



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

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25899 31 05 001 2018 00002 01/02

Productos Químicos Panamericanos SA vs. José Evelio Murcia Soler.

Bogotá D.C., cuatro (4) de noviembre de dos mil veinte (2020).

Resuelve la Sala los recursos de apelación presentados por el demandado **José Evelio Murcia Soler** contra el auto mediante el cual se precluyó la oportunidad para practicar unas pruebas y contra la sentencia que puso fin a la instancia, ambas providencias proferidas en audiencia pública virtual celebrada el 21 de octubre de 2020, por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Zipaquirá – Cundinamarca, dentro del proceso especial de fuero sindical que promovió en su contra la sociedad **Productos Químicos Panamericanos S.A.**

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

Providencia

Antecedentes

1. Demanda. La sociedad Productos Químicos Panamericanos SA., mediante apoderado judicial, promovió proceso especial de fuero sindical contra José Evelio Murcia Soler con el fin de obtener el permiso para darle terminado su contrato de trabajo con justa causa con fundamento en el numeral 6) del literal a) del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, en concordancia con los numerales 4º del artículo 60 y 1º y 5º del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo.

Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó que el demandado está vinculado a la entidad mediante un contrato de trabajo a término indefinido vigente desde el 29 de mayo de 2009 en virtud del cual se desempeña en el cargo de



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

'Operario Categoría C', cuyo último lugar de trabajo asignado y en donde se presentó a laborar fue la planta de producción ubicada en el área urbana del municipio de Tocancipá – Cundinamarca.

Indicó que, en razón a que el Concejo Municipal de Tocancipá, mediante acuerdo No. 09 de 2020 por el cual se revisa y ajusta el Plan de Ordenamiento Territorial ordenó su reubicación con un plazo máximo de hasta el 31 de diciembre de 2015, promovió un proceso especial de fuero sindical para obtener el permiso judicial para trasladar al demandado a la planta de producción de Muña, en el municipio de Sibaté – Cundinamarca, con radicado 25899 31 05 001 2015 000504 00, que correspondió al Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá, quien mediante sentencia proferida el 7 de octubre de 2016 autorizó el traslado, y por virtud del recurso de apelación presentado, fue confirmada esa decisión mediante sentencia proferida el 25 de octubre del mismo año por esta corporación.

Expresó que, a partir de obtener sentencia favorable a sus pretensiones, la entidad ha requerido en varias oportunidades al demandado para que se presente a laborar en la planta de Muña, y a pesar de ello, no se ha presentado, ni ha esbozado alguna justificación para ello.

Expuso que el demandado se encuentra afiliado al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Química y/o Farmacéutica de Colombia 'Sintraquim' y al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa de Productos Químicos Panamericanos SA 'Sintraproquipa', pero es de este último del que se genera la garantía del fuero sindical por su designación en la Secretaría de Educación.

Narró que el 5 de octubre de 2017 citó al demandado por su inasistencia injustificada desde el 25 de octubre de 2016, a través del correo electrónico jochemur26@gmail.com, con notificación a las organizaciones sindicales referidas, pero dicho trabajador no asistió, ni justificó su inasistencia.

Refirió que para garantizar el derecho de defensa y debido proceso del demandado volvió a citar al trabajador para el 20 de noviembre de 2017, y tampoco asistió a la diligencia, ni justificó su inasistencia.



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

Afirmó que conforme al numeral 6º del primer aparte del artículo 85 del reglamento interno de trabajo de la entidad es justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa la violación grave de las obligaciones y prohibiciones especiales que incumben al trabajador, y con arreglo al numeral 4º del artículo 81 del mismo reglamento es una prohibición especial para todo trabajador el faltar al trabajo sin justa causa comprobado o sin permiso previo.

Agregó que el demandado no se ha presentado a laborar a la entidad sin justificación alguna desde el 25 de octubre de 2016; que el 22 de noviembre de 2017 entregó vía correo electrónico al trabajador una comunicación para hacerle saber la configuración de la justa causa de despido que estará supedita a la autorización judicial; y que, en todo caso, se agotó el procedimiento disciplinario establecido en la convención colectiva de trabajo vigente.

2. La demanda correspondió al Juzgado Único Laboral del Circuito de Zipaquirá – Cundinamarca, quien la admitió, ordenó correr traslado de rigor, y vinculó al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa de Productos Químicos Panamericanos SA ‘Sintraproquipa’.

3. Contestación de la demanda. Durante la audiencia pública se recibieron las siguientes contestaciones de la demanda.

3.1. El demandado aceptó como ciertos los relacionados con la existencia del contrato de trabajo a término indefinido desde el 29 de mayo de 2009; el cargo de ‘Operario categoría C’; la iniciación del proceso especial de fuero sindical con radicado 2015 00504 ante el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá mediante el cual la entidad demandante pretendió obtener permiso judicial para trasladarlo de la planta de producción del municipio de Tocancipá a la planta de muña en el municipio de Sibaté, que terminación con sentencia desfavorable a sus intereses tanto en primera como en segunda instancia; su afiliación a las organizaciones sindicales Sintraquim y Sintraproquipa; su designación como ‘Secretario de Educación’ de la junta directiva de esta última agremiación sindical; y las dos citaciones a la diligencia de descargos enviadas por la inasistencia a laborar desde el día 25 de octubre de 2016 al correo jochemur@gmail.com.



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

Se opuso a las pretensiones de la demanda por considerar que es obligación de la entidad demandante, como su empleador, sufragar los gastos de transporte de ida y regreso para cumplir sus actividades laborales en el lugar de trabajo al que fue trasladado por orden judicial, aunque, en todo caso, expresó que en múltiples oportunidades se ha presentado a laborar, sin que hubiera podido tener acceso a las instalaciones de la planta de producción asignada.

En su defensa, propuso las excepciones que denominó prescripción, incumplimiento de deberes del empleador, pleito pendiente, prejudicialidad y violación de los derechos humanos.

3.2. El curador *ad litem* designado a la organización sindical Sintraproquipa mostró oposición a las pretensiones de la demanda con argumentos similares a los expuestos por el demandado, pero sin proponer excepciones.

4. Reforma de la demanda. La entidad demandante presentó reforma de la demanda, para lo cual adicionó unos hechos y modificó las pretensiones.

En cuanto a los hechos, indicó que el acuerdo transaccional celebrado el 1º de octubre de 2015 no hace referencia a ningún beneficio económico por concepto de ruta de transporte que deba suministrarle al trabajador demandado.

Expresó que, si bien en una oportunidad anterior se dispuso una ruta por el término de 3 meses para que los trabajadores que laboraban en Tocancipá y fueron trasladados a otros lugares, se presentaran voluntariamente para usarla, lo cierto es que el demandante nunca optó por ese beneficio.

Aclaró que el documento de fecha 20 de octubre de 2015 que establecía una ayuda económica para el transporte no corresponde a una cláusula incluida en el contrato de trabajo, ni al reglamento interno de trabajo, sino a un beneficio extralegal por mera liberalidad que el demandado nunca utilizó.

Refirió que las sentencias proferidas el 6 y 25 de octubre de 2016 por el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá y esta corporación, dentro del proceso



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

especial de fuero sindical con el que se pretendía obtener el permiso para trasladar, en ningún momento condicionaron la decisión a que la entidad suministrara el transporte para el desplazamiento a la planta de muña.

Señaló que el demandante no ha asistido a laborar desde el 26 de octubre de 2016, y que su inasistencia debe ser considerado como un incumplimiento de tracto sucesivo; que todas las comunicaciones se enviaron al correo electrónico institucional jochemur26@gmail.com; que incluso se mantenía contacto con él a través del número de celular 313 327 2907; que el demandante no ha justificado su asistencia; que el proceso disciplinario finalizó el 22 de noviembre de 2017; y que la terminación del contrato de trabajo no es una sanción disciplinaria.

Agregó que el 11 de diciembre de 2019, la organización sindical Sintraproquipa comunicó la designación del demandado como 'Subsecretario' de la junta directiva y, en ese sentido, modifica la pretensión de permiso para despedir en el entendido de que el trabajador ostenta dicho cargo desde la fecha.

También adicionó unas pruebas documentales.

5. Contestación de la reforma de la demanda. El demandado contestó que la ruta de transporte a la que hace alusión la entidad demandada no estuvo disponible para él, sino para otros trabajadores; que la entidad demandante se comprometió a suministrarle y garantizarle una ruta de transporte a la planta de muña una vez se ordenara el traslado dado que el Tribunal no tenía por qué pronunciarse sobre el punto; que se ha presentado en varias oportunidades a sus instalaciones, y no lo han dejado ingresar a la empresa; y que los requerimientos que ha recibido no están dirigidos a él sino a un trabajador con nombre Yoiner Arrieta. Por otra parte, aceptó el hecho relacionado con su designación como subsecretario de la organización sindical Sintraproquipa a partir de 2019.

6. Sobre la reforma de la demanda, el curador ad litem designado a la organización sindical no hizo manifestación al respecto.



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

7. Auto de primera instancia.

Durante la audiencia pública consagrada en el artículo 114 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la jueza de primera instancia precluyó la oportunidad para recibir el testimonio de Campo Elías Quenan.

8. Recurso de apelación de la parte demandada. Inconforme con la decisión, la parte demandada presentó recurso de apelación, y lo sustentó con los siguientes argumentos: *«(...) toda vez que es fundamental el testigo como garantía del debido proceso y del derecho de defensa de mi poderdante y que es improvisado que en la marcha de la audiencia se decida, y que en la audiencia se dedica (...) la señora juez decidió escucharlo, y colaboró con los señores de PQP, pero no tenemos ahora conocimiento qué sucedió, pero es una prueba fundamental para la defensa de mi poderdante. Entonces, para que los señores magistrados consideren y nos concedan la evacuación de esta prueba. También quiero además adicionar que el señor testigo vive en Tocancipá., al medio día que lo dejaron salir de la planta de PQP, según lo último que informó mi poderdante, lo dejaron salir a las 2, él no se sentía cómodo para rendir su testimonio en las instalaciones de PQP, es algo comprensible, se dirigió a Tocancipá, pero pues es conocido por todos que se demora bastante ese trayecto como 3 horas, entonces reiteramos esta solicitud de evacuación de esta prueba, en principio, si se repone por este juzgado de pronto otra fecha, o apelación ante el Tribunal».*

9. Sentencia de primera instancia.

La Jueza Única Laboral del Circuito de Zipaquirá – Cundinamarca, mediante la sentencia proferida el 21 de octubre de 2020, concedió el permiso para despedir con justa causa al trabajador demandado e impuso condena en costas.

10. Recurso de apelación del demandado. Inconforme con la decisión, el demandado presentó recurso de apelación, y lo sustentó con los siguientes términos: *«el punto uno tiene que ver con el levantamiento del fuero sindical, el punto dos con la justa causa. Quiero manifestar al despacho y a los honorables magistrados que en el presente caso no se justifica, no se evidencia una justa causa en la forma que lo quiere hacer ver la demandante y como se le ha tenido en cuenta en esta sentencia, toda vez que en ningún momento mi poderdante ha tenido la intención de aprovecharse o causar alguna afectación a PQP, sino por el contrario ha sido PQP la que ha incumplido sus obligaciones para con mi poderdante, en cuanto su compromiso, su acuerdo, su ofrecimiento de ruta nunca la cumplió, nunca la cumplía además el señor Murcia Soler quiso en varias ocasiones solicitó mediante el sindicato, solicitó la ruta, estuvo*



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

también reiterativo en este tema y además se presentó, pero cómo se podrá probar, se reitera la solicitud de evacuar el testigo que hoy no pudo acudir a esta cita, que los señores magistrados tengan en consideración el derecho a la defensa, se proceda en segunda instancia a decepcionar este testimonio. (...) Reitero que el señor Murcia Soler siempre ha tenido la intención, la voluntad de acudir a trabajar, pero es una limitante grande no contar con la ruta, más cuando se le había prometido. En este sentido se reitera que este ofrecimiento hace parte del contrato laboral porque según sentencia del 2013, de la Corte Suprema de Justicia, magistrado ponente Dr. Jorge Mauricio Burgos, radicado 3368 de septiembre 11 del 2013, Sala de casación laboral, se indica que: “bajo la primacía de la realidad sobre las formalidades, en principio no se requiere formas especiales para que el empleador y el trabajador celebren acuerdos, sin que esto afecte su validez” (...) Por lo tanto una vez se sobre lo que se quiere adicionar en el contrato o sobre el contrato de trabajo el acuerdo de voluntades se perfecciona y es válido, salvo que falte la capacidad, que en este caso no falta, no es una falencia, que el consentimiento tenga vicios o haya objeto o causa ilícitos se aclaró en este caso no hay ningún vicio, no hay un objeto o causa ilícita toda vez que es una pretensión muy justa, se reitera que estando tan distante el señor Murcia de su trabajo, como la misma señora Jueza lo dijo, el empleador tiene el deber de protección y seguridad para con el empleado, porque en este caso no se les exige a PQP que de alguna forma proporcione la ruta en ejercicio y en cumplimiento a la protección y seguridad de su empleado. Asimismo, la ley no determinó una forma especial para realizar tales acuerdos, pero las partes suelen hacerlo por escrito, esto no quiere decir que en el presente caso no está escrito, sin embargo, en ciertos casos el legislador contempló formalidades tendientes a proteger los derechos del empleado, por ejemplo, exigir la prueba (ad substantiam actus). En el asunto la Corte indicó que la falta de la firma del representante legal de la empresa demandada no era un requisito esencial de acto de finalización del vínculo, ni afectó la validez de la prueba documental donde fue incorporado, en consonancia no se requiere formalidad para que los acuerdos entre empleador y trabajador tengan validez y hagan parte del contrato como en el presente caso. Se reitera que el señor Murcia Soler siempre ha tenido la voluntad. Se aclara que nunca debe de afectar o de ocasionar algún detrimento a la empresa, sino la voluntad de trabajar a la planta del muña, como se evidencia en las pruebas que se aclara que son del año 2017, cuando ya estaba trabajando y la audiencia tiene conocimiento de esto, entonces señores magistrados solicito se revoquen todos y cada uno de las condenas que hoy han sido impuestas en esta sentencia. También quiero adicionar que en la fotografía se encuentra el señor Julio Jiménez, en las fotografías del año 2017 y este señor haciendo caso a la doctora Cuartas, no permitió el acceso de mi poderdante y sí mi poderdante no puede entrar, y si es PQP la que limita su entrada, la que impide que el cumpla con poder ir a laborar, entonces cómo ella se puede valer de la misma falta, del mismo incumplimiento de ella ¿Cómo a ella si se le acepta esto?, también le dejaron de pagar al señor, cómo se había comprometido PQP antes de que quedara en firme la sentencia que determinó su traslado y aquí también hay un evidente incumplimiento de parte de PQP a lo actuado, porque a eso se comprometió, reiteramos que el señor Julio Jiménez que aparece en las fotos, es el gerente de la planta de Muña, o sea cómo no se iba a enterar los señores de PQP que mi poderdante si había acudido a la a laborar y el señor gerente de planta le impidió su acceso».



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

11. Problema (s) jurídico (s) a resolver. Con sujeción al principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, esta sala resolverá primero si la jueza *a quo* desacertó o no, cuando precluyó la oportunidad para recibir el testimonio de Campo Elías Quenan, para posteriormente entrar a revisar si se equivocó cuando concedió a la entidad demandante el permiso para despedir con justa causa al demandado.

12. Resolución al (os) problema (s) jurídico (s):

De antemano la sala anuncia que el auto y la sentencia objeto de apelación serán **confirmados**.

13. Fundamentos normativos y jurisprudenciales.

Arts. 56, 58, 60 y 405 del CST., 53 y 118ª del CPTYSS, 7º del D. 2351 de 1965, y CSJ SL., 27 sep. 1985, rad. 11309.

14. Cuestión preliminar. No es materia de discusión en esta instancia que el demandado se encuentra vinculado con PQP SA., desde el 28 de mayo de 2009 mediante un contrato de trabajo a término indefinido en virtud del cual se desempeña como 'Operario Categoría C', y que hace parte de la junta directiva de la organización sindical Sintraproquipa, en la que inicialmente fungía como 'Secretario de Educación', y a partir del 11 de diciembre de 2019 como 'Subsecretario'.

Consideraciones

¿Desacertó la juzgadora de instancia al precluir la oportunidad para recibir el testimonio de Campo Elías Quenan?

Para resolver sobre este interrogante, baste con indicar que en ningún error incurrió la jueza *a quo* cuando precluyó la oportunidad para recibir el testimonio de Campo Elías Quenan, solicitado por la parte demandada, toda vez que conforme a lo previsto en el numeral 1º del artículo 218 del Código General del Proceso, aplicable por virtud del principio de integración normativa a los asuntos laborales, ella estaba habilitada para prescindir de él si no comparecía a la diligencia.



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

Sobre el particular, hay que decir que, tal como lo advirtió la juzgadora, el despacho judicial siempre estuvo presto a recibir esa declaración, solo que en un primer momento el deponente se rehusó a rendir su versión en las instalaciones de la entidad demandada en donde se encontraba laborando bajo el argumento de sentirse incómodo, y posteriormente cuando se confirmó en pantalla la concesión del permiso respectivo para que saliera de las instalaciones de la entidad y retornara al lugar de su residencia, el testigo no pudo ser ubicado, ni contactado a través de su teléfono celular como quedó evidenciado en la diligencia.

Sobre la negativa del testigo a hacer uso del permiso y comparecer a la audiencia a rendir su testimonio obra el correo electrónico enviado por ese día a las 3:47 p. m., en donde se adjunta una certificación firmada por 2 testigos en el que se lee «se informa que el sr. Campo Quenan no firma porque él no quiere el permiso ya que le indicaron que si lo requerían en la audiencia lo llamarían al celular» (fls. 515 a 516).

A lo dicho se le suma que la audiencia pública consagrada en el artículo 114 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, empezó en horas de la mañana tal como consta en el acta respectiva, y en el momento en que se emitió la decisión que aquí se reprocha eran las 5:35 p. m., es decir, había transcurrido un tiempo bastante suficiente de espera que, de alguna u otra manera, habilitaba para la juzgadora decidiera continuar o no, con el recaudo de la prueba decretada.

Aun así, valga anotar que, pese a la larga espera que se dio en medio de la diligencia para que el testigo pudiera ser contactado por las partes, la juzgadora de instancia estaba habilitada para resolver sobre el pertinente, si se tiene en cuenta que el artículo 53 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la habilita para limitar el número de testigos cuando considere que con los recibidos son suficientes para formar de manera libre su convencimiento al tenor del artículo 61 del mismo código, o cuando de los otros medios de convicción que obran en el expediente puede llegar a esa conclusión.

Así las cosas, y como la juzgadora de instancia garantizó un tiempo prudencial de espera e, incluso, facilitó la participación del testimonio a través de



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

canales virtuales, no se encuentra configurada ninguna vulneración al debido proceso o derecho de defensa, ya que, como se vio, por la manera cómo se celebró la audiencia pública, no era necesaria la presencia física del testigo.

Conforme con lo anterior, habrá de confirmarse el auto apelado.

¿Es viable conceder el permiso solicitado por la entidad demandante para despedir con justa causa al trabajador demandado?

De conformidad con el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, reformado por el artículo 1º del Decreto 204 de 1957, es de la esencia del fuero sindical que ningún trabajador amparado por esta garantía sea despedido o desmejorado en sus condiciones laborales, ni sea trasladado sin la previa autorización que otorgue un juez laboral dentro de un proceso especial, en los términos de los artículos 113 a 117 del estatuto procesal laboral, como garantía del ejercicio del derecho de asociación sindical que, como se sabe, busca que las sindicatos, mediante sus representantes, puedan ejercer su función para la defensa de los intereses económicos y sociales de sus afiliados, y de los trabajadores de una empresa, sector, gremio, o rama de actividad económica.

En el caso de la acción tendiente a obtener el permiso para despedir a un trabajador con fuero sindical, que es básicamente el asunto que concita la atención de esta corporación, resulta necesario verificar dos aspectos importantes: **1)** la existencia de la garantía foral a favor del trabajador demandado, de la que no existe discusión en este proceso especial; y **2)** la existencia de una justa causa para darle por terminado el contrato de trabajo, pero de las contempladas en el artículo 410 del estatuto sustantivo laboral consistentes en: **a)** la liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento, y la suspensión total o parcial de actividades por parte del empleador durante más de 120 días; y **b)** las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 de la misma codificación.

La calidad de aforado sindical del demandado es un aspecto indiscutido por las partes en este proceso, aunque, en todo caso, en el expediente está demostrado este hecho, en particular, con las constancias de inscripción de



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

registro de modificación de junta directiva y/o comité ejecutivo, con las cuales se demuestra precisamente que primero fungió como 'Secretario de Educación' (fl. 19), y a partir del 11 de diciembre de 2019 como 'Subsecretario' del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Productos Químicos Panamericanos SA – Sintraproquipa (fls. 481 a 482). Esto mismo es corroborado con la comunicación que envió la organización sindical a la entidad demandante (fl. 480).

La justa causa invocada en la demanda por parte del empleador consiste en que el demandado, desde el 25 de octubre de 2016 no se ha presentado a laborar a la planta de muña, sin ninguna justificación *«a pesar de que existe una autorización judicial en firme a favor de PRODUCTOS QUÍMICOS PANAMERICANOS SA., que autorizó su traslado a la planta de muña, situación que claramente constituye un grave incumplimiento de sus obligaciones laborales»* (fls. 58 a 59).

En ese orden, para resolver si el permiso solicitado por la entidad demandante debe salir adelante, lo pertinente es que esta sala se ocupe de los siguientes aspectos: i) ¿Los hechos que motivan el despido ocurrieron?; ii) ¿Esos hechos que motivaron el despido pueden ser atribuidos al demandado?; y iii) ¿Esos hechos que motivan el despido constituyen una justa causa de despido?

Para contextualizar, se precisa, en primer término, que en el expediente está demostrado que en virtud del Acuerdo No. 09 de 2010 emitido por el Concejo Municipal de Tocancipá mediante el cual se revisó y se hicieron algunos ajustes al plan de ordenamiento territorial de ese municipio, se concedió a la entidad demandante un plazo máximo hasta el 31 de diciembre de 2015 para reubicar una planta de producción (fls. 122 a 340), por lo que, a partir de ese momento se inició un proceso de negociación entre esa entidad y sus trabajadores, y en el caso específico del trabajador demandado se promovió un proceso especial de fuero sindical de permiso para trasladarlo de la planta de Tocancipá a la planta de Muña, al cual le fue asignado el radicado número 25899 31 05 001 2015 00504 01, que correspondió al Juzgado Único Laboral del Circuito de Zipaquirá, en donde fue proferida sentencia de primera instancia, que posteriormente fue revocada en forma parcial por esta corporación mediante proferida el 25 de octubre de 2016,



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

para autorizar a esa entidad demandante el traslado del trabajador aquí demandado a la planta de muña (fls. 23 a 32).

Precisado lo anterior, corresponde precisar si los hechos que motivan el despido con justa ocurrieron y si esos hechos pueden atribuirse al demandado.

Obra a folio 33 un documento denominado «REQUERIMIENTO NUEVO SITIO DE TRABAJO» con fecha del 6 de julio de 2017, suscrito por Horacio Alexander Palomino, en su calidad de Gerente de Gestión Humana de PQP, mediante el cual se le informa al trabajador demandado lo siguiente: *«me permito reiterarle lo informado en correo electrónico de fecha 12 de junio de 2017, asociado a la orden que de modo particular le imparte su empleador respecto a la prestación personal de sus servicios. Por lo anterior, debe presentarse a laborar a la Planta de Muña, ubicada en el Municipio de Sibaté, a partir del día siguiente de la entrega de la presente comunicación, conforme con lo ordenado por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca – Sala Laboral (...) Para que usted dé cumplimiento a la orden impartida, se le informa que la compañía le reconocerá el valor correspondiente al auxilio de transporte establecido en el parágrafo segundo del literal H del artículo 10 de la Convención Colectiva de Trabajo, relacionado al auxilio intermunicipal, el cual durante la primera semana se le entregará a la mencionada planta **el día que se presente a laborar**, y posteriormente, se le entregará con el pago de su nómina»* (negrilla fuera del texto original).

Obra a folios 34 y 44 un oficio denominado «inasistencia laboral injustificada trabajador José Evelio Murcia Soler» con fecha del 2 de octubre del mismo año, que dice lo siguiente *«por medio de la presente comunicación nos permitimos informarles que revisando los registros de la Planta Muña, pudimos identificar que el trabajador del asunto no se ha presentado a trabajar sin justificación alguna desde el día 25 de octubre de 2016 (...) En este sentido, me permito informar que la Empresa en forma reiterativa le ha solicitado que se presente a trabajar a la planta Muña, sin que haya asistido a laborar, lo que sin duda genera traumatismos en el desarrollo de las actividades que se tienen planificadas por la compañía. Así las cosas, solicito su colaboración, para iniciar el proceso disciplinario respectivo»*.

Obra a folios 35 y 43, un oficio denominado *«citación para diligencia de descargos»* con fecha del 3 de octubre siguiente cuyo texto es del siguiente tenor *«me permito informarle que la empresa ha decidido dar inicio a un proceso disciplinario en su contra, con ocasión del posible incumplimiento a sus obligaciones laborales, como consecuencia de su inasistencia continua a trabajar desde el 25 de octubre de 2016, fecha en la cual el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca ordenó su traslado (...) De acuerdo a lo anterior, nos*



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

permitimos citarlo formalmente a una diligencia de descargos que se llevará a cabo el día 5 de octubre de 2017, a las 9:00 a. m., en las oficinas de la Gerencia de la Planta Muña, ubicada en el kilómetro 22 carretera el salto (...) le recordamos que en dicha diligencia usted podrá ser asistido por dos representantes del sindicato de conformidad con lo señalado en el Código Sustantivo del Trabajo».

Obra a folio 38 una captura de pantalla en donde aparece el número 3133272907, y sobre el cual no hay discusión que es de propiedad del demandado, en donde aparece un mensaje de texto con fecha del 4 de diciembre de 2017 con el siguiente texto: «Buenos días señor Jose, le recordamos que el día de mañana tiene diligencias de descargos programados en la planta muña según notificación enviada al correo electrónico registrado por usted en la empresa para recibir notificaciones Att Gestión Humana PQP».

La constancia de envío de la citación a diligencia de descargos a través del correo electrónico jochemur26@gmail.com está acreditada a folio 37.

Obra a folio 45 un documento denominado «ACTA DE INASISTENCIA A DILIGENCIA DE DESCARGOS» en la que se deja constancia de que el 3 de octubre de 2017 se entregó notificación al demandado para que se presentara a la diligencia de descargos programada para el 5 de octubre de ese mismo año con el fin de aclarar su inasistencia continua a trabajar desde el 25 de octubre de 2016, sin que se hubiera presentado a la diligencia o hubiese justificado su inasistencia. Este documento está firmado por Julio Jiménez en su calidad de Gerente de Planta y Diana María Barrera, como testigo y fue enviado al correo electrónico del demandado el día 10 de octubre del mismo año como obra a folios 46 y 47.

Obra a folio 52 un documento de fecha 16 de noviembre del mismo año, denominado «segunda citación para diligencia de descargos», firmado por Horacio Alexander Palomino, en su calidad de Gerente de Gestión Humana, en donde se plasma lo siguiente: «en atención a que usted no se presentó a la diligencia de descargos programada para el día cinco (5) de octubre de 2017, siendo garantistas de su derecho de defensa y al debido proceso, por medio de la presente comunicación, nos permitimos citarlo por segunda ocasión, a una diligencia de descargos que se llevará a cabo el día 20 de noviembre de 2017, a las 10:00 A. M., en las instalaciones de las oficinas de la Gerencia de la Planta de Muña, ubicada en el kilómetro 22 carretera el Salto. Lo anterior, por el posible incumplimiento a sus obligaciones



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

laborales, como consecuencia de su inasistencia a trabajar desde el 25 de octubre de 2016 hasta la fecha». Este documento aparece enviado al correo electrónico del demandado jochemur26@gmail.com y de la organización sindical Sintraproquipa, con la constancia que se obtuvo del servidor «se completó la entrega de estos destinatarios o grupos, pero el servidor de destino no envió información de notificación de entrega».

Sobre la interacción que la empresa ha tenido durante los años 2018, 2019 y 2020 con el trabajador demandado, se allegaron las copias de los correos electrónicos por él enviados a la entidad desde la cuenta de correo antes referida (fls. 484, 486, 488, 489, 493, 495, 497, 500, 501, 502, 504, 505, 506 y 507).

El demandado rindió su declaración, y en ella expresó que es consciente de su traslado a la planta de Muña desde el 25 de octubre de 2016, y que ha asistido varias veces a la planta de muña pero no lo han autorizado a ingresar a sus instalaciones, aunque más adelante indicó que le quedaba difícil informar cuántas veces ha ocurrido eso. Luego, se contradijo y aceptó que desde esa fecha no había asistido a la planta de muña porque tenía asignada una ruta de transporte. Posteriormente aceptó que es cierto que lo citaron a la diligencia de descargos, pero que no asistió a ella porque no tenía recursos económicos para tal propósito. También admitió haber tenido interacción con PQP en varias ocasiones a través de su correo electrónico personal jochemur@gmail.com.

La declaración de Johana Cuartas Alzate, quien señaló que es Directora de Gestión Humana de PQP, es relevante en cuanto expone sobre los siguientes aspectos: **1)** que el demandado no se ha presentado a laborar a la planta de muña desde el momento en que esta corporación «confirmó» el traslado ordenado por el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá – Cundinamarca, es decir, desde el 26 de octubre de 2016; **2)** que en ningún momento la entidad condicionó el traslado del trabajador de la planta de Tocancipá a la planta de muña porque el Tribunal quien estableció las condiciones para que materializara el traslado ordenado sin hacer alusión a una ruta de transporte; **3)** que cuando se inició el proceso de desmonte de la planta de Tocancipá, PQP le ofreció a los trabajadores de manera libre y voluntaria una ruta a los trabajadores para que se desplazaran a la planta de muña, pero como nunca fue utilizada por ellos, la entidad desistió de esa



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

iniciativa; **4)** que el demandado ha sido requerido en varias oportunidades para que se acerque a laborar y no se obtenido una respuesta favorable; **5)** que en ningún momento se le ha negado el acceso porque no se ha aparecido por el lugar; **6)** que no es cierto que el demandado no tenga recursos económicos para asistir a la diligencia de descargos, a la cual tampoco asistió, porque durante el año 2016 se le pegaron alrededor de \$14.604.462 mediante cheque, y para sustentar su dicho mostró en pantalla la certificación correspondiente, expedida el 21 de octubre de 2020 con fecha de Gloria María Bernal como analista de nómina; **7)** que a raíz de todo lo sucedido, al demandado se le inició un procedimiento disciplinario que inició con el informe que rindió el gerente de la planta de muña, Julio Jiménez, con destino al área de talento humano sobre la inasistencia del demandado al lugar, y posteriormente la compañía requirió al trabajador para que se acercara a sus instalaciones a laborar, y al no obtener una respuesta, lo citó a la diligencia de descargos sin que hubiera comparecido en 2 ocasiones; **8)** reafirmó la interacción que el demandado ha tenido durante los años 2017, 2018 y 2019 con la compañía a través del correo electrónico jochemur26@gmail.com y el número de celular 3133272907, y para reforzar su dicho mostró en pantallo los datos registrados en la base de datos interna de la entidad; **9)** que la compañía le informó al trabajador que si asistía a laborar tendría derecho a recibir una suma de dinero por gasto de transporte, pero como nunca se presentó a laborar no alcanzó a ser beneficiario de dicho emolumento; y **10)** que no es cierto que el demandante haya ido varias veces a la planta de muña porque lo que se requiere no es que se quede afuera de sus instalaciones, sino que ingrese de manera efectiva.

Respecto de las fotografías que fueron allegadas por el demandado al expediente (fls. 510 a 514), la testigo confirmó que sí era la puerta de la planta de muña, pero ninguna de las personas que aparecían allí se encontraban laborando.

En este punto, se precisa que, aunque el demandado en el recurso de apelación diera unos nombre sobre las personas que aparecen en las fotos referidas, en el expediente no hay ninguna prueba que respalde tales afirmaciones, como tampoco que, a pesar de ser requerido en varias oportunidades para que se presentara a laborar, lo hubiera hecho, o que le hubieran negado el acceso a las instalaciones de la planta de muña.



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

Demostrado así que los hechos que motivaron el despido sí ocurrieron, y que estos son atribuibles al demandado, corresponde determinar si estos se subsumen en alguna de las justas causas para terminar el contrato de trabajo.

Establece el numeral 6° del literal a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, que es justa causa para dar por terminado 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».*

La entidad demandante endilga al trabajador haber incurrido en la prohibición consagrada en el numeral 6° del artículo 60 del mismo estatuto, consistente en *«(...) 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»* e, incluso, atribuye responsabilidad por no *«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 *«comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios»* según los numerales 1° y 5° del artículo 58 ibídem.

En relación con la prohibición que tienen los trabajadores de faltar al trabajo sin justa causa de impedimento, o sin permiso del empleador, pertinente sea destacar que, si bien de las disposiciones en comento no se desprende que estos deban avisar al empleador inexorablemente antes, o de manera concomitante, que van a faltar al lugar de trabajo, y que la jurisprudencia ordinaria laboral ha sostenido que para que opere esta causal no resulta suficiente con que el trabajador no se presente al sitio de trabajo en los términos acordados, dado que es deber del juez, de acuerdo a las circunstanciales especiales que rodean al trabajador, examinar y ponderar tal situación, sencillamente porque puede suceder que no en todos los casos sea posible notificar esa justificación de la ausencia al lugar de trabajo, como cuando hay caso fortuito o fuerza mayor (CSJ, sentencia rad. 11309 de 27 sep. 1985), lo adecuado en este caso, ha debido ser, y al no tratarse de estas hipótesis, que el trabajador aquí demandado reportara



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

oportunamente cualquier circunstancia que le impidiera a asistir, dado que al tenor del artículo 56 del CST., debe cumplir la obligación de fidelidad y obediencia.

Para la sala es claro que la conducta atribuida al demandado no puede enmarcarse en los supuestos de una fuerza mayor o un caso fortuito, como tampoco puede entenderse justificada con el argumento esgrimido por aquel en la contestación de la demanda y en su interrogatorio de parte, toda vez que en este caso no se cumplen los presupuestos del numeral 8° del artículo 57 del estatuto sustantivo laboral, ni existe una obligación convencional, como para endilgarle responsabilidad al empleador del suministro de una ruta de transporte para movilizarse desde el municipio de Tocancipá hasta la planta de Sevillana de esta ciudad, menos cuando en el escenario del proceso especial de permiso para trasladarlo que se adelantó previo a este proceso, no se determinó condicionamiento alguno para el ejercicio de dicha potestad, ni se restringió tal posibilidad a que esa entidad suministrara a aquel la ruta de transporte.

Lo razonable y lógico es que si un trabajador es trasladado en virtud de una decisión judicial, este adopte las medidas que están a su alcance para cumplir sus obligaciones laborales, ya que, como se sabe, el poder de subordinación se entiende como vigente, y no puede ser desconocido, sencillamente porque tiene el deber de prestar el servicio para el que fue contratado.

Si la autorización de traslado se concedió desde el 26 de octubre de 2016, no se entiende cómo el trabajador hasta la fecha de presentación de la demanda no ha asistido a laborar, y tampoco ha justificado su inasistencia a la diligencia de descargos a la que fue citado para esclarecer los hechos materia de controversia, y garantizarle su debido proceso y derecho de defensa.

En conclusión, la conducta del demandado puede ser calificada como una justa causa para darle por terminado el contrato de trabajo, no solo porque no ha asistido a laborar desde el 26 de octubre de 2016, sino también porque no justificó en debida forma, ni se interesó por acudir a su sitio de trabajo una vez conoció el contenido del fallo de segunda instancia que autorizó el traslado de planta de



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

muña, como tampoco lo hizo con respecto a los dos llamados que le realizó la entidad demandante para escucharlo en diligencia de descargos.

Por lo demás, se agrega que en este caso no se omitieron las etapas consagradas en el artículo 34 de la convención colectiva de trabajo sobre el procedimiento disciplinario iniciado en contra del trabajador porque la entidad demandante llamó en dos oportunidades al trabajador a descargos, y ante su ausencia, resolvió emitir la carta de despido, que supeditó a la decisión del juez laboral competente, sin que pueda predicarse vulneración a las garantías fundamentales constitucionales puesto que en dicho instrumento no se consagra la hipótesis de inasistencia del trabajador a la diligencia de descargos, ni le impone un término para adoptar la determinación correspondiente cuando no sea viable escuchar al trabajador cuestionado.

En los anteriores términos se reitera el criterio expuesto por esta sala sobre el particular, tal como quedó plasmado en la sentencia proferida el 18 de febrero de 2019 dentro del proceso especial de fuero sindical de permiso para despedir con justa causa promovido por Productos Químicos Panamericanos SA contra Joiner Otero Arrieta, identificado con el radicado 25899 31 001 2017 00004 01/02, quien actuó con el aquí demandado como demandados dentro del proceso especial de fuero sindical de permiso para trasladar de la planta de Tocancipá a las plantas de muña y sevillana.

En consecuencia, habrá de confirmarse la sentencia apelada en cuanto concedió el permiso para despedir con justa causa.

Conforme artículo 365 del Código General del Proceso, las costas de esta instancia están a cargo de la parte recurrente. En su liquidación, inclúyase la suma de 1 salario mínimo legal vigente mensual a su cargo, al tenor de lo previsto en el Acuerdo PSAA16 10554 de 2016 emitido por el Consejo Superior de la Judicatura.

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,



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

Resuelve:

Primero: Confirmar el auto apelado, acorde con lo considerado.

Segundo: Confirmar la sentencia apelada, acorde con lo considerado.

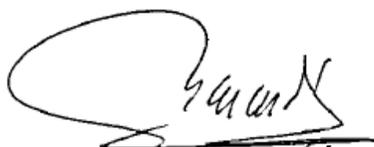
Tercero: Condenar en costas de esta instancia a la parte recurrente. En la liquidación que realice el juzgado, inclúyase la suma de 1 salario mínimo legal vigente mensual para el año 2020 a cargo del demandado.

Cuarto: En firme esta providencia, y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente al juzgado de origen, para lo de su cargo.

Notifíquese por edicto,


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado


JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado



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