



*República de Colombia*

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

Bogotá D.C., treinta y uno (31) de mayo de dos mil veintidós (2022)

Magistrada Ponente: **Dra. LUCY STELLA VÁSQUEZ SARMIENTO**

**Ref.: Radicación N° 11-001-31-05-026-2016-00576-01 Proceso de Fuero Sindical (Acción de Reinstalación) de Edwin Idrobo Ruiz contra British American Tobacco Colombia S.A.S. (Fallo de Segunda Instancia).**

En Bogotá D.C., la Magistrada Ponente en asocio de los Magistrados que conforman la Sala de Decisión, en virtud de lo previsto por el artículo 117 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 47 de la Ley 712 de 2001, procede a proferir la siguiente,

**SENTENCIA:**

A través de apoderado el demandante convocó a la sociedad British American Tobacco Colombia S.A.S., se declare a restituir al demandante al lugar donde venía prestando sus servicios hasta el momento en que se produjo el traslado ilegal y que como consecuencia de lo anterior, se condene al pago de la indemnización de perjuicios ocasionada con el injusto e ilegal traslado y las costas del proceso.

Pretensiones que tienen sustento, en síntesis, en los siguientes,



## HECHOS:

Narra básicamente el accionante que se vinculó laboralmente con la sociedad British American Tobacco Colombia S.A.S., desde el 16 de mayo de 2012, desempeñándose como técnico operario de proceso, devengando un salario mensual por la suma de \$1.590.626; que es miembro de la Junta Directiva de la Unión Sindical de la Industria Tabacalera “*USITAB*” ostentando el cargo de tesorero; que la demandada de forma unilateral decidió cerrar la planta de producción ubicada en Bosa en la ciudad de Bogotá, decisión que fue notificada a los trabajadores mediante el gerente de operaciones de la compañía, sin embargo, dicho cierre no se autorizó por el Ministerio del Trabajo; que se le propuso al actor un plan de retiro para terminar bilateralmente el vínculo contractual el 27 de junio de 2014, el que fue desestimado por el actor, privilegiando el derecho al trabajo y a la asociación sindical; que la encartada radicó el 14 de agosto de 2014 solicitud de despido colectivo por cierre definitivo de la planta de producción de Bosa, así como, inició demanda especial de fuero sindical – permiso para despedir el 30 de septiembre de 2014, el que le correspondió al Juzgado 11 Laboral del Circuito de Bogotá, quien profirió sentencia el 17 de agosto de 2016 negando el permiso, decisión que fue confirmada por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá mediante providencia del 7 de septiembre de 2016; que desde la fecha de cierre de la planta de producción, al actor no se le han brindado alternativas de reubicación laboral, ni la demandada ha iniciado proceso de liquidación o clausura definitiva y por el contrario, mantiene su objeto social de fabricación, importación, venta, exportación y distribución de tabaco; que el actor asistió a su sitio de trabajo en la planta de producción de Bosa hasta el 10 de septiembre de 2016, no obstante la encartada lo mantuvo junto con otros 17 trabajadores por espacio de 790 días, sin asignarles funciones; que el 8 de



septiembre de 2016 les llegó comunicación apócrifa, en las que se les notificaba de la reubicación laboral para que se presentaran a partir del 12 del mismo mes y año en la Calle 54 C Sur No. 88 I en Bosa Brasilia; que se oficializó el traslado del demandante y sus compañeros por parte de recursos humanos mediante comunicado del 12 de septiembre de 2016, en la que se les indicó que debían presentarse en la planta de producción de Bosa Brasilia; que sin que mediara justa causa calificada por el Juez del Trabajo se trasladó al actor a una casa de habitación, sin que se desarrolle actividad alguna relacionada con el objeto social de la compañía, lugar al que asiste el trabajador cumpliendo el horario de trabajo, sin que se le asignen funciones; que con el traslado se le ocasionaron perjuicios económicos, pues tiene que cubrir mayor cantidad de salario para cubrir el transporte hasta el nuevo sitio asignado.

#### **ACTUACIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:**

La demanda fue admitida por el Juzgado 26 Laboral del Circuito de Bogotá, mediante auto del 2 de diciembre de 2016<sup>1</sup>. Corrido el traslado de ley y practicándose en legal forma la notificación de la organización sindical<sup>2</sup> y de la demandada<sup>3</sup>, ésta última dio contestación al libelo en audiencia pública celebrada el 18 de enero de 2018 en oposición a las pretensiones, adujo en su defensa que la demandada tomó la decisión de cerrar la planta de producción ubicada en Bosa, con ocasión de la falta de producción, por lo que se le brindó la oportunidad a los operarios de la misma, poderse postular a otros cargos para que fueran reubicados, no obstante, el actor no hizo uso de tal derecho, por lo que se decidió tomar en alquiler un inmueble en el que se quedarán los trabajadores que no quisieron optar por dicha opción, ya que no se puede reubicar en un cargo

---

<sup>1</sup> Cfr. Fls. 171 y 172.

<sup>2</sup> Cfr. fl. 190.

<sup>3</sup> Cfr. Fl. 177



como el que venía desempeñando, pues el mismo desapareció de la nómina de personal; propuso en su defensa las excepciones que denominó inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido y prescripción.

En audiencia que se llevó a cabo el 7 de septiembre de 2018 la servidora judicial de primer grado profirió decisión de fondo en la que absolvió a la encartada de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra y condenando al demandante al pago de las costas.

Para arribar a la anterior determinación consideró que si bien se acreditó la existencia de la Asociación Sindical de acuerdo con los documentos que reposan en el proceso, no obstante, se advierte que no hubo un traslado, sino una reubicación territorial de las personas de la planta de personal de Bosa, como consecuencia de la venta de dicho inmueble a la Universidad ECCI, lo que implica el traslado territorial de la totalidad de trabajadores, situación que en efecto se originó respecto de los mismos y por ello no era necesario solicitar el permiso de traslado. Aunado a lo anterior, por cuanto existiría una imposibilidad material de reinstalarlo en las instalaciones de la planta de producción de Bosa, pues se reitera el inmueble fue vendido y entregado por la sociedad demandada, situación que impide materializar la orden.

Inconforme con la decisión, el apoderado de la parte demandante interpuso recurso de apelación, el cual fue concedido en el efecto suspensivo.

### FUNDAMENTOS DEL RECURSO

En síntesis, señaló el recurrente, que se extraña de la decisión emitida por la falladora de primer grado, pues hace una enunciación de las posiciones



jurisprudenciales emitidas por parte de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, no obstante, manifiesta que el empleador no requería solicitar la autorización judicial de traslado del demandante, por cuanto incluso existiría una imposibilidad material de reinstalación, sin embargo, en las pretensiones de la demanda se peticionó que el actor pudiese ser trasladado a una sucursal de la compañía en la que se cumpla con el objeto social de la compañía, además, que se efectuó el traslado pese a que no existía la autorización emitida por el Ministerio del Trabajo para el despido, pues esta se originó el 10 de julio de 2017 y realizó la venta y entrega del inmueble nueve meses antes de tal resolución, sin tener en cuenta que es un ser humano y no un escritorio, una maquina o un semoviente, lo que afecta la dignidad humana. Así mismo, en su recurso hace referencia in extenso de las sentencia T 148 de 2013, 17425 de 2002, 53394 de 2018.

De igual forma, manifestó que conforme con lo dicho por el representante legal de la compañía solo fue un cargo el que fue ofertado en la convocatoria y para lo cual los trabajadores debían postularse y esperar un sorteo, previo cumplimiento de los requisitos establecidos, que eran imposibles de cumplir y hacen una propuesta casi que religiosa, indicando que de acuerdo con la divina providencia si nació para ser lustrabotas, sea el mejor lustrabotas, no aspire a otra cosa, confórmese con eso y sea feliz, situación que contraria la dignidad humana y el derecho de asociación, y en sentencias como la proferida, se encuentra que el trabajador nunca será el David que derrote al Goliat, representado por una multinacional que viene a violar la soberanía del país y desconocer la legislación laboral, por lo que no es extraño el asesinato de líderes sociales y sindicales, haciendo esto como si fuera parte de un paisaje.



## CONSIDERACIONES DE ESTA SEGUNDA INSTANCIA:

Refiriéndonos someramente a los presupuestos procesales, requisitos indispensables para la regular formación y desarrollo de la relación jurídico-procesal, como son demanda en forma, capacidad procesal, capacidad para ser parte y competencia del juez, no merecen reparo alguno en la Litis, lo cual amerita una sentencia de fondo. Aunado a ello, no se avista la estructuración de causal de nulidad que invalide lo actuado.

De acuerdo con los motivos de inconformidad expuestos por el recurrente el análisis de la Sala se circunscribe a determinar si le asiste derecho al demandante a su reinstalación al lugar donde venía prestando sus servicios, antes de producirse el traslado o a una de las dependencias donde la empresa desarrolle su objeto social y de encontrarse acertado dicho postulado, establecer si hay lugar al pago de perjuicios con ocasión del injusto e ilegal traslado.

Así las cosas, se encuentra que la prerrogativa de fuero sindical se encuentra consagrada en el artículo 405 del C.S.T., que establece:

*"ARTICULO 405. DEFINICION. <Artículo modificado por el artículo 1o. del Decreto Legislativo 204 de 1957. El nuevo texto es el siguiente:> Se denomina "fuero sindical" la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo."*

Atendiendo la norma anterior, la garantía de fuero sindical de la que gozan los trabajadores se circunscribe en que los mismos no puedan ser despedidos, desmejoradas sus condiciones laborales, trasladados a otros



establecimientos o municipio distinto de la empresa, sin justa causa previamente calificada por el Juez, sin embargo, dicha protección no es para la totalidad de trabajadores afiliados al sindicato, sino que por el contrario, el literal C) del artículo 406, establece que el amparo se otorga a los miembros de las juntas directivas y subdirectivas sindicato, federación o confederación sin pasar de 5 principales y 5 suplentes y respecto de los miembros de comités seccionales será respecto de un principal y un suplente<sup>4</sup>, disponiéndose en el artículo 407 del mismo compendio normativo, respecto de quienes recaería, así:

***“ARTICULO 407. MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA AMPARADOS.***

*1. Cuando la directiva se componga de más de cinco (5) principales y más de cinco (5) suplentes, el amparo solo se extiende a los cinco (5) primeros principales y a los cinco (5) primeros suplentes que figuren en la lista que el sindicato pase al {empleador}.*

*2. La designación de toda junta directiva o cualquier cambio que ocurra en su composición debe notificarse al {empleador} en la forma prevista en los artículos 363 y 371. En caso de cambio, el antiguo miembro continúa gozando del fuero durante los tres (3) meses subsiguientes, a menos que la sustitución se produzca por renuncia voluntaria del cargo sindical antes de vencerse la mitad del periodo estatutario o por sanción disciplinaria impuesta por el sindicato, en cuyos casos el fuero cesa ipso facto para el sustituido.*

---

<sup>4</sup> ***“ARTICULO 406. TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL.*** <Ver Notas del Editor> <Artículo modificado por el artículo 12 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Están amparados por el fuero sindical:

...

*c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más”.*



*3. En los casos de fusión de dos o más organizaciones sindicales, siguen gozando de fuero los anteriores directores que no queden incorporados en la Junta Directiva renovada con motivo de la fusión, hasta tres (3) meses después de que ésta se realice.”.*

De acuerdo con las normas expuestas y revisados los documentos aportados al plenario, se encuentra debidamente acreditada la existencia de la organización sindical denominada como Unión Sindical de la Industria Tabacalera, la que se encuentra registrada ante el Ministerio del Trabajo desde el 27 de febrero de 2012, así mismo, de acuerdo con la Constancia de Registro Modificación de la Junta Directiva y/o Comité Ejecutivo de una Organización Sindical, se encuentra que el señor Idrobo Ruiz ostenta el cargo de Tesorero de la asociación sindical, punto respecto de cual la Sala se pronunciará más adelante.

En ese orden de ideas, el actor aduce que se le debe restituir al lugar donde venía prestando sus servicios antes del traslado o a una de las dependencias donde la empresa desarrolle su objeto social, para lo cual es necesario hacer referencia al *ius variandi* respecto de los trabajadores que gozan de la garantía de fuero sindical, concepto que ya ha sido objeto de pronunciamientos reiterados por parte de la H. Corte Constitucional, como en la sentencia T 338 de 2019, M.P. Dr. Alberto Rojas Ríos, en la que se indicó:

“...

*36. Se ha precisado que para arbitrar sobre el fuero sindical, las partes cuentan con la posibilidad de que, el juez, bajo el amparo del Convenio 98 de la OIT, define sobre las acciones del reintegro en favor del trabajador con fuero despedido, desmejorado o trasladado sin permiso previo de autoridad judicial, y la de levantamiento de fuero sindical, todas ellas erigidas para*



*analizar si la actuación está mediada por actuaciones discriminatorias o no, y si por tanto debe mantener el fuero o las condiciones iniciales en las que se realiza. Frente a esa última acción, se ha afirmado que si la pretensión del empleador es modificar las condiciones laborales del trabajador aforado - traslado o desmejora- o terminar el vínculo laboral, tendrá que formular una demanda ante la jurisdicción ordinaria laboral, con fundamento en una justa causa. En el evento en que el juez no constate la existencia de la justa causa invocada, denegará el permiso al empleador para hacer uso del ius variandi, de conformidad con lo establecido en el artículo 408 del Código Sustantivo del Trabajo.*

...

*Adicionalmente se indica que si bien el ius variandi es una facultad que dispone el empleador, no es menos cierto que el ejercicio de la mencionada prerrogativa no es absoluto, pues debe respetar los derechos mínimos del trabajador, especialmente si tiene fuero sindical, tal y como lo ha establecido la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia —Sala de Casación Laboral.”.*

Así mismo, la H. Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral se ha manifestado al respecto, como en sentencia con radicado No. 49867 del 28 de febrero de 2012, M.P. DR. Luis Gabriel Miranda Buelvas, en la que se adoctrinó:

*Aun cuando los turnos de trabajo y de descanso que dispuso el Tribunal de Arbitramento como parte de la jornada laboral de los trabajadores beneficiados con el Laudo Arbitral atacado, contenidos en el artículo 7° de su resolutive, hicieron parte del pliego de peticiones de la agremiación sindical, sin que hubieran sido solucionados en la etapa de arreglo directo, lo cual, en principio, daría lugar a pensar que debieron ser parte del estudio y decisión por parte del tribunal de arbitramento al tenor de lo dispuesto por el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, lo cierto es que, por la materia de que tratan, escapan a su competencia, pues desconocen el poder subordinante del*



*empleador, en virtud del cual es a éste a quien compete el direccionamiento y administración de su empresa y, como tal, la fijación de la jornada laboral de sus servidores y el uso del ius variandi, con los límites que respecto de éstos aspectos del contrato de trabajo marcan la ley y la jurisprudencia y, obviamente, las estipulaciones que se pacten en el contrato de trabajo, la convención colectiva de trabajo o cualquiera otro acto jurídico de tal naturaleza, que permita superar los derechos mínimos de los trabajadores.*

*En términos similares a los anotados, esta Sala de casación, en sentencia de 22 de julio de 2009 (Radicación 36926), expresó:*

*“No pueden imponérsele al empleador a través de fallo arbitral, cargas que impliquen coartar su libertad de dirección y organización de la empresa, pues la implementación del sistema de turnos o de jornadas ordinarias de los trabajadores, es un aspecto de su resorte exclusivo, siempre y cuando no desconozca lo regulado por la Ley, con relación a la jornada máxima establecida para cada caso.*

*“También, la restricción en el cambio del sistema de turnos a jornada ordinaria, limita la posibilidad jurídica que tiene el empleador de imponer reglamentos, determinar el modo, tiempo y cantidad de trabajo, derivada del elemento de la continuada subordinación y dependencia del trabajador, cuya limitante sólo está prevista cuando se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador, conforme lo establece el artículo 23 del C.S. del T.*

*“Adicionalmente, la habitualidad o no en el sistema de turnos y la implementación de una jornada laboral, es un aspecto jurídico que emerge de la facultad que le asiste al empleador de modificar unilateralmente y por razones objetivas las condiciones de trabajo, conforme a lo que se ha denominado por la doctrina y la jurisprudencia como el “IUS VARIANDI”. De igual forma, el tema relacionado con el cambio de jornada laboral por prescripción médica es un aspecto se encuentran regulado en el Sistema de Seguridad Social Integral, no sujeto a la regulación de los árbitros”.*



La anterior posición ha sido reiterada de forma reciente mediante sentencia STL 9194 del 3 de julio de 2019, M.P. Dra. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, en la que la Máxima Corporación del Trabajo manifestó:

*“Por otra parte, el juez de apelaciones indicó que esta Sala de la Corte -CSJ SL,21655-2017- y la Corte Constitucional -CC T-175-2016- se pronunciaron frente al ejercicio del ius variandi, en el sentido de resaltar que constituye una facultad conferida al empleador, mas no una atribución arbitraria, pues va dirigida a la organización del recurso humano en procura de optimizar el objetivo de las empresas.*

*En consonancia con lo anterior, el Tribunal convocado adujo:*

*Bajo la égida de las premisas que devienen del marco teórico y legal antes articulado y con el propósito de develar si para el sub examine era necesaria la autorización judicial de la que se viene tratando, ha de advertirse que con el movimiento de una dependencia a otra dentro en (sic) la misma entidad y que está situada en la ciudad de Armenia, jamás se avizora una desmejora en las condiciones de trabajo del rogante (...), máxime que en el mismo acto administrativo que dispuso la reubicación, quedó plenamente establecido que el nuevo empleo gozaba de las idénticas [f]unciones; ora de que la asignación salarial era igual a la de los demás profesionales especializados identificados con el código 222 y de grado 03.”.*

Atendiendo las posiciones jurisprudenciales ya indicada, se advierte que el uso del ius variandi que ostenta el trabajador, no es absoluto respecto del trabajador, en especial cuando éste goza de la garantía de fuero sindical, pues por el contrario debe ir encaminada a la organización del recurso humano con el fin de optimizar los recursos y objetivos de la empresa.



Así las cosas, se encuentra que no existe controversia respecto al traslado que sufrió el demandante, pues venía prestando sus servicios en la planta de producción de Bosa, siendo transferido a una casa habitación en el sector de Bosa Brasilia, conforme se extrae del documento visible a folio 43 del plenario, el que debería hacerse efectivo a partir del 12 de septiembre de 2016 y que fue reiterado en la misma fecha por parte de Recursos Humanos, no obstante, la encartada aduce que tal situación no obedeció al capricho de la encartada, sino a la venta de la planta de producción.

De acuerdo con lo anterior, se advierte que la demandada solicitó ante el Ministerio del Trabajo autorización para el cierre de la planta de producción de Bosa, así como para realizar el despido colectivo de 18 trabajadores de la misma, peticiones a la que accedió la Cartera mediante resolución No. 001365 del 13 de julio de 2015<sup>5</sup>, decisión contra la cual se interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación, los que fueron desatados en su oportunidad pertinente mediante actos administrativos No. 002884 del 14 de octubre de 2016 y el 2348 del 10 de julio de 2017, visibles a folios 243 a 266 del plenario, mediante las cuales se confirma en su integridad la decisión atacada.

Así mismo, se encuentra escritura pública No. 3333 celebrada el 8 de septiembre de 2016, mediante la cual se realiza la venta de un lote de terreno con su respectiva construcción denominado como "PROTABACO S.A." ubicada en la Avenida Calle 57 R Sur No. 76 – 61 en la ciudad de Bogotá, en la que el aparece como vendedor la aquí demandada y como comprador la Universidad ECCI, junto con otros bienes de propiedad de la encartada. Los anteriores inmuebles fueron debidamente entregados al comprador mediante acta de entrega celebrada

---

<sup>5</sup> Cfr. Fl. 235 a 241.



entre las partes el día 6 de octubre de 2016, conforme obra a folios 329 y 330 del expediente.

De igual forma, se aportó al plenario contrato de arrendamiento suscrito entre RV Inmobiliaria S.A. y British American Tobacco Colombia S.A.S., en la que la primera pone a disposición de la segunda en arriendo el predio ubicado en la Calle 54 C Sur No. 88 I – 66, sitio en el cual el demandante y sus compañeros iban a realizar las funciones que tenían asignadas, con ocasión de la venta de la planta de producción de Bosa.

Ahora bien, se escuchó la declaración del representante legal de la compañía, quien manifestó que en efecto se hizo necesario trasladar a unos trabajadores que se encontraban en la Planta de Producción de Bosa, con ocasión de la venta y entrega de la misma, por lo que fue necesario proceder a tomar arriendo de un inmueble en las cercanías de la fábrica, para que los mismos pudieran desarrollar sus funciones. Que sabe que la empresa abrió convocatorias para que los trabajadores pudieran ser reinstalados en otros cargos, pero que no tiene conocimiento si el actor participó en ellos o si la empresa se las ofreció; que la compañía cuenta con varias sucursales en las ciudades principales.

Así mismo, se escucharon las declaraciones de los señores Gilberto Montaña Sánchez, Nelson Alexander Ramírez Gutiérrez y Oscar Javier Gómez Rojas en favor de la parte actora. Los tres afirmaron ser compañeros de trabajo del demandante, que son miembros de la asociación sindical e iniciaron procesos en contra de la demandada con ocasión del traslado padecido, así como que la empresa inició procesos ordinarios para el levantamiento del fuero sindical para poder despedirlos, los que han sido negados vía judicial. Afirmaron los deponentes que en el año 2014 se inició el desmantelamiento de la Planta



de Producción de Bosa, ya que para dicha anualidad unos trabajadores procedieron a llevarse las maquinas con las que contaba la compañía por cuanto las mismas habían sido vendidas y que la maquinaria más antigua había sido chatarrizada, al no poderse comercializar. Que estuvieron asistiendo a la Planta de Producción en el horario establecido por la empresa desde el año 2014 y hasta el año 2016, fecha en que ocurrió el traslado, junto con otros 17 compañeros, que no cumplía función alguna relacionada con el objeto social de la empresa, pues les retiraron las funciones y si bien se realizó una convocatoria para reasignarlos a otros cargos, solo había un cupo, que fue asignado al señor Juan Guerrero por llamado expreso de la jefe directa al mismo, sin embargo para el mismo exigían estudios universitarios en ventas y con posterioridad otra que fue asignado al señor José Torres en el área de mantenimiento, ya que sabía de mecánica. Que el sitio al que fueron trasladados esta entre 50 y 90 cuadras de donde estaba la planta de producción, lo que implica un desplazamiento adicional que ronda entre 40 y 60 minutos, además de un trayecto que hay que caminar pues no hay servicio de transporte y el poco que llega es pirata, lo que genera nerviosismo e inseguridad.

Por su parte, se recepcionaron las declaraciones de las señoras Laura Muñoz y Andrea Collazos Laguna en favor de la encartada. La primera de las mencionadas indicó que trabaja para la compañía desde hace 2 años y por tanto conoce al demandante desde 2016, que cuando ingresó el actor no tenía funciones y al momento de rendir declaración se mantiene en el mismo estado. Que el traslado se originó por la venta y entrega de la planta de producción de Bosa, no obstante se buscó un inmueble cercano al sitio, cuyo desplazamiento no es mayor a 20 minutos. Que supo acerca de una convocatoria en el área de ventas, pero que no participó la deponente en ella, no obstante, sí realizó una para el área de flotas, en la que solo participó el señor José Rodolfo Torres,



quien después de acreditar los requisitos y pasar las etapas respectivas, fue reubicado, trabajador a quien se le brindó el estudio y capacitación debido para el desempeño del cargo. Por su parte, la señora Collazo Laguna en lo que interesa al debate manifestó que la planta de producción de Bosa se vendió y que se han ido reubicando a los trabajadores de la misma por medio de convocatorias.

De acuerdo con lo anterior, tal como lo refirió la falladora de primer grado, en el caso bajo estudio no se generó el traslado a otros establecimiento de la misma empresa, sino que tuvo un cambio territorial con ocasión a la venta de la Planta de Producción de Bosa, decisión que fue tomada por la compañía con ocasión de la disminución de la productividad, lo que no obedece a un capricho del empleador, sino a su realidad económica, pues buscaba optimizar los recursos de la empresa.

Sobre este punto debe indicarse, que si bien el actor goza de la garantía de fuero sindical, ello no implica por sí solo, que el demandado pierda sus derechos tanto como empleador o como propietario de los inmuebles, maquinaria y demás inmuebles de los que sea propietario, pues decir lo contrario, sería traspasar el derecho de dominio de las cosas en cabeza ya sea del sindicato o de quien ostente la garantía foral, al impedir de cualquier forma, poner en el comercio los bienes del que es propietario en este caso British American Tobacco Colombia S.A.S., lo que implicaría que la sociedad no podría progresar en un eventual caso, ni realizar una reorganización, pues estaría sujeta a la decisión sindical, cuestión que no es atendible.

Ahora bien, debe señalarse que si bien la decisión que dejó en firme la autorización emitida por el Ministerio del Trabajo relacionada con el cierre de la planta de producción de Bosa, así como respecto de la



autorización del despido colectivo fue mediante el acto administrativo No. 2348 del 10 de julio de 2017, también lo es, que no dejó en el limbo laboral al demandante, pues se mantuvo su relación laboral, junto con el pago de todas sus acreencias y demás derechos laborales, enfatizando, que si bien se aduce que no ha podido desarrollar sus funciones, también lo es, que tal como lo manifestaron los primeros cuatro testimonios a los que se hizo referencia, el actor no venía desempeñando función alguna desde el año 2014, momento en el que se cerró la planta de producción, situación que se mantuvo hasta la interposición de la demandad, aunado, con que si bien el demandante aduce que ha solicitado le sean asignadas funciones en cumplimiento del objeto social de la empresa, también lo es, que la encartada mediante los escritos que reposan en el plenario, le ha indicado la imposibilidad de asignarle funciones, pues de acuerdo con la estructura empresarial el cargo que desempeñaba no se encuentra en la actualidad y si bien le ha brindado posibilidad de retomar otras funciones dentro de la compañía, el mismo no ha accedido, pues ni siquiera se ha inscrito a las convocatorias que ha realizado la pasiva para tal fin y con las cuales les brinda capacitación para asumir el nuevo cargo que sea asignado.

Ahora bien, es necesario precisar que tal como lo manifestó la aquo, dentro del plenario no se encontró probanza alguna relacionada con el mayor tiempo o el perjuicio padecido por el actor con ocasión del sitio en el cual venía prestando sus servicios, aclarando que el mismo se mantuvo tanto en la ciudad de Bogotá, así como en la Localidad de Bosa.

Finalmente, es necesario resaltar que en el documento denominado como *CONSTANCIA DE REGISTRO MODIFICACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA Y/O COMITÉ EJECUTIVO DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL* visible a folio 12 del plenario y al que ya se había hecho



referencia, se encuentra que la modificación de integrantes de la junta directiva del sindicato USITAB SECCIONAL BOGOTÁ, se registró el 12 de octubre de 2016 y la carta que dispuso el traslado fue comunicada el 12 de septiembre de la misma anualidad, esto es, con anterioridad a la garantía sindical del actor, pues dentro de los documentos aportados no acreditó que ostentara la misma u otra calidad en el sindicato con anterioridad.

Los argumentos expuestos, considera la Sala, resultan suficientes para confirmar la determinación acogida por la servidora judicial de primer grado. Costas de primera instancia a cargo del demandante y sin ellas en la alzada.

#### DECISIÓN:

En razón y mérito de lo expuesto, la SALA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia, y por autoridad de la Ley, **RESUELVE: CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Veintiséis Laboral del Circuito de Bogotá, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva del presente proveído. **COSTAS.** Sin costas en esta instancia, las de primer grado a cargo del demandante. **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

  
LUCY STELLA VÁSQUEZ SARMIENTO  
Magistrada



Ref.: Radicación N° 11-001-31-05-026-2016-00576-01 Proceso de Fuero Sindical (Acción de Reinstalación) de Edwin Idrobo Ruiz contra British American Tobacco Colombia S.A.S. (Fallo de Segunda Instancia).

*Lilly Yolanda Vega Blanco*  
**LILLY YOLANDA VEGA BLANCO**

Magistrada

*Luis Agustín Vega Carvajal*

**LUIS AGUSTÍN VEGA CARVAJAL**

Magistrado

000004

22 JUN -8 PM 12:24

*hylea*