TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25899 31 05 002 2019 00161 02
Productos Químicos Panamericanos S.A. vs. Javier Esneider Rubiano Rincón

Bogotá D.C., diez (10) de noviembre de dos mil veintiuno (2021)

Resuelve la sala el recurso de apelación presentado por la parte demandante, contra la sentencia proferida el 28 de octubre de 2021 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, dentro del proceso especial de fuero sindical de permiso para despedir de la referencia.

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

Sentencia

Antecedentes

1. Demanda. La sociedad Productos Químicos Panamericanos S.A., por intermedio de apoderado judicial, promovió proceso especial de fuero sindical contra Javier Esneider Rubiano Rincón, con el fin de que se declare que es su trabajador desde el 7 de agosto de 2014, quien al ostentar la calidad de secretario de la junta directiva de SINTRAPROQUIPA, goza de fuero sindical, pero al incurrir en faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato con justa causa, pide que se autorice el permiso para despedirlo, junto con el pago de costas. Y subsidiariamente solicita que se conceda el permiso para trasladarlo a la Planta Muña Ubicada en el municipio de Sibaté.

Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó, en síntesis, que el demandado fue contratado para prestar sus servicios en la planta de producción ubicada en el municipio de Tocancipá; que en virtud del Acuerdo 009 de 2010 emanado del Consejo Municipal de Tocancipá, la accionante se vio en imposibilidad de continuar desarrollando su proceso productivo en esa planta, debiendo trasladar su operación a la planta Muña ubicada en el municipio de Sibaté.

Relata que el 16 de septiembre de 2015 le fue informado al accionado que debía trasladarse a la planta Muña ubicada en Sibaté; que mediante comunicación del 26 del mismo mes y año y recibida por la entidad demandante el 28 de diciembre de 2015, SINTRAPROQUIPA le informa que en asamblea del 26 de septiembre de 2015 se eligió una nueva junta directiva en donde se nombró a Javier Esneider Rubiano Rincón como secretario; luego mediante comunicado del 18 de julio de 2016 tras elegir una nueva junta directiva de ese sindicato, le manifiestan que el accionado continua siendo secretario.

Refiere que el demandado presentó incapacidades por enfermedad de origen común desde el 12 de julio de 2015 al 21 de septiembre de 2018, sumado a ello la demandada le otorgó al señor Rubiano Rincón el disfrute de tres periodos de vacaciones, debiéndo incorporarse a su lugar de trabajo el 31 de diciembre de 2018, sin que hubiere comparecido el día que le correspondía para prestar sus servicios, por lo que el 9 de enero de 2019, le fue comunicado al accionado la decisión de apertura de proceso disciplinario el cual culminó con una sanción: llamado de atención con copia a la hoja de vida.

Agrega que mediante comunicado del 21 de enero de 2019 el demandado no aceptó su traslado a un lugar diferente a Tocancipá, informa que fue citado nuevamente a diligencia de descargos, pero no compareció y el 21 de marzo siguiente, la empresa decide dar por terminado el contrato de trabajo sujeto a la sentencia que defina el proceso de levantamiento de fuero sindical.

2. Respuesta a la demanda. El demandado y SINTRAPROQUIPA inicialmente estuvieron representados a través de curadora ad litem quien al

contestar la demanda no se opuso a las pretensiones, que se atiene a lo que resultara probado en el proceso; y dijo no constarle ninguno de los hechos.

3. Sentencia de primera instancia.

El Juez Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá declaró no probada la justa causa invocada por PQP S.A. sobre la inasistencia del trabajador Javier Esneider Rubiano Rincón a la planta de Muña y, en consecuencia, negó el permiso solicitado para despedirlo de manera justificada; pero concedió la pretensión subsidiaria de autorización de traslado del demandado a la planta de Muña ubicada en el municipio de Sibaté - Cundinamarca. No impuso condena en costas.

4. Recurso de apelación. Inconforme con la decisión, la parte demandante, presentó recurso de apelación, que sustentó en los siguientes términos:

« Gracias su señoría, con todo respeto me permito presentar recurso de apelación frente a la nugatoria de acceder a la pretensión principal, única y exclusivamente, bajo el entendido que, con todo respeto, el despacho advierte que no se encuentra probada la justa causa, bajo el entendido que, la comunicación del 16 de septiembre del año 2015, mediante la cual se le informó, no solamente a Javier Esneider, y como si bien lo dijo la parte, la testigo, la doctora Manuela cuartas, le fuera notificada a Javier Esneider de manera personal, cómo se le hizo a todos los trabajadores, y quiero llamar la atención en ello a los honorables magistrados, porque de la lectura del interrogatorio de parte de este, éste, número uno, pregunta uno, acepta que ya no existe ninguna planta de producción en Tocancipá y frente a la pregunta número 2 realizada por este apoderado, éste acepta, dice es cierto, que es cierto, que PQP le informó el 16 de septiembre del año 2015 que las operaciones de la planta de Tocancipá, se trasladaban al Muña, con lo cual, se puede establecer que en efecto el señor Javier Esneider vía confesión, acepta que la empresa así se lo comunicó y no solamente lo acepta, honorables magistrados, sino que advierte, y así se encuentra dentro de las pruebas obrantes al plenario, que posteriormente se hace o es nombrado dentro de la Junta directiva de la organización sindical SINTRAPROQUIPA, en un ejercicio de abuso del derecho, tal y como lo ha manifestado, honorables magistrados, la Corte Suprema de Justicia al señalar que no se desconoce que la libertad sindical se manifiesta como una facultad autónoma de los trabajadores para crear sus propias organizaciones sindicales y a la vez permitir la garantía del fuero sindical, sin embargo, el objetivo no puede convertirse en una barrera para impedir la remoción de determinado empleo y obligar al empleador a mantener unas condiciones laborales inexistentes. Ese es el abuso del derecho, vía confesión Javier Esneider acepta que le fue notificado que se tenía que trasladar al Muña, acto seguido en el abuso del derecho ya definido por la Corte en caso similar, debo advertir en sentencia del Tribunal Superior de Bogotá precedente horizontal del magistrado Diego Roberto

Montoya Millán dentro del proceso 2021 00 300, advierte este abuso del derecho, con lo cual, descansa entonces probada la causal invocada por mi representada para la terminación del contrato del señor Javier Esneider, porque sabiendo ello, que tenía que trasladarse, acto seguido lo que hace es aforarse como una garantía de orden personal, cuando la garantía es de la organización sindical y está prohibido que se utilice para beneficios personales.

Número 2, está probado que mediante correo electrónico enviado a esneider143028@hotmail.com, se le informó sobre la necesidad y la obligación que tenía de presentarse a laborar en el Muña, el 9 de enero de 2019, de manera tal que si sabía de la obligación que tenía de prestar su servicio personal, elemento cardinal necesario de la existencia de un contrato de trabajo, del cual la parte del trabajador no puede omitir, no puede vulnerar y es prestar el servicio para el cual fue contratado de manera personal, si ello fuera poco, igual sucedió el 21 de marzo de 2019, esnerider143028@gmail.com, Tocancipá, también se le informó que tenía que presentarse, también se le informó sobre la sanción disciplinaria, pero aquí resulta que el señor Javier Esneider en su interrogatorio, eso sí, de eso no se acuerda, como un trabajador no se puede acordar que lo citan a una audiencia disciplinaria de descargos, como no se acuerda que lo habían sancionado, como no se acuerda que tenía que ir a trabajar, y ahora viene a pretender decir es que a mí nunca me han dicho a donde ni como, cuando está probado y lo confiesa dentro del interrogatorio de parte. Así también lo aceptó en la pregunta número 3, cuando se le indicó que si con posterioridad a que se le había informado el 16 de septiembre del año 2015, sobre su traslado a la planta del Muña, este dice que sí para luego negar o decir no recordar cuando fue elegido miembro de la Junta directiva SINTRAPROQUIPA, lo cual de contera permite evidenciar que este sí sabía, si había sido notificado de su traslado a la planta del Muña, ha aceptado que él no se ha presentado y punto, es que no solamente no se ha presentado después de los infortunios que haya podido padecer el señor Javier Esneider, sino desde el año 2015 su señoría, honorables magistrados, desde el primer momento dejó de prestar su servicio personal para mi representada, calificación grave que no puede entrar a calificar el despacho en atención a que las partes previamente lo habían de mutuo acuerdo acordado, no puede ahora su señoría pretender advertir o negar en efecto la comunicación del 16 de septiembre, que él nunca la recibió, y menos señalar que se tratara de un tema de persecución sindical, cuando los demás trabajadores se trasladaron, máxime, cuando el propio apoderado la parte demandante, lo que está exigiendo a través de sus descargos es que se dé un trato diferencial a Javier Esneider porque se le está dando un trato igual a todos sus trabajadores, ni más faltaba, que PQP entonces le diera un trato diferenciado, por el contrario, ha sido tan garantista que lo trata igual como trata a todos sus trabajadores, quienes sí están prestando el servicio, quienes sí están haciendo en la compañía el cumplimiento de su contrato de trabajo, del reglamento interno y de sus obligaciones legales y contractuales, que habían hecho o habían suscrito con mi representada.

Tan es así, que el señor Javier Esneider no presta sus servicios personales a mi representada, tan es así que se ha negado, siendo un elemento de la subordinación, asistir a las citaciones de diligencias de descargos que le ha hecho mi representada, situación no advertida por el despacho y que también encuadra dentro de la causal sexta, porque no se presenta, ni a la de Muña, ni a las

instalaciones oficinas administrativas de PQP, a rendir sus declaraciones en descargos, por una única razón su señoría, honorables magistrados, no le interesa prestar su servicio personal para mi representada, y en un ejercicio del abuso del derecho, pretende que se le, excúseme la expresión, atornillarse en la empresa, cuando su desidia, su negligencia e indisciplina, no le permite prestar los servicios, no siendo otra razón justificativa de su conducta. Fue así su señoría como también y aceptó, es que lo confesó, es cierto, las aclaraciones que hagan su favor no sirven vía confesión, dentro de las reglas incluso de la casación, la jurisprudencia lo indicado, ha aceptado que en efecto mi representada sí lo notificó desde el 16 de septiembre del año 2015 de su obligación de prestar su servicio, cuando aún incluso no era, ni gozaba de la garantía foral, también se lo dijo el 26 de febrero de 2019, no se presentó, y lo que estamos hablando aquí es de una justa causa, y la justa causa está probada. Asimismo, el 11 de marzo de 2019 al mismo correo, sólo acuñó en una sola pregunta, la número 14 al señalar que no es cierto, cuando se le preguntó y se hizo la aclaración si sobre todo el colectivo que él representaba, se encontraba en el Muña, esta fue, salvo mejor revisión del honorable Tribunal de Cundinamarca, la respuesta vía confesión que dio el señor Javier Esneider frente al interrogatorio formulado, de manera tal, que si existe prueba de las comunicaciones, desde un primer momento enviadas a Javier Esneider a efectos de que cumpliera con su obligación de prestar el servicio personal para mi representada.

En ese sentido, su señoría, además de advertir al honorable Tribunal, como ha sido también su reiterada jurisprudencia acopiada por la Corte Suprema de Justicia, que el trabajador aún en gracia de discusión, porque no está probado si tiene alguna discapacidad o algo por el estilo, ello no es una excepción para que no preste sus servicios, por el contrario, este trabajador debe ser más exigente en el cumplimiento de sus funciones, a efectos de cumplir con el contrato, a efectos de cumplir con sus obligaciones de orden legal, contractual, reiterada jurisprudencia lo ha indicado, entonces, basta con ver la conducta del demandado para poder concluir que, en efecto se trata de una persona, de cara a las pruebas que se tienen, que no le interesa entrar a prestar personalmente el servicio para mí representada. En ese orden de ideas su señoría, solicito se acceda al recurso de apelación presentado, solicitando al honorable Tribunal que acceda y se revoque la decisión en punto de no conceder la autorización para la terminación del contrato de trabajo del trabajador Javier Esneider, solamente sobre este punto; en lo demás estoy conforme con la decisión en la medida en que se han presentado las pretensiones de manera subsidiaria gracias, su señoría..».

5. Problema (s) jurídico (s) a resolver. Determinar, con apego al principio de consonancia previsto en el artículo 66A del CPTYSS, y por cuestiones de método, lo siguiente: i) ¿Desacertó el juzgador de instancia en la valoración probatoria que lo condujo a no encontrar demostrada la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo del demandado?; en caso afirmativo ii) ¿Es viable conceder el permiso solicitado por la entidad demandante para despedirlo?.

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

De antemano la sala anuncia que la sentencia apelada será **confirmada.**

7. Fundamentos normativos y jurisprudenciales. Arts. 56, 58, 60 y 405 del CST., 53 y 118A del CPTYSS, 7° del Decreto 2351 de 1965.

Consideraciones

Conforme al artículo 405 del Estatuto Sustantivo Laboral, 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 Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, como garantía del ejercicio del derecho de asociación sindical que, como se sabe, busca que los 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 sala, 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 del demandado de ‘secretario del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Productos Químicos Panamericanos S.A. – SINTRAPROQUIPA que le otorga el fuero sindical, al tenor del artículo 406 ibídem, es un hecho indiscutido por parte de su empleador, aunque, en todo caso, en el

expediente está demostrado este preciso aspecto (fls. 42 y 48 archivo 01 del exp. digital).

Para justificar la justa causa del despido, la entidad demandante invoca en la misiva del 21 de marzo de 2019 (fls. 287 a 290 del expediente físico) lo siguiente:

1. *La Empresa tuvo conocimiento en fecha 06 de marzo de 2019, por medio del informe que realizó el Gerente de la Planta, que desde el día 19 de enero de 2019 y pese a las constantes solicitudes para ello, que usted no se ha presentado a realizar sus labores en la Planta de Muña, sin tener autorización de su superior jerárquico ni de la Compañía para ello, absteniéndose en forma absolutamente injustificada de prestar los servicios que le fueron contratados por parte de la Compañía, generando traumatismos en el desarrollo de las actividades programadas por la Empresa,, defraudando en forma absoluta e irreconciliable la confianza que en usted fue depositada por parte de la Empresa.*

2. *Conforme a lo anterior, usted fue citado a una diligencia de descargos el día el 14 de marzo de 2019 pero usted no compareció ni se excusó, demostrando que la Compañía en cumplimiento a la garantía al debido proceso le garantizó su derecho de defensa dentro del proceso disciplinario adelantado. Una vez revisados los documentos correspondientes al posible incumplimiento evidenciado, la Compañía pudo concluir que desde el 19 de enero de 2019 al 19 de marzo de 2019 usted no se presentó a la Planta a prestar los servicios para los cuales fue contratado, incumpliendo de manera grave con sus obligaciones laborales establecidas en el artículo 75 literales a., d., y h., artículo 79 numeral 1° y artículo 81 numeral 4° del Reglamento Interno de Trabajo y el numeral 1 del artículo 58, los numerales 2º y 6º del literal a) del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.*

3. *Ahora bien, teniendo en cuenta que usted no contaba con autorización de su superior jerárquico ni de la Compañía para no presentarse en la Planta a laborar, su conducta no es aceptable para la Empresa, pues nada lo exime de la responsabilidad que tenía de presentarse a realizar su labor de forma adecuada y ajustada a las normas y directrices internas. Lo anterior, se ve agravado ante el hecho que la Empresa le solicitó en varias oportunidades la necesidad de presentarse a la Planta de Muña usted de manera injustificada omitió dicha directriz.*

4. *Su conducta reviste de mayor gravedad ante el hecho que el pasado 18 de enero de 2019 le fue impuesto un llamado de atención ante su ausencia injustificada a labores entre el 01 y el 17 de enero del 2019, y pese a ello de manera injustificada e irresponsable sigue renuente en cumplir con sus obligaciones como trabajador de la Compañía.*

5. *De esta manera, y brindándosele la oportunidad de manifestarse frente a los hechos que se le endilgan y usted no acudió ni presentó excusa alguna, la Empresa con las pruebas y situaciones de hecho con que contaba pudo acreditar una conducta negligente, omisiva e irresponsable de su parte, toda vez que usted sin contar con autorización de la Compañía se ausentó de manera injustificada desde el 19 de enero hasta el 11 de marzo de 2019, generando graves perjuicios operativos para la Empresa, con el agravante que a la fecha de esta comunicación aún no se ha presentado a laborar.*

6. *Su conducta claramente negligente y absolutamente reprochable demuestra un grado desmedido de descuido y una absoluta irresponsabilidad de su parte. Al respecto, es importante dejar de presente que su grave incumplimiento al haberse ausentado injustificadamente y sin autorización alguna de sus obligaciones laborales desde el 19 de enero hasta el 11 de marzo de 2019, perjudica el funcionamiento normal de las actividades de la Empresa, afectando*

también a su equipo de trabajo y generando inconsistencias que no pueden ser toleradas en forma alguna por parte de la Compañía, razón por la cual su comportamiento abiertamente indisciplinado resulta inaceptable para la Empresa, más aun cuando se le solicitó presentarse a sus labores.

7. Así mismo, conviene señalar que, con su comportamiento descuidado, irresponsable y absolutamente negligente, usted no solo ha incumplido gravemente con las obligaciones que legalmente le corresponde cumplir en condición de trabajador, sino que también ha defraudado en forma absoluta e irreconciliable la confianza que en usted fue depositada por parte de la Empresa.

Por todo lo anterior, es importante dejar de presente que usted, con los comportamientos explicados, no ha tenido una conducta ajustada a los procedimientos e intereses de la Compañía, al incumplir de manera clara con sus obligaciones como trabajador, así mismo la Empresa esperaba que usted adoptara una posición y conducta leal e idónea ajustada a los procedimientos de la Compañía, pero en cambio quedó claro que usted no se encuentra facultado para desempeñar las funciones que le han sido encomendadas en virtud del grado de responsabilidad que las mismas implican y al evidenciar la Compañía un incumplimiento de sus obligaciones laborales.

De conformidad con los hechos anteriormente señalados, la Empresa ha perdido la confianza depositada en usted, y haciendo uso de las facultades que la Ley le otorga, ha decidido terminar su contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa de conformidad con los numerales 1 del artículo 58, los numerales 2º y 6º del literal a) del artículo 7º del Decreto ley 2351 de 1965, norma que subrogó al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, así mismo los artículos 75 literales a., d., y h., 79 numeral 1° y 81 numeral 4° del Reglamento Interno de Trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior, en atención a que el cumplimiento de esta determinación estará sujeta a la Sentencia ejecutoriada que profieran las autoridades competentes en el proceso de levantamiento de fuero sindical que instaurará la Compañía, nos permitimos indicarle que Usted deberá prestar sus servicios en el cargo que actualmente desempeña, hasta el momento en el cual exista la sentencia ejecutoriada sobre este proceso de levantamiento de fuero sindical.

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

Lo primero por decir es que los hechos por los cuales la demandada decidió terminarle el contrato de trabajo al demandado, y por ende solicitar el levantamiento del fuero sindical, datan del 19 de enero de 2019, ante su presunta inasistencia para prestar sus servicios en la planta de Muña, momento en que la entidad demandante se encontraba suficientemente informada que el actor gozaba de fuero sindical, y por lo tanto el camino a seguir era solicitar la autorización de su traslado ante la autoridad judicial del trabajo, y no lo hizo, ya que solo con la presente demanda, de

manera subsidiaria efectuó tal petición, por ende el demandado no se encontraba obligado a trasladarse de puesto de trabajo, al ostentar la mentada garantía foral.

Ello es así porque la misma entidad demandante expresó en su demanda que el sindicato SINTRAPROQUIPA mediante comunicados del 26 de septiembre de 2015 y 18 de julio de 2016, le informó que el demandado era el secretario de esa organización sindical, esto para efectos de demostrar que aquel gozaba de fuero sindical (fls. 45 y 48 del expediente físico).

Y si bien se aportó un comunicado en donde se le había informado al accionado, desde septiembre de 2015, que sería trasladado a la planta de Muña en el municipio de Sibaté (fl. 43 del expediente físico), lo cierto es que tal escrito no cuenta con firma de recibido de parte del señor Rubiano Rincón, y a diferencia de lo manifestado por el apelante, el demandado no aceptó que le entregaron dicha misiva, lo que expresó fue que le habían informado que la planta de Tocancipá se iba a trasladar, pero no, le manifestaron que sería trasladado: *"**P**.¿diga cómo es cierto sí o no, que PQP le informó a usted el 16 de septiembre de 2015 que las operaciones de la planta de Tocancipá y su cargo se trasladan a la planta del Muña? **R/** pues, sí es cierto, pero aclaró también lo siguiente, o sea ellos me avisaron que las actividades que se hacían acá en la planta de Tocancipá, se realizarían en la Muña, pero, o sea, eso es lo que ellos decían, que se iban a realizar allá, más no me decían que me fuera a trabajar allá, pues debido a eso, también entonces para eso es el levantamiento de fuero, para el traslado, qué es en lo que estamos..."*, de lo que se evidencia de su declaración que si bien no acepta haber recibido la comunicación de su traslado, en esa data, si sabía que las operaciones y su cargo se realizarían en Planta de Muña.

En cuanto a la testigo Johana Cuartas Alzate, no le consta de manera directa que el demandado haya recibido la mentada comunicación, conclusión a la que se arriba, dado que informó que ella ingresó a prestar sus servicios en PQP el 13 de abril de 2016, no conoce al demandado y los hechos relatados datan de 2019, en relación con los procesos disciplinarios que se le adelantaron al demandado y la terminación del contrato de trabajo.

Ahora, ha de tenerse en cuenta que el demandado estuvo incapacitado desde el 12 de julio de 2015 al 21 de septiembre de 2018, interregno en el cual fue

designado como secretario de la organización sindical, como se corrobora en el escrito de folio 45, archivo 01 del cuaderno digital, donde aparece el comunicado remitido por la organización sindical a la parte demandante informándole que en asamblea de 26 de septiembre de 2015, fue elegido el aquí demandado en tal calidad, siendo reelegido en dicho cargo directo del sindicato en asamblea de 17 de julio de 2016, como obra a folio 48 de la misma encuadernación, además la accionante le concedió al señor Rubiano Rincón el disfrute de tres periodos de vacaciones, debiéndose incorporar a su lugar de trabajo el 31 de diciembre de 2018, y el demandado acepta que por lo menos un día fue a la planta de Muña, pero seguidamente aduce que debía esperar que un juez laboral le asignara su sitio de trabajo, en razón al fuero sindical que ostenta, lo que no es desfasado, caprichoso o irreverente de su parte; por la sencilla razón que para que su traslado sucediera al ser beneficiario de una garantía foral requería la actora contar con la autorización judicial, incluso al momento en que se decidió dar por terminado su contrato de trabajo, ello no había ocurrido.

Así las cosas, no puede establecerse que existió una falta injustificada de parte del demandado al no prestar sus servicios en la planta Muña del municipio de Sibaté, ya que como quedo visto, es beneficiario del fuero sindical, luego si era la voluntad de la entidad demandante trasladarlo, previamente tenía que agotar un proceso especial de fuero, con miras a obtener la autorización judicial para hacerlo, sin que de manera alguna se pueda entender que el trabajador haya abusado del derecho y en una forma desleal haber accedido a un cargo directivo de la junta de SINTRAPROQUIPA para contrarrestar los efectos del traslado, y quedarse en Tocancipá, no solo por el hecho de que esto no quedó demostrado, sino que el accionado tiene conocimiento que la planta de Tocancipá ya no esta funcionando, luego pensar que accedió a ser secretario para permanecer en su puesto de trabajo, es un despropósito y se encuentra desfasado de cualquier realidad; ya que no puede suponerse que ocupa ese cargo abusando de su garantía foral, ni mucho menos existe alguna irregularidad en su elección, pese a que para esa data se encontraba incapacitado como quedo visto, incluso la misma entidad demandante no controvierte la legalidad de su designación como secretario en la junta directiva de SINTRAPROQUIPA y así lo aceptó en su demanda.

En efecto, si bien la parte demandante aduce que informó acerca del traslado el 16 de septiembre de 2015, cuando el demandado no ostentaba ninguna garantía foral y posteriormente en las asambleas mencionadas (26 de septiembre de 2015 y 17 de julio de 2016), fue designado como secretario, siendo reelegido en dicho cargo en la organización sindical, incluso cuando estaba incapacitado, de ello no puede de manera contundente considerarse tal abuso del derecho, acá lo que se evidencia es que la entidad demandante no demostró que hubiere el demandado recibido de manera formal su misiva de traslado antes de gozar del fuero sindical y por ello, como luego adquirió tal status, la accionante debió cumplir con su deber legal, ante la existencia de dicha garantía de pedir autorización del traslado ante el juez laboral, de conformidad con el artículo 405 del CST., como en efecto en esta causa lo pidió en forma subsidiaria, ya que a modo de insistencia, si bien se dice que desde septiembre de 2015 se le informó sobre el traslado de las actividades y de su cargo, no obra elemento de juicio que acredite que en verdad el demandado hubiere recibido tal misiva, se recuerda, lo que expresó es que sabía del traslado de la operación, sin embargo no aceptó que haya recibido dicha comunicación, además en su interrogatorio manifestó que estaba esperando que el juez laboral autorizara su traslado.

Es decir que al no encontrarse la accionante autorizada para efectuar el traslado, no podía invocar como justa causa la falta injustificada al puesto de trabajo ordenado por ésta en la planta Muña, comoquiera que en un test de ponderación de los derechos de los sujetos de la relación laboral, pesa más el mandado legal del CST traducido en el hecho de que una persona con fuero sindical no puede ser trasladada sin previo permiso del juez del trabajo; por lo tanto no queda otro camino que confirmar la sentencia en el punto apelado, y por sustracción de la materia no se hace necesario ahondar en los demás argumentos del medio de impugnación, toda vez que lo expuesto por la Sala es suficiente para sentar la tesis jurídica que se ha explicado de manera solida y contundente.

Conforme al artículo 365 del Código General del Proceso, las costas de esta instancia quedan a cargo de la parte demandante por perder su recurso. En su liquidación, inclúyase la suma de 2 SMLMV por concepto de agencias en derecho.

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

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,

RESUELVE

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

Segundo: Condenar en costas a la parte demandante. Se fijan como agencias en derecho en esta instancia, la suma de 2 SMLMV

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

Notifíquese esta decisión por edicto.

MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada

EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado

JOSE ALEJANDRO TORRES GARCÍA
Magistrado