

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

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

PROCESO DE FUERO SINDICAL –PERMISO PARA DESPEDIR- PROMOVIDO POR PRODUCTOS QUÍMICOS PANAMERICANOS S.A. contra LINO ANDRÉS SOLER BENÍTEZ. Radicado No. 25899-31-05-001-**2017-00688**-01

Bogotá D.C., catorce (14) de octubre de dos mil veintiuno (2021).

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 presentado por la curadora *ad litem* del sindicato Sintraquim, y en grado jurisdiccional de consulta a favor del trabajador, respecto de la sentencia proferida el 26 de julio de 2021 por el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante la cual autorizó la terminación del contrato de trabajo del citado trabajador.

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

SENTENCIA

- 1.** Productos Químicos Panamericanos SA instauró demanda especial de fuero sindical contra el señor Lino Andrés Soler Benítez con el fin que se declare la existencia de una justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo, se levante el fuero sindical que ostenta por ser miembro de la junta directiva de la Subdirectiva de Tocancipá del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Química y/o Farmacéutica de Colombia Sintraquim, y se autorice la finalización del contrato por justa causa (pág. 2-16 PDF 01).
- 2.** Como sustento de sus pretensiones, manifiesta la empresa demandante que tiene un contrato de trabajo a término indefinido con el demandado desde el 18 de octubre de 2006 para desempeñar el cargo de operario categoría A; que el último lugar donde se presentó

a trabajar el demandado fue en la planta que la empresa tiene en Tocancipá; que por orden dada por el Concejo Municipal de ese municipio mediante Acuerdo Municipal 09 de 2010 se dispuso la reubicación de dicha planta en un lugar permitido para su funcionamiento, y por ello el 31 de diciembre de 2015 terminó toda clase de actividad comercial en ese sitio, por lo que presentó demanda de fuero sindical en la que solicitó el permiso para trasladar al trabajador a la Planta de Muña ubicada en el municipio de Sibaté, la que se tramitó en el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá con radicado No. 2015-501, y cuya sentencia, de 5 de junio de 2017, autorizó el levantamiento del fuero que ostentaba para poder hacer efectivo el traslado; providencia que fue confirmada por este Tribunal el 21 de junio de 2017; menciona que ha requerido al trabajador en varias oportunidades para que se presente a trabajar en la Planta de Muña, pero este en forma injustificada no ha acudido; indica que el demandado se encuentra afiliado al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Productos Químicos Panamericanos SA Sintraproquipa, pero no ostenta ningún fuero derivado de este sindicato; de otro lado, refiere que el trabajador está afiliado a la Organización Sindical Sintraquim – Subdirectiva Tocancipá, y goza de fuero sindical de directivo en su condición de secretario; relata que el 2 de octubre de 2017 el gerente de la Planta de Muña informó a gestión humana que el trabajador demandado no se ha presentado a trabajar sin justificación alguna desde el 21 de junio de 2017, razón por la cual fue citado a descargos para el 5 de octubre de 2017, notificándose al correo electrónico miltonbernardogarzon@gmail.com, según lo autorizado por el trabajador; y que el 4 de ese mes y año se notificó también a las organizaciones sindicales Sintraproquipa, Sintraquim y Sintraquim-Tocancipá, tanto al correo electrónico como en sus instalaciones, sin embargo, ninguna de ellas ni el trabajador asistieron a la diligencia, como tampoco justificaron su inasistencia; que citó nuevamente para el 20 de noviembre siguiente notificándose a él y a los sindicatos el 17 de noviembre de 2017, sin que comparecieran a la nueva diligencia ni justificaran su inasistencia; menciona que conforme al Reglamento de Trabajo, artículo 81, numeral 4º, faltar al trabajo sin justa causa es una prohibición especial de los trabajadores, constituyéndose esa conducta en una falta grave, y por tanto el demandado al no asistir a laborar desde el 21 de junio de

2017, a pesar de existir una orden judicial de por medio, incurrió en esa prohibición, configurándose la justa causa para terminar el contrato de trabajo, y en razón de ello entregó al trabajador una comunicación de fecha 22 de noviembre de 2017 en la que le explica lo anterior y le aclara que la terminación del vínculo se haría efectiva cuando el juez laboral lo autorizara, e igualmente, notificó dicha decisión al trabajador, por segunda vez, al correo electrónico sintraquim.tocancipa@gmail.com, pues el trabajador autorizó dicho medio como canal de comunicación con la empresa; finalmente, manifiesta que cumplió el procedimiento disciplinario establecido en la Convención Colectiva de Trabajo y todas sus obligaciones legales derivadas de esta.

- 3.El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca, mediante auto de fecha 8 de febrero de 2018, inadmitió la demanda, y luego de ser subsanada, con auto del 12 de abril del mismo año la admitió, y ordenó notificar al demandado y a la organización sindical Sintraquim (pág. 51 y 60 PDF 02).
- 4.El apoderado tramitó los citatorios y avisos de notificación; no obstante, la oficina de correos certificó, de un lado, que el demandado se rehusó a recibir la comunicación, y, de otra parte, que la dirección del sindicato era errada, no existía o hubo cambio de domicilio (pág. 85-90 PDF 02), lo que fue informado al juzgado los días 28 de agosto de 2018, 28 de febrero de 2019 y 20 de marzo de 2019; y solo con auto del 11 de abril de 2019 se designó curador *ad litem* (pág. ,94). El apoderado de la empresa demandada allegó el 28 de mayo de 2019 las constancias de los emplazamientos ordenados por la juez (pág. 98-100/103-106 PDF 02), pero solo con auto del 29 de agosto de 2019 se dispuso requerir a la curadora designada (pág. 109); y ante la solicitud de la actora de fecha 2 de diciembre siguiente, el juzgado con auto del 6 de febrero de 2020 designó nuevo curador.
- 5.Las diligencias de notificación se surtieron finalmente, mediante curadora *ad litem*, el 7 de febrero de 2020 (pág. 119 PDF 02).
- 6.Mediante auto del 27 de febrero de 2020, a pesar de ser un proceso especial que debe caracterizarse por su celeridad, la juez de conocimiento señaló como fecha para la celebración de la audiencia

pública especial de que trata el artículo 114 del CPTSS, el 30 de julio de 2020. En dicha audiencia se ordenó integrar el contradictorio con el sindicato Sintraproquipa, en atención al hecho sobreviniente de ostentar el demandado fuero de directivos de esa organización, en su calidad de secretario de deportes (pág. 128-129 PDF 02).

7. La diligencia de notificación de Sintraproquipa se efectuó al correo electrónico sintraproquipanacional@gmail.com, el 30 de julio de 2020, enviándose esa constancia al juzgado de origen ese mismo día (PDF 06). Luego, por solicitud de impulso procesal elevada por la actora, el juzgado, con auto del 10 de junio de 2021, señala el 26 de julio de ese mismo año, para audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS.
8. En dicha audiencia, y ante la comparecencia del señor Lino Andrés Soler Benítez, la juez dispuso relevar a la curadora para la representación de este, y al no contar con abogado, tuvo por no contestada la demanda; e igualmente, dio por no contestada la demanda por el sindicato Sintraproquipa debido a su inasistencia a la audiencia.
9. Seguidamente, la curadora *ad litem* de la organización sindical Sintraquim dio contestación a la demanda, oponiéndose a todas y cada una de las pretensiones; frente a los hechos manifestó no constarle los mismos; y propuso en defensa de sus representados las excepciones prescripción, inexistencia de la justa causa para terminar el contrato de trabajo, y la genérica.
10. La empresa demandante reformó la demanda por hechos sobrevinientes, y en ese sentido incluyó unas pruebas documentales, agregó como hechos que el 11 de diciembre de 2019 Sintraproquipa informó a PQP la conformación de la junta directiva, relacionando al demandado como secretario de deportes, por lo que ostenta fuero sindical de directivo por esa organización sindical; que dicho trabajador utilizaba como correos electrónicos de notificaciones con la empresa miltonbernardogarzon@gmail.com y sintraquim.tocancipa@gmail.com, y así se encuentra registrado en la base de datos de la compañía; y que el número de celular 3208614239 está registrado en la base de datos de la empresa como su teléfono de contacto; modificó la pretensión 2ª, por lo que solicitó se levante el fuero sindical que ostenta el

demandado por ser miembro de la junta directiva de la organización sindical Sintraproquipa, y finalmente, adicionó la pretensión 4ª, para que se levante el fuero sindical del demandado frente a la Seccional Tocancipá del sindicato Sintraquim y cualquier otro que pudiera tener al momento de proferirse sentencia en este proceso. A su turno la curadora de Sintraquim dio contestación, manifestando no constarle tales hechos.

11. La Juez Laboral del Circuito de Zipaquirá en sentencia proferida el 26 de julio de 2021 autorizó el levantamiento de la garantía foral que tiene el trabajador respecto de las organizaciones SINTRAQUIM y SINTRAPROQUIPA, para poderlo desvincular de la empresa empleadora, lo condenó en costas, señalándose como agencias en derecho la suma de \$200.000; y finalmente, concedió el grado jurisdiccional de consulta a favor del trabajador demandado (PDF 12).

12. Frente a la anterior decisión, la curadora *ad litem* del sindicato Sintraquim interpuso recurso de apelación, en el que manifestó que, *“...la parte demandante no logró probar la justa causa de la terminación del señor Lino Andrés Soler ya que no obra dentro del expediente prueba que determine a qué correos electrónicos, y por qué medio notificó efectivamente las citaciones a descargos, tampoco obra dentro del expediente prueba que demuestre que haya llamado al señor Lino Andrés Soler, y al respecto la Corte Suprema de Justicia en la sentencia del 27 de septiembre de 1985 señaló: la ausencia del trabajo por lo tanto no es causal que produzca de manera inmediata y automática el pretendido derecho de la empresa de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo de modo sumario, es decir, que en este caso por el solo hecho de que el trabajador no acuda, sino que se debe verificar cuáles son las condiciones y en este caso es claramente (sic) que el trabajador no tenía cómo movilizarse para ir a prestar el servicio a la planta del Muña como él mismo lo mencionó, en atención a estos hechos obedece a circunstancias no del trabajador, sino de la empresa, por lo tanto no se configura la justa causa, y solicito de manera respetuosa que se revoque por lo tanto la sentencia de primera instancia”*.

13. El expediente digital fue recibido ante esta Corporación tan solo el 8 de octubre de 2021, efectuándose su reparto ese mismo día, e ingresando al despacho el lunes 11 de octubre del mismo año.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de

inconformidad planteados por la recurrente, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le sea permitido abordar temas distintos de los propuestos. Pero igualmente tiene que surtir el grado de consulta en favor del trabajador demandado como lo ordena el artículo 69 del CPTSS, por serle la sentencia de primera instancia totalmente desfavorable.

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

La a quo al proferir su decisión consideró que *“En efecto se demuestra que el demandado incurrió en una justa causa para su desvinculación, justas causas que habilitan el juez del trabajo en los términos del artículo 410 para autorizar el levantamiento de la garantía del fuero sindical que ostenta el aquí demandante (sic), nótese cómo dentro del presente proceso se demostró que él aquí demandante (sic) tenía la condición de trabajador, trabajador implica ejecutar en la práctica y poner en la práctica los tres elementos del contrato de trabajo, el de la prestación personal de servicio, la continua subordinación y dependencia como tal, nótese cómo acá el aquí demandante (sic) es trabajador de Productos Químicos Panamericanos y tiene una modalidad de contrato a término indefinido, pero no asiste a trabajar pese a que (...) se autorizó su traslado para que se levantara la garantía del fuero y fuera trasladado, (...) y pese a los requerimientos que le ha efectuado Productos Químicos Panamericanos el aquí demandado no acude a trabajar, de acuerdo con su interrogatorio él dice que no va a trabajar porque no le dieron una ruta (...), dice él que no le han permitido prestar los servicios (...), entonces estamos hablando de que la autorización para trasladarse se produce en el año 2017, hoy en 2020 (sic) no ha acudido a trabajar un solo día, eso acuerdo con su interrogatorio de parte, esto evidentemente desdibuja el contrato y obviamente prueba una justa causa para desvinculación, porque así como tiene derecho el trabajador a que se le remunere por sus servicios, asimismo también el empleador tiene el derecho de que se presten los mencionados servicios, en este caso, el acá demandado no presta los servicios y de acuerdo con la señora Manuela Cuartas Alzate, puede inferirse lo siguiente, el aquí demandado estuvo en una licencia remunerada hasta que se autorizó levantamiento del fuero para el traslado y posteriormente no volvió a trabajar incurriendo en una causal injustificada, nótese cómo Productos Químicos Panamericanos cita al acá demandado a diligencias a descargos en reiteradas oportunidades vía correo electrónico, y si bien en su interrogatorio de parte dice que no tenía correo electrónico, lo cierto es que no puede desconocer que él conocía la citación máxime cuando él en su interrogatorio de parte reconoce como suyos correos, o no como suyos propiamente sino reconoce los correos de miltonbernardogarzon@gmail.com lo reconoce para afecto del envío de comunicaciones (...), y también que se conoce el número telefónico 3208614239 en la base de datos de Productos Químicos Panamericanos...”*.

Se encuentra probado dentro del expediente que el demandado prestó sus servicios a la demandante Productos Químicos Panamericanos S.A. en la planta ubicada en el municipio de Tocancipá (pág. 31-33), y que la alcaldía de ese municipio dispuso el cierre de las operaciones de dicha planta a partir del 1º de enero de 2016 (pág. 136-309 PDF 01 y 2-48 PDF 02); de igual forma quedó acreditado que al trabajador demandado se le autorizó el traslado de la planta de Tocancipá a la de Muña – Sibaté mediante sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá el 5 de junio de 2017 en el proceso de fuero sindical radicado No. 2015-00501 (pág. 34-38), decisión que fue confirmada por este Tribunal en fallo del 21 de junio de 2021 (pág. 39-49); finalmente, que el actor goza de fuero sindical por ser miembro de las juntas directivas del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Productos Químicos Panamericanos Sintraproquipa y de la Subdirectiva de Tocancipá del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Química y/o Farmacéutica de Colombia Sintraquim, según constancias de registro de modificación de las juntas directivas expedidas por el Ministerio del Trabajo (pág. 30 PDF 01, y 125 PDF 02), pues dichos supuestos fácticos no fueron controvertidos por las partes, y los mismos se encuentran acreditados con los documentos obrantes en el expediente.

La empresa solicita el levantamiento del fuero sindical del demandado con base en lo establecido en el numeral 6º del literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 norma que subrogó el artículo 62 del CST, en concordancia con lo establecido en el numeral 4º del artículo 60 y los numerales 1º y 5º del artículo 58 ibídem, advirtiendo que el demandado desde el 21 de junio de 2017 no se ha presentado a trabajar a la planta de Muña ubicada en el municipio de 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 las organizaciones sindicales a las que pertenece, ninguno de ellos asistió; además, porque en varias oportunidades requirió al trabajador para que se presentara a laborar al nuevo sitio de trabajo, pero este hizo caso omiso; y en consecuencia de ello consideró que había lugar a dar por finalizado de su contrato de trabajo.

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

Obra comunicación de fecha 6 de julio de 2017 (pág. 51), en la que la empresa requiere al demandado para que se presente a la planta de Muña a prestar sus servicios, como lo dispuso la sentencia emitida por el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá en el proceso de traslado, y además, le informó que para que pueda cumplir con su obligación la empresa le reconocería el valor correspondiente al auxilio de transporte intermunicipal establecido en la convención colectiva, para lo cual durante la primera semana se le entregaría el auxilio en la planta el día que se presentara a laborar, y con posterioridad se le entregaría con el pago de la nómina, sin que haya constancia de que este documento hubiese sido enviado al trabajador demandado. Reposa carta del Gerente de la Planta de Muña – Sibaté, 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, a pesar de que en forma reiterada le ha solicitado que se presente a trabajar (pág. 52).

El trabajador demandado fue citado a descargos mediante carta de fecha 3 de octubre de 2017 en la que se comunica la iniciación del proceso disciplinario por el incumplimiento a sus obligaciones laborales por no asistir a trabajar desde el 21 de junio de 2017 (fecha de la emisión de la sentencia del Tribunal que confirmó la orden de traslado), y se le informó que debía presentarse el día 5 de octubre siguiente en las instalaciones de la planta La sevillana a la hora de las 9:00 am y que podía asistir en compañía de dos representantes del sindicato (pág. 53). Dicha comunicación se envió al correo electrónico miltonbernardogarzon@gmail.com (pág. 54), y también a los correos electrónicos de los sindicatos Sintraproquipa, sintraproquipanacional@gmail.com (pág. 57-58), Sintraquim Nacional, sintraquim.nacional@yahoo.com y Sintraquim Tocancipá, sintraquim.tocancipa@gmail.com (pág. 60-61), y además, se radicó copia de esa comunicación en las instalaciones del Sindicato Sintraquim Nacional, el 4 de octubre de 2017, lo que se constata con la firma de recibido y el sello impuesto en esa misiva por parte de esta organización sindical, visible a pág. 59; finalmente, se advierte que Gestión Humana de PQP

envió un mensaje de texto al número de celular 3208614239, que según la testigo Jhoanna Manuela Cuartas Alzate, que declaró en este proceso, pertenece al aquí demandado Lino Andrés Soler Benítez, como consta en la base de datos de la compañía, en el que se le recuerda la diligencia de descargos programados en la planta Muña (pág. 56). No obstante, ninguno de los citados compareció a la diligencia y por ello el 5 de octubre de 2015 se levantó acta de inasistencia (pág. 62), la que igualmente se envió a los correos electrónicos del trabajador y de los sindicatos (pág. 63-66); 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 (pág. 67), remitiéndose a las reseñadas cuentas electrónicas (pág. 68-72); sin embargo, tampoco asistieron; dando lugar a que la demandada decidiera dar por finalizada la relación laboral mediante carta de terminación del contrato de fecha 22 de noviembre de 2017 (pág. 73-74), la que de igual forma se envió al correo electrónico del sindicato Sintraquim Tocancipá (pág. 75).

Obran los siguientes correos electrónicos, uno, en el que el demandado Lino Andrés Soler solicita a la empresa PQP, el subsidio de escolaridad contenido en la Convención Colectiva de Trabajo, petición que realiza desde el correo miltonbernardogarzon@gmail.com, adjunta los certificados escolares de sus menores hijos, y envía copia del mensaje a Manuela Cuartas y Horacio Alexander Palomino (pág. 5 PDF 08); y otro, en el que dicho demandado presenta un derecho de petición a PQP, para que se otorgue lo “estipulado en el artículo 10 literal c de la convención colectiva de trabajo vigente”, solicitud que realiza desde la cuenta sintraquim.tocancipa@gmail.com, adjunta derecho de petición a su nombre y remite copia del mensaje a Manuela Cuartas, Secretaría Muña, y Horacio Alexander Palomino (pantallazos del correo de la testigo Yohana Manuela Cuartas Alzate).

Finalmente, reposan pantallazos de la base de datos de los empleados de la compañía demandante, en la que constan, entre otra información del trabajador demandado, los datos de contacto, entre ellos, el correo electrónico miltonbernardogarzon@gmail.com, y el número de celular 3208614239.

El demandado en su interrogatorio de parte confesó que tuvo conocimiento de la sentencia de fuero sindical en la que se autorizó su traslado de la Planta de Tocancipá a la Planta de Muña, por medio de una “notificación que llegó al sindicato”; dice que en octubre de 2015 se llegó a un acuerdo con la PQP para que dicha entidad suministrara una ruta para trasladarse a Sibaté, pero la empresa no cumplió con esa ruta, y por esa razón desde esa fecha no ha prestado servicios para la entidad, sin embargo, dice que “cuando nos trasladamos a la planta de Muña en una ocasión no nos dejaron ingresar”, pero en otra respuesta indica que “en varias ocasiones estuvimos con unos compañeros allá en Muña”, y luego señala que después de la sentencia que autorizó su traslado no volvió a prestar servicios. De otro lado, acepta haber enviado la solicitud del subsidio escolar de sus hijos, desde el correo electrónico miltonbernardogarzon@gmail.com; e igualmente, reconoce el correo electrónico sintraquim.tocancipa@gmail.com, y acepta que desde estas dos cuentas electrónicas “recibe notificaciones y comunicaciones de índole laboral de parte de Productos químicos Panamericanos”, aunque luego dice que “en ningún momento autoricé ningún correo para que, yo nunca he manejado correo, hasta ahorita que lo tengo, pero lo que decían era que yo había autorizado unos correos y realmente yo nunca autoricé correos, si los conozco, no desmiento eso, pero nunca se autorizó que fuera para uso exclusivo mío”.

Finalmente, la testigo **Yohana Manuela Cuartas Alzate**, directora de gestión humana de PQP, manifestó que el demandado es empleado de PQP desde el año 2006 y se desempeñaba en la planta de Tocancipá, donde anteriormente PQP tenía operaciones, pero en atención al fallo proferido dentro de proceso de fuero sindical, de fecha 21 de junio de 2017, se autorizó el traslado de dicho trabajador a la Planta de Muña en Sibaté, sin embargo, el demandado “se encuentra en una ausencia injustificada”, ya que “Lino Andrés no va a prestar servicios a PQP desde octubre del 2015, inicialmente él estuvo en una licencia remunerada que la compañía le otorgó a través de un muto acuerdo, y debió reintegrarse de esa licencia remunerada que la compañía le había dado, una vez el Tribunal Superior de Cundinamarca confirmara la decisión de traslado, a la planta de Muña, esa decisión fue confirmada el 21 de junio del 2017, desde el 21 de junio del 2017 Lino se encuentran en ausencia injustificada”; agrega que esa decisión no impuso obligación alguna a PQP relacionada con alguna ruta de transporte; indica que una vez se obtuvo la autorización de traslado de la planta de Tocancipá a la de Muña, se requirió al trabajador para que se presentara a trabajar en la Planta de Muña, y como no lo hizo, el gerente de esa planta informó a gestión humana dicha inasistencia, por lo que se dio inicio “al proceso

disciplinario para escuchar al trabajador las razones que dieron lugar a ese incumplimiento, pero ni él ni las organizaciones sindicales se presentan a dar cuenta de las razones que dan lugar a esa inasistencia por parte del trabajador”, a pesar de que se les notificó en dos oportunidades a los correos electrónicos obrantes en la base de datos de la compañía, tanto del trabajador como de los sindicatos Sintraquim y Sintraproquipa, y también se envió un mensaje de texto al número de celular del trabajador y al no recibir explicación alguna de ese incumplimiento, PQP le notificó la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa, condicionada a la autorización del juez para hacer efectiva esa terminación. De otra parte, explica que en la compañía existe un sistema de información en el que reposan los datos de los trabajadores, alimentado con la información “de la hoja de vida de los trabajadores, o la actualización que ellos mismos pueden realizar a través del sistema, o en las campañas que nosotros hacemos, o cuando nos hacen una solicitud y nos dicen que estos son los datos de contacto que autorizan para el envío de información”, y con permiso de la a quo, procedió a compartir pantalla, ingresó con su usuario, y seguidamente buscó al demandado con su nombre, y se desplegó la información allí contenida, en la que se observa como correo electrónico miltonbernardogarzon@gmail.com, y número de celular 3208614239; igualmente, ubicó correos del demandado en los que hace peticiones a la compañía por intermedio de las cuentas miltonbernardogarzón@gmail.com y sintraquim.tocancipa@gmail.com.

Una vez analizado el material probatorio recaudado, y de manera integral como lo ordena el artículo 61 del CPTSS, concluye la Sala que razón le asiste a la a quo, pues efectivamente se halla demostrada la ocurrencia del hecho que sirve de base a la empresa para solicitar la autorización para la terminación del contrato de trabajo del demandado, por cuanto no hay duda de que este no ha asistido a laborar a la Planta de Muña – Sibaté después de proferirse la sentencia de segunda instancia por este Tribunal mediante la cual se confirmó la decisión de la juez que autorizó al empleador el traslado del trabajador.

Conforme se prueba documentalmente, la sentencia de fecha 5 de junio de 2017 que ordenó el traslado del trabajador dentro del proceso de fuero sindical 2015-501, se encuentra debidamente ejecutoriada, y si bien no se hizo parte en esa acción, de todas formas en el interrogatorio de parte aquí practicado, admite que fue notificado de esa decisión en esa oportunidad, por comunicación que llegó al sindicato; por tanto, no

queda duda de que dicho trabajador sabía que a partir de esa fecha estaba obligado a acudir a la planta de Muña a prestar sus servicios, y aunque dice que ello ocurrió porque no se le suministró una ruta de transporte conforme lo acordado con la empresa, lo cierto es que dice que ese ofrecimiento de la empresa se dio en octubre de 2015, fecha en la que finalmente, las partes acordaron una licencia remunerada mientras se emitía la decisión de la autorización del traslado, como bien lo explicó la testigo que declaró en juicio, además, el demandado en su interrogatorio es claro en afirmar que después del fallo que autorizó su traslado, no se presentó a la planta de Muña, por lo que no prestó servicios, y tampoco se observa que justificara 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.

De otro lado, aunque el trabajador demandado niega haber recibido las citaciones para las diligencias a descargos, lo cierto es que como se vio en precedencia, las mismas fueron radicadas en las instalaciones del sindicato Sintraquim, y además, se remitieron a los correos electrónicos de las organizaciones sindicales sintraproquipanacional@gmail.com, sintraquim.nacional@yahoo.com y sintraquim.tocancipa@gmail.com, y a la cuenta electrónica miltonbernardogarzon@gmail.com, aclarándose que, por medio de las dos últimas, dicho trabajador *"recibe notificaciones y comunicaciones de índole laboral de parte de Productos químicos Panamericanos"*, como bien lo aceptó en su declaración, e incluso, admitió que por su intermedio efectuaba solicitudes a la empresa, y aunque da a entender que no autorizó a la empresa para utilizar esos correos, aclara que *"nunca se autorizó que fuera para uso exclusivo mío"*, de lo que se infiere que hacía referencia a que esos correos no eran para su uso exclusivo, pero que sí recibía notificaciones y comunicaciones por ese medio; por tanto, ha de entenderse que el trabajador sí tuvo conocimiento de las citaciones a descargos, y aun así, no se presentó ni justificó su inasistencia, máxime cuando existe cierta cercanía entre las citaciones para las diligencias a descargos con las solicitudes que el trabajador efectuó mediante los mismos correos, pues las primeras datan del 3 de octubre y 16 de noviembre de 2017, y las segundas, son de fechas 28 de febrero y 23 de octubre de 2017.

En este orden de ideas, resulta evidente que los hechos atribuidos al trabajador son constitutivos de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, de acuerdo con lo previsto en el numeral 6° del literal a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, invocado por la empresa, en cuanto dispone que es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato, por parte del empleador, y en este caso, para solicitar el permiso para despedir, *"Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos"*; en el numeral 1° del artículo 58 del CST que preceptúa como obligación del trabajador *"realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido, y en el numeral 4° del artículo 60 ibídem, consagra como prohibición especial de los trabajadores "Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo". Inasistencia que se torna grave en razón del amplio período en que se ha configurado.*

Así las cosas, al haberse acreditado que el trabajador demandante no asiste a trabajar desde el 21 de junio de 2017, no 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 la juez autorizó el traslado a la planta de Muña – Sibaté, como tampoco lo hizo cuando fue citado por la empresa en dos oportunidades a diligencias de descargos, no queda duda alguna que se dan los presupuestos de las normas referidas para autorizar su despido por acreditarse la justa causa que la curadora echa de menos; máxime cuando no se está frente al caso de que el demandado faltó a su trabajo por un período corto sino por el contrario su inasistencia se ha prolongado permanentemente en el tiempo, desde el 21 de junio de 2021 hasta, incluso, la fecha de la emisión de la sentencia de primera instancia aquí proferida, es decir, por casi cuatro años consecutivos.

Debe agregarse que si bien en el recurso de apelación se cuestiona que la empresa no haya *"llamado"* al trabajador por algún medio para ponerle en conocimiento las citaciones a descargos, hay que decir que contrario

a ello, esta Sala observa que la empresa utilizó todos los medios que tuvo a su alcance para notificar al trabajador, como se acreditó con las pruebas recaudadas, pues no solo se envió las comunicaciones a los correos que aparecen en la base de datos de la compañía, sino también a los correos de los sindicatos a los cuales se encuentra el demandado afiliado, tanto a nivel nacional como a la subdirectiva de Tocancipá, por lo que no existe duda de que sí debieron tener conocimiento de esas diligencias, máxime cuando se aportó la confirmación de entrega de dichos correos a su destinatario; y además, como lo indicó la testigo Manuela Cuartas Alzate, en su condición de directora de gestión humana, envió un mensaje de texto al trabajador demandado a su número telefónico 3208614239 (que reposa en la base de datos de la compañía), recordándole la asistencia a la diligencia de descargos, como bien se observa en la página 56 del archivo PDF 01; igualmente tal citación a diligencia de descargos fue radicada en las instalaciones del Sindicato de Sintraquim el 4 de octubre de 2017, 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.

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

comunicación o la prevalencia de unas sobre otras, como insinúa la recurrente.

Por último, hay que decir que ningún reproche merece la conducta desplegada por la empresa demandante en la notificación de la iniciación del proceso disciplinario, ya que, tal y como lo dijo la testigo Jhoanna Manuela Cuartas Alzate, y está soportado con prueba documental, no se omitieron las etapas consagradas en el artículo 89 del Reglamento Interno de Trabajo (pág. 76-115 PDF 01) ni 34 de la Convención Colectiva de Trabajo (pág. 116-135), pues la compañía llamó en dos oportunidades al trabajador a descargos, notificándolo a él y a las organizaciones sindicales a las que pertenece, a sus correos electrónicos, y ante su ausencia, resolvió emitir la carta de despido, la que supeditó a la decisión del juez laboral competente que así lo autorizara, y todo este procedimiento puede entenderse ajustado a lo convencionalmente contemplado, sin que pueda predicarse vulneración al debido proceso, ya que dicho instrumento no consagra la hipótesis de inasistencia del trabajador a la diligencia, ni le impone un término para adoptar la determinación correspondiente cuando no sea viable escuchar al trabajador en descargos, a pesar de los esfuerzos hechos para hacerlo comparecer.

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

Costas en esta instancia a cargo del sindicato Sintraquim por perder el recurso, como agencias en derecho se fija el equivalente a 2 SMLMV.

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha 26 de julio de 2021 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 Lino Andrés Soler Benítez, de acuerdo con lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo del sindicato Sintraquim, por agencias en derecho se fija el equivalente a 2 SMLMV.

TERCERO: DEVOLVER el expediente digital al juzgado de origen.

LAS PARTES QUEDAN NOTIFICADAS EN EDICTO.



EDUÍN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA

Magistrado

(Con permiso legalmente concedido)
MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada

SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA

Secretaria