas erradas al indicar que el demandante incurrió en las causales por ausencia de prestar el servicio, desconociendo que no acude a prestar sus

servicios, pero que contrario a su dicho este si asistió desde noviembre de 2016 a la planta del muña no una sola vez sino en muchas oportunidades y que no ingresó a laborar porque precisamente *“Julio Jiménez quien es el director de la planta de esta misma, mediante carta informa a la empresa que desde noviembre de 2016, él no se ha presentado a ninguna diligencia de descargos”*

Sin embargo, revisadas los medios de prueba allegados a la instancia, se evidencia comunicación de fecha 6 de julio de 2017 (fl. 40), (sin que haya constancia que hubiese sido entregado al demandado), en la que la empresa requiere al demandado para que se presente a la planta del Muña a prestar servicios, como lo dispusieron 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. 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. 41). Estima la Sala que la falta de acreditación de la entrega de la misiva inicialmente citada (de 6 de julio 2017 folio 40), no exime de la obligación del trabajador de acudir a su sitio de trabajo, pues era de su conocimiento la decisión judicial que dispuso el traslado.

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 las obligaciones laborales por no asistir a trabajar desde el 8 de noviembre 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 de 2017 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. 42). Dicha comunicación se envió al correo electrónico hectormateussolarte77@hotmail.com, (folios 43, 44) como también a los correos electrónicos de los sindicatos sintraproquipanacional@gmail.com (fl 47 y 48) Sintraquim Tocancipá,

sintraquin.tocancipa@gmail.com (fls 48 y ss), se advierte que Gestión Humana de PQP envió un mensaje de texto al número de celular 3213368904 *“Buenos días señor Héctor, 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, 11.53 am de 4 de octubre de 2017”* (folio 46). 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 51, la que igualmente se envió a los correos electrónicos del trabajador y de los sindicatos (fl 52 y ss), 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 (folio 64).

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 en la ciudad de Sibaté a pesar de existir sentencia judicial que autorizó el 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 que fue citado mediante correo electrónico hectormateusolarte77@hotmail.com, de donde el hacía diferentes peticiones a la compañía y comparte la pantalla de desde donde realizaban los correos, tiene correos donde está solicitando las cesantías, y otros correos que son enviados a diferentes personas, entre ellas a la testigo, a Productos Químicos Panamericanos y muestra la base de datos, donde se aprecia el correo electrónico sintraquin.tocancipa@gmail.com a donde 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, que 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 citó más 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 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, indicó la testigo 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 los medios de prueba obrantes al proceso, y de manera integral como lo ordena el artículo 61 del CPTSS, concluye la Sala que razón le asiste a la juez, 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 que no ha asistido a laborar a la Planta del Muña Sibaté después de proferirse la sentencia de segunda instancia por este Tribunal (8 de noviembre de 2016), 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, 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 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 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 8 de noviembre 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 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, se dan los presupuestos de las normas referidas para autorizar su despido por acreditarse la justa causa que tanto la apoderada del trabajador como la curadora

representando a Sintraproquipa echan 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 8 de noviembre de 2016 hasta, 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 los recursos de apelación, se cuestiona el envío de las notificaciones a través del correo electrónico del trabajador, y no mediante otro medio como aportación de citaciones personales a las direcciones registradas, intentos de localización del trabajador con amigos y/o familiares constancias entre otras gestiones orientadas a ubicarlo para conocer las razones de su inasistencia o que le imposibilitaron acudir a su trabajo, incluso una citación a rendir descargos medios que no aparecen demostrado dentro del expediente, como manifiesta la recurrente, hay que decir que contrario a ello, la Sala observa que la empresa intentó por los medios que tuvo a su alcance 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 como 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.

De otro lado, se duele la apoderada que no se declaró la excepción de prescripción, advierte la Sala que en efecto el artículo 118 A del CPT y SS adicionado por el artículo 49 de la Ley 712 de 2001, establece que las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos meses, que para el empleador se contarán desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa, o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente según el caso.

Si bien en el asunto bajo examen se invoca que el trabajador ha incumplido su obligación de presentarse a laborar desde el 8 de noviembre de 2016 y la demanda fue presentada el 18 de diciembre de 2017 se advierte que la causal invocada no puede entenderse como de ejecución instantánea o que se agota en un solo acto, sino que la misma se prolonga en el tiempo y además se presenta la discusión por parte del demandado de que este asistió a la empresa y que no le fue permitido el ingreso. Así las cosas, al tratarse de una obligación de tracto sucesivo invocada por la demandante no puede decirse que ocurrió la prescripción, pues tal hecho se prolongó en el tiempo.

Manifiesta también la recurrente que *“Julio Jiménez que fue la persona que ordeno que fue un testigo de la parte demandante, gracias a Dios que lo hubiera pedido, pero me equivoque me faltó haberlo dicho, pero el tribunal de oficio en segunda instancia para observar y demostrar efectivamente esta causal la puede declarar de oficio, por eso desde ahora insisto que sea llamado este señor Julio Jiménez”* petición que no es de recibo en esta instancia toda vez que como bien lo manifestó, no solicitó dicho medio prueba, por lo tanto, no fue decretado, circunstancia por la cual no resulta procedente su requerimiento.

Respecto a la confesión ficta manifiesta que *“señora juez le recuerdo que le dije que el señor estaba en Boyacá, en un pueblo que se llama Borbur en una vereda que se llama en*

este momento no me acuerdo el nombre playas blancas cosas blancas algo así que se llama, por lo tanto, nunca el demandado incumplió el demandado si cumplió su deber y el que el incumplió los deberes como empleador fue el empleador”, hecho que no es de recibo, toda vez que conforme a lo normado en el artículo 204 del CGP, la inasistencia al interrogatorio de parte, solo podrá justificarse mediante prueba siquiera sumaria de una justa causa que el juez podrá verificar por el medio más expedito, situación que en el presente caso no se presentó.

Con relación a la manifestación que hace la apoderada respecto a que la testigo Manuela Cuartas no había llamado al teléfono del aquí demandado, esta al dar su declaración manifestó cuando se le preguntó si había llamado directamente al teléfono al demandado para preguntar porque no se había presentado a prestar el servicio contestó. *“Decirle que he hecho una llamada en ese sentido puntual no”,* sin embargo, indicó que *“he tenido comunicación con Héctor Augusto Mateus Olarte por ese número telefónico en razón a todas las actividades sindicales que desempeña y como lo menciono hace un momento, en los procesos de negociación colectiva hemos tenido la oportunidad de conversar por ese medio”*

Insiste la apoderada en indicar que está probado que el demandante asistió a prestar sus servicios desde noviembre de 2016 a la planta del Muña, y no solo en una sino en muchas oportunidades y que no ingresó a laborar porque precisamente el señor Julio Jiménez quien es el director de la planta de esta misma, mediante carta informa a la empresa que desde noviembre de 2016, él no se ha presentado a ninguna diligencia de descargos, hecho que indica no es cierto, pues, todas las veces que la empresa citó al demandado HECTOR AUGUSTO MATEUS a diligencia de descargos este asistió.

Sin embargo reitera la Sala que revisado el proceso quedó demostrado que el demandado efectivamente no acude a prestar los servicios, iniciándose con el informe que realizó Julio Jiménez como gerente de la Planta el Muña quien avisó a Gestión Humana de la empresa que el demandado no acude a trabajar sin justificación alguna desde el 8 de noviembre de 2016, motivo por el cual se le hicieron requerimientos para que manifestara las razones de su inasistencia sin

que hubiese concurrido a ninguno de ellos, además de la prueba documental se establece con el dicho de Manuela Cuartas quien manifiesta que en repetidas ocasiones la empresa lo citó, y este no se hizo presente, a pesar que el trabajador sabía que a partir de esa fecha debía prestar sus servicios pues lo lógico es que si un trabajador es trasladado en virtud de una decisión judicial, debe cumplir sus obligaciones laborales, entre otras las de prestar sus servicios personales y acatar las órdenes de su empleador, en el sitio al cual se trasladó, pero ello en el caso concreto, se reitera, no fue cumplido por el demandado.

Indica la apelante del demandado, que este en varias oportunidades le escribió a la empresa, uno pidiéndole el servicio del transporte, y otro pidiendo que se le notificara nuevamente porque el correo por el servicio colex le había llegado 3 o 5 horas después de que la empresa lo hubiese citado, sin embargo, revisadas las pruebas obrantes no se evidencia que se hubiese hecho esta petición.

Con relación a la inquietud de la apoderada en el sentido que la empresa ha impedido el acceso al demandante pues este fue a prestar su servicio porque la empresa le ofreció el transporte y que lo dice el testigo Luis Infante, revisado el auto del testimonio de la mencionada persona, este manifiesta de manera reiterativa, que el actor asistió de 10 a 12 veces desde noviembre de 2016, en el 2017 y 2108, que se ha hecho presente pero los administradores no le dejan entrar que en una oportunidad el testigo junto con otros compañeros fueron a hablar con el administrador y este les informo que no tenían orden de Medellín, sin embargo mas adelante indica que a el le consta esos días porque varias compañeros le indicaron porque “yo roto los turnos todos los días no puedo estar en el mismo horario, de estar en la portería” por lo que en concepto de la sala no es creíble su versión en ese sentido toda vez que fue testigo de oídas. Y respecto a su declaración sobre el transporte, se evidencia que existió una ruta para algunas personas que si la utilizaron, demostrando así que no existió incumplimiento por parte del empleador.

Con relación a la manifestación *“que está el audio, esta todo que es la hora y la voz de julio Jiménez, diciendo en el otro proceso que debe estar que la señora juez dice que está ahí, donde el demandante está pidiendo el audio donde dice Julio Jiménez el no entra a esta empresa, está desconociendo, por lo tanto, la señora juez ese audio”*. Sin embargo, revisados los audios allegados no se encontró tal circunstancia. Al parecer dicha declaración se practicó en otro proceso pero no hay constancia de su requerimiento como medio de prueba trasladada, pues como se anotó anteriormente la misma apelante reconoce que no solicitó su declaración.

Respecto a las fotografías que señala el demandado que no fueron apreciadas por el a quo, se evidencia que el juez si las examinó pero no le fueron suficientes para tener por acreditados los hechos pretendidos por el demandado, conclusión que comparte la Sala toda vez que si bien en ella aparecen una personas frente a unas dependencias no se estableció que en efecto alguna fuera el demandante y en gracia de discusión de que lo fuera, no se tiene certeza, de la hora ni el día en que fueron tomadas, ni tampoco de las mismas se puede colegir la negativa de la empresa de permitir su ingreso a las instalaciones.

En consecuencia, como se dijo, se impone la confirmación de la decisión de primera instancia.

Costas a cargo de la parte demandada 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 **Héctor Augusto Mateus Olarte**, 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

;