

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL - FAMILIA – LABORAL**

MAGISTRADO PONENTE: JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

PROCESO: ESPECIAL – LEVANTAMIENTO FUERO SINDICAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2023-00168-02
DEMANDANTE: DRUMMOND LTD
DEMANDADO: YURI ENRIQUE GÓMEZ PAREDES
DECISIÓN: CONFIRMA SENTENCIA

Valledupar, seis (06) de octubre de dos mil veintitrés (2023)

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia proferida el 5 de septiembre de 2023, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso especial de levantamiento de fuero sindical seguido por Drummond Ltd contra Yuri Enrique Gómez Paredes y el Sindicato Nacional de Trabajadores Enfermos y Discapacitados del Sector Minero – Sintradem.

I. ANTECEDENTES

1. LAS PRETENSIONES

Pretende la sociedad demandante que, por los trámites propios del proceso especial laboral, se disponga el levantamiento del fuero sindical que cobija a Yuri Enrique Gómez Paredes y, en consecuencia, se autorice la terminación de su contrato de trabajo, por existir justa causa para ello.

2. LOS HECHOS

En síntesis, relatan los hechos que Yuri Enrique Gómez Paredes es trabajador de la empresa Drummond Ltd y, a su vez, es miembro de la Junta Directiva de Sintradem, nombramiento que fue debidamente notificado al empleador.

Reseñó que, en fecha 23 y 24 de agosto de 2022, el trabajador con el propósito de justificar ausencias laborales, envió 6 correos electrónicos a la administración de personal de la empresa, que contenían certificados expedidos por el laboratorio clínico Cristiam Gram IPS SAS, donde se indicaba que el señor Gómez Paredes se había practicado exámenes de laboratorio, los días 5 y 7 de febrero, 25 de marzo y 8 y 16 de abril de 2022, por remisión de la Nueva EPS.

Sostuvo que, con aquellos documentos, el trabajador solicitó el pago de permisos remunerados y descansos compensatorios.

Relató que, el 2 de septiembre de 2022, la empresa solicitó al laboratorio clínico la confirmación de lo consignado en dichos certificados. Que, el 22 de septiembre siguiente, la IPS indicó que en la base de datos sistematizada no se observaba información que Yuri Enrique Gómez Paredes hubiere realizado los exámenes en las fechas indicadas, no siendo posible determinar la remisión de una EPS, agregando que «[...] *producto de la presentación del derecho de petición (...) se evidenció que los trabajadores mencionados habían sido partícipes de la expedición irregular de certificados de asistencia a realización de exámenes [...]*».

Acotó que, con esa información, el 22 de septiembre de 2022, citó a descargos al trabajador, para el día 14 de octubre de ese año, teniendo en cuenta que los documentos allegados para justificar sus ausencias y reclamar acreencias laborales presentaron una falsedad ideológica; que, en virtud del artículo 6 de la Convención Colectiva de Trabajo, notificó al hoy demandado y al sindicato, sin embargo, aquella no pudo realizarse, debido a que el señor Gómez Paredes informó que se encontraba incapacitado desde el 22 de septiembre hasta el 21 de octubre de 2022, sin presentar soporte o certificado.

Refirió que se reprogramó la diligencia para el 22 de octubre de 2022, sin embargo, el 21 de octubre en la madrugada, la organización sindical solicitó permisos sindicales remunerados para el señor Gómez Paredes, los días 22, 23 y 24 de octubre de 2022, siendo negado el primer día por parte de la empresa, por no haber sido solicitado en el término previsto por el artículo 17 de la CCT. Expuso que, a pesar de conocer la citación a descargos, el trabajador no se hizo presente en la diligencia reprogramada,

para explicar la *falsedad ideológica* que presentaron las certificaciones aportadas.

Finalmente, manifestó que, el 28 de octubre de 2022, la empresa dio por terminado el contrato invocando justa causa, de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 68, literales d y g; 72, numeral 1; 73, numerales 1,2,14 y 17; 75, numerales 26 y 41 del párrafo; 78, liberal b; 79, numerales 2 y 22 del Reglamento Interno de Trabajo, así como lo señalado en los artículos 58, numeral 1; 62 liberal a, numerales 1 y 6 del CST; y los numerales 4 y 7 de la clausula décima y numeral 1 de la clausula decima segunda de su contrato de trabajo. Agregó que, en ese documento, se le informó que previamente se le adelantaría proceso especial para el levantamiento del fuero sindical.

3. LA ACTUACIÓN

Luego de haber sido debidamente notificado, el demandado solicitó en dos oportunidades el aplazamiento de la audiencia correspondiente, pedimentos a los que accedió el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná; el 27 de marzo de 2023, se realizó la diligencia, oportunidad en la que el vocero judicial de la pasiva interpuso reposición y apelación contra el auto que admitió la demanda, solicitando que se integrara al contradictorio al Ministerio Público, seguidamente la juzgadora los rechazó por extemporáneos; el vocero judicial del señor Gómez Paredes interpuso reposición, en subsidio de queja, que fueron negados por falta de sustentación.

A continuación, el apoderado del trabajador demandado presentó incidente de nulidad, invocando la causal 8 del artículo 133 del CGP, insistiendo en que el Ministerio Público debió ser integrado a la litis, por cuanto su intervención constituye una garantía al derecho de defensa y contradicción, cumpliendo una función legal y constitucional. En esa misma audiencia la juez rechazó la nulidad planteada, insistiendo que la litis en este caso puede tener lugar sin la intervención de la entidad requerida.

Inconformes con la determinación previamente reseñada, los voceros judiciales del extremo demandado presentaron recurso de apelación, el cual fue resuelto por esta Colegiatura, a través de proveído del 26 de abril de 2023, confirmando la decisión de la *a quo*.

Seguidamente, por auto del 15 de junio de 2023, la titular del Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná se declaró impedida para seguir conociendo el trámite, con sustento en la causal 7 del artículo 141 del CGP, situación que fue aceptada por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, que, a través de auto del 30 de junio de 2023, avocó el conocimiento del asunto.

Finalmente, en audiencia celebrada el 28 de agosto de 2023, se dejó constancia de la inasistencia del demandado y su apoderado, se negó la solicitud de aplazamiento elevada por el señor Gómez Paredes. En consecuencia, **tuvo por no contestada la demanda** y prosiguió con el trámite.

4. LA SENTENCIA APELADA

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, mediante sentencia del 5 de septiembre de 2023, resolvió:

PRIMERO: Declarar que los hechos deprecados en la demanda constituyen justas causas para la terminación del contrato de trabajo del señor Yuri Enrique Gómez, por parte de la empresa Drummond Ltd, por las consideraciones expuestas.

SEGUNDO: Ordenar el levantamiento del fuero sindical del que goza el demandado, señor Yuri Enrique Gómez.

TERCERO: Conceder a la demandante la autorización para proceder a la terminación del contrato de trabajo del trabajador demandado, Yuri Enrique Gómez.

CUARTO: Costas y agencias en derecho a favor de la demandante Drummond Ltd y a cargo de la parte demandada, señor Yuri Enrique Gómez, las que se liquidarán una vez ejecutoriada la providencia, como lo regulan los artículos 365 y 366 del CGP.

Para arribar a esa conclusión, tras aludir la normativa que prevé la garantía foral y se sustrajo de *evaluar en detalle* la afiliación del demandado a Sintradem y su pertenencia a la Junta Directiva, debido a que así consta en las documentales allegadas. También lo decidió así frente a la existencia de la relación de trabajo, teniendo en cuenta que obra prueba que así lo acredita.

Descendió al caso concreto señalando que el proceso disciplinario convencional adelantado por la empresa contra el demandado se llevó a cabo en debida forma, que fue notificado de las citaciones correspondientes y que

el trabajador dejó de asistir sin justificar en debida forma dichas omisiones. En ese sentido, sostuvo el juzgador que

No resulta viable para este despacho desestimar el correcto desarrollo del proceso disciplinario iniciado en contra del demandado, atendiendo a las excusas que este manifestó de manera primigenia, pues dentro del plenario no se evidencia prueba documental que acredite la existencia de incapacidad médica para la fecha en la que fue citado por primera vez a la diligencia de descargos. No obstante, más allá de resolver tal inquietud, sostiene esta agencia judicial que no solo por esa situación que se configuró la displicencia del trabajador, sino su inasistencia bajo una justificación fallida a la diligencia programada para el día 22 de octubre de 2022.

Seguidamente, apuntó que la justa causa alegada por la demandante es la contenida en el literal a, numerales 1° y 6° del artículo 62 del CST. Teniendo en cuenta lo anterior, auscultó el expediente, encontrando que obra certificado de exámenes médicos enviados por el demandado a la empresa, con el objeto de justificar su ausencia al puesto de trabajo; la petición de Drummond Ltd al laboratorio Cristiam Gram, con el fin de verificar la veracidad de los certificados aportados, situación que fue relatada por los testigos citados al juicio; así mismo, halló la respuesta de la IPS, citando en lo que interesa al asunto que *«en la base de datos sistematizada del laboratorio no se observa información de la que se pueda inferir que el señor Yuri Enrique Gómez Paredes (...) se realizara exámenes de laboratorio durante los días 5 y 7 de febrero, 25 de marzo, 8 y 16 de abril de 2022»*.

Resaltó el juzgador que, ante esa inquietante respuesta, la empresa inició investigación disciplinaria contra el trabajador, quien se mostró displicente en demostrar o controvertir las acusaciones que le fueron enrostradas por su empleadora.

Sostuvo que el silencio del demandado y su orfandad probatoria, dejó como prueba únicamente las declaraciones y medios de convicción aportados por la parte actora, de lo que concluyó que existe merito para la configuración de la justa causa invocada, en razón que se demostró el engaño por parte del trabajador a su empleadora, a través de la presentación de certificados de exámenes médicos, que hasta el momento *revisten de una falsedad ideológica*, pues aquella fue la respuesta emitida por el centro de salud encargado de emitir tales certificados; ello, aunado a que se verificó la intención de sacar un provecho propio de la situación, que corresponde al pago de permisos remunerados.

Agregó que, al declararse la *falsedad o inexistencia* de los certificados referidos, se produce la consecuencia de declaratoria de ausentismo del puesto de trabajo, durante los días en que presuntamente se practicó exámenes médicos, configurándose con ello un incumplimiento de su obligación de realizar personalmente la labor en la compañía, de conformidad con el artículo 58 del CST.

5. RECURSOS DE APELACIÓN

Inconformes con la decisión, los voceros judiciales del demandado y la organización sindical presentaron recurso de apelación, los cuales sustentaron en el siguiente orden:

5.1. Yuri Enrique Gómez Paredes: Pidió la revocatoria de la decisión, esgrimiendo que no se valoró que en la respuesta al derecho de petición por parte de la IPS Cristiam Gram, se eximió al demandado de responsabilidad en la expedición de las certificaciones sobre realización de exámenes médicos, cuando dijo:

«Se evidenció que los trabajadores mencionados habían sido partícipes de la expedición irregular de los certificados de asistencia a la realización de exámenes expedidos al señor Yuri Enrique Gómez Paredes. El laboratorio toma acciones disciplinarias con los auxiliares de admisión implicados en el caso».

Sostuvo que no se hizo un desarrollo del principio *in dubio pro reo*, debido a que, si la IPS que prestaba sus servicios a la Nueva EPS, a la que está afiliado el demandado, manifestó a nivel interno anomalías entre sus trabajadores, al expedir certificaciones que no correspondían a la realidad, aquello no podía *inculcársele* al demandado en el proceso, debido a que no es funcionario de esa entidad. Agregó entonces, que en ningún momento se señaló que el trabajador hubiera participado en la expedición de los certificados, en el sentido de haber ofrecido dinero o enviado correos electrónicos solicitando su expedición de forma irregular.

Insistió en que se violó el principio referido, debido a que se trata de situaciones ajenas al demandado, y no puede recaer sobre el trabajador, teniendo en cuenta que se debe presumir la buena y la inocencia, debiendo ser demostrada la culpabilidad, lo que no hizo la demandante, pues no pudo acreditar que el señor Gómez Paredes hubiere intervenido en la expedición

irregular de los certificados, máxime si se tiene en cuenta que no se recurrió a la justicia penal para probarlo.

Adicionalmente, expuso que el despacho no analizó en debida forma el artículo 115 del CST, dado que no obra prueba en el plenario de que la empresa demandante hubiere concedido recursos de reposición y apelación dentro del proceso disciplinario, por lo que *se cae por su propio peso*.

En igual sentido, expresó que el juzgador debió analizar el saneamiento del proceso, en la medida en que se presentó una excusa médica psicológica y esta no fue tomada en cuenta para aplazar la audiencia, situación que no permitió dar contestación a la demanda y presentar excepciones.

5.2. Sintradem: El representante de la organización sindical reprochó lo decidido, arguyendo que a pesar de haberse invocado como justa causa un acto que constituye delito, no se presentó *denuncia penal*. En ese sentido, expuso que la justicia penal es la indicada y competente para determinar si el certificado aportado *padece de falsedad ideológica*, pues la especialidad laboral no es competente para resolver dicha situación.

Acotó que el objeto de la demanda por la empresa es el engaño a través de un certificado médico, lo que implica que la empleadora tenía conocimiento de que el demandado tiene una enfermedad en tratamiento, por lo que debió presentarse solicitud previa ante el Ministerio del Trabajo, de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, debido a que se encuentra cobijado por fuero de salud.

II. CONSIDERACIONES

El consabido presupuesto procesal de demanda en forma, capacidad para ser parte, capacidad procesal y competencia se hallan cumplidos en el presente caso, motivo por el cual el proceso se ha desarrollado normalmente. Desde el punto de vista de la actuación tampoco observa la Sala causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, lo que obliga a adoptar una decisión de fondo.

La Sala resolverá el recurso en los términos en que fue formulado, de conformidad con el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, que modificó el artículo 66-A del CPTSS.

1. PROBLEMA JURÍDICO

De conformidad con lo planteado por el recurrente, se tiene que el problema jurídico puesto a consideración de esta Colegiatura se centra en establecer si fue acertada la decisión de la falladora de primera instancia, en cuanto accedió a la pretensión de levantamiento de fuero sindical incoada por Drummond Ltd, o si, por el contrario, se debe revocar la decisión y negar ese pedimento, por no existir prueba suficiente e idónea para determinar la comisión de la falta que se le endilga al trabajador.

2. TESIS DE LA SALA

La solución que viene al problema jurídico planteado es la de declarar el acierto de la decisión de primera instancia, debido a que se acreditó que el trabajador demandado presentó ante la empresa certificaciones médicas que no correspondían con servicios realmente recibidos por él, para obtener un provecho económico, resultando innecesaria la declaratoria de falsedad del documento por la jurisdicción penal para tales efectos.

3. DESARROLLO DE LA TESIS

Para resolver la controversia planteada por el recurrente, la institución del fuero sindical es una consecuencia de la protección especial que el Estado otorga a los sindicatos para que puedan cumplir libremente su función. Con esta figura se busca que no sea aparente el derecho de asociación que el artículo 39 superior garantiza; e impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, se perturbe indebidamente la acción que el legislador le asigna a los sindicatos.

El fuero sindical está definido como la garantía que la ley otorga a ciertos y determinados trabajadores miembros de un sindicato, para entre otras cosas, no poder ser despedidos, trasladados, ni desmejorados, sin justa causa previamente calificada por el juez del trabajo. (Artículo 1° Decreto 204/57 o 405 del Código Sustantivo del Trabajo).

De acuerdo con esa definición, en presencia de una causa justa para despedir, trasladar o desmejorar en sus condiciones laborales al trabajador amparado con fuero sindical, el empleador debe solicitar del juez del trabajo la autorización correspondiente, siguiendo los trámites propios del juicio

especial previamente establecido, y ese juez concederá esa autorización siempre y cuando compruebe que ese hecho en verdad tiene la entidad suficiente de estructurar una justa causa, y que esté debidamente demostrado en ese proceso.

Cuando así se proceda se podrá concluir que la actuación del empleador con relación a su trabajador aforado no tiene como propósito atentar contra la organización sindical y el derecho de asociación, sino que obedece a una justa causa previamente calificada por el juez laboral.

Pero de no hacerlo, podrá el trabajador desvinculado sin el permiso correspondiente, acudir al juez laboral competente para que le sean restablecidas sus condiciones laborales dentro de los escenarios del proceso especial laboral de reintegro o restitución establecida para tal efecto.

De lo antes dicho se desprende que son tres las acciones que nacen con ocasión del fuero sindical, entre ellas la presente, regulada por el artículo 113 del CPTSS, cuya titularidad recae en el empleador, y tiene como finalidad obtener del juez de trabajo el permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, desmejorarlo en sus condiciones de trabajo o trasladarlo a otro sitio de trabajo, claro está siempre que exista una justa causa.

Las justas causas que legitiman al empleador para obtener del juez laboral el levantamiento del fuero sindical, para así poder despedirlo son las contempladas en el artículo 410 del CST, subrogado por el artículo 8 del decreto 204 de 1957. Entre ellas se encuentran la liquidación o clausura definitiva de una empresa o establecimiento *y la suspensión total o parcial de actividades por parte del empleador*, durante más de 120 días; así como las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del CST para dar por terminado el contrato; descartándose la posibilidad de invocar escenarios previstos en otras disposiciones.

En esta instancia, no existe discusión con relación al supuesto de hecho de la calidad de aforado del demandado, perteneciente a la junta directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores Enfermos y Discapacitados

del Sector Minero - Sintradem, ya que así fue acreditado en el trámite de la primera instancia¹ y no fue objeto de reparo la alzada.

Como viene de historiarse, el juzgador de primer grado consideró que había lugar a levantar el fuero sindical que cobija al actor, con fundamento en que la empresa demandante acreditó que el trabajador demandado violó los numerales 1 y 6 del literal a del artículo 62 del CST, por haber presentado a su empleador certificaciones médicas falsas, con la finalidad de obtener un provecho consistente en el cobro de permisos remunerados, por los días en que, supuestamente, se ausentó para realizarse exámenes de laboratorio.

Esa determinación fue reprochada por el demandado y por la organización sindical, con dos argumentos centrales, el primero de ellos, que no se acreditó que el señor Gómez Paredes hubiese participado en la expedición de los certificados que se acusan como falsos, haber ofrecido dinero para ello o enviar solicitud expresa para su creación irregular y; en concordancia con ello, que la justicia penal, y no la ordinaria laboral, es la competente para determinar si los certificados en cuestión adolecen de la *falsedad ideológica* denunciada.

Al respecto, lo primero que debe recordarse es que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha mantenido la postura de que, en materia laboral, el juez no está supeditado a lo que se resuelva en otros procesos, a menos de que sea necesario, y en este caso a lo que decida o haya de decidir el juez penal. Así lo explicó:

*En lo que tiene que ver con la negativa del a quo a decretar la prejudicialidad penal, además de que no se acreditó en el proceso laboral lo resuelto dentro de la denuncia penal que se instauró contra el actor, **es menester reiterar que en materia laboral se tiene adoctrinado que el Juez de trabajo no debe esperar el resultado del juicio penal, ni supeditar su decisión a que esa actuación exista o no.***² -negrilla fuera del texto original-

También, el órgano de cierre, en providencia 15744 del 17 de mayo de 2001, indicó que es competencia del juez laboral definir en juicio si el trabajador ha incurrido en un acto inmoral o delictuoso dentro del ámbito de sus obligaciones contractuales de naturaleza laboral, circunstancia que puede ser acreditada no solamente a través de medios de prueba

¹ Archivo: MODIFICACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA.pdf

² Sentencia CSJ SL, 6 marzo 2012, radicación 42167, reiterada en la CSJ SL7888-2015 y CSJ AL826-2020.

documentales sino también valiéndose de las testimoniales solicitadas y practicadas en el curso del trámite procesal. Es del caso señalar, además, que para efectos de la prosperidad de la causal de terminación del contrato de trabajo que aquí se invoca, no es necesario la formulación de denuncia penal o la existencia de una condena con ocasión de tales eventos, siendo menester únicamente desvirtuar la veracidad de los documentos aportados.

Lo anterior tiene respaldo en el artículo 61 del CPTSS, que dispone que el juez no estará sujeto a tarifa legal de pruebas y, por lo tanto, formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes, por lo que no puede avalarse el reproche de los apelantes, en sentido de que la competente para definir la irregularidad acusada respecto de las certificaciones señaladas corresponde a la justicia penal.

Ahora bien, retomando la causal invocada, el artículo 1° del literal a del artículo 62 del CST dispone que es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte del empleador, el haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

En el presente juicio, el juzgador encontró acreditado que el demandado solicitó vía correo electrónico el pago de permiso remunerado y descanso compensatorio por los días 5 y 7 de febrero, 25 de marzo y 8 y 16 de abril de 2022, presentando sendos certificados emitidos por la sociedad Cristiam Gram IPS SAS, suscritos por diferentes *admissionistas* de la institución, donde se consigna que el trabajador asistió a la institución, remitido por la Nueva EPS a realizarse exámenes de laboratorio clínico.

También reposa respuesta dirigida a la empresa Drummond Ltd, de fecha 22 de septiembre de 2022, donde el representante legal de la IPS informa que *«en la base de datos sistematizada del laboratorio Cristiam Gram no se observa información de la que pueda inferirse que el señor Yuri Enrique Gómez Paredes (...) se realizare exámenes de laboratorio durante los días 5 y 7 de febrero, 25 de marzo, 8 y 6 de abril de 2022 (...); siendo imposible determinar remisión por parte de EPS (...), añadiendo que se evidenció que*

los trabajadores mencionados [de la IPS] habían sido partícipes de la expedición irregular de certificados de asistencia a realización de exámenes, expedidos al señor Yuri Enrique Gómez Paredes».

Dichas aseveraciones no fueron refutadas ni controvertidas en debida forma por el hoy demandado, teniendo en cuenta que no se presentó a la diligencia de descargos y tampoco acudió al juicio para dichos efectos, es decir, ejerciendo la actividad probatoria necesaria para desacreditar las manifestaciones de la demandante, teniendo en cuenta que no contestó la demanda y, por el contrario, concentró sus esfuerzos en solicitar aplazamientos y buscar la integración del litis con sujetos procesales que no corresponde.

Bajo ese contexto, y en concordancia con el reparo de los apelantes, se estima necesario aclarar que, cuando se trata de la causal bajo estudio, se requiere dar cumplimiento a dos requisitos de tal precepto, como es el presentar certificados falsos y que el motivo sea el de obtener un provecho indebido. De ello, claramente se extrae que el artículo no hace mención a incurrir o participar en el delito de falsedad de documento, sino de la utilización que realiza el trabajador del mismo para sacar un beneficio propio; por lo que no le corresponde a esta judicatura ni a esta especialidad determinar quien realizó la falsificación de los certificados médicos presentados ante la empleadora.

De conformidad con lo explicado, no puede acogerse el eximente invocado por los apelantes, en sentido de que el señor Yuri Enrique Gómez Paredes no intervino en la realización de las certificaciones acusadas como irregulares, dado que lo que debe verificarse en estos casos es la falta veracidad de los documentos aportados, es decir, que su contenido es contrario a la verdad, lo que se logró por la parte demandante, con la documental expedida por el laboratorio clínico donde dijo haber sido atendido el demandado, en el que se sostuvo que las certificaciones presentadas por el trabajador no tienen como soporte la prestación de un servicio por parte de esa institución, sino el actuar irregular y fraudulento de algunos empleados de la institución.

Ahora, si bien es cierto que el deber de veracidad correspondía directamente al Laboratorio Clínico Cristiam Gram IPS SAS, teniendo en

cuenta la facultad certificadora en ejercicio de su objeto misional, indirectamente también constituía un deber para el particular que lo presentara, en este caso el señor Gómez Paredes. Por ende, la responsabilidad del laboratorio no es suficiente para inferir que el demandado desconociera las irregularidades presentadas por él mismo, toda vez que no podía menos que saber que estaba verdaderamente sucediendo, concretamente, que no había sido atendido en los días señalados y, aun así, decidió radicarlos ante la empresa reclamando el beneficio correspondiente.

Así, se reitera a los recurrentes que no se castiga una conducta de falsificación, como lo relacionaron en los argumentos en que sustentaron su alzada, sino que se declara probado con suficiencia el hecho de haber engañado a su empleador con un supuesto documento emanado de un laboratorio clínico, en el que dice haber sido atendido, y lo utiliza de manera inescrupulosa para faltar al trabajo y reclamar beneficios económicos, estando así frente a la configuración del numeral 1 del literal a del artículo 62 del CST, suficiente para avalar la justa causa de despido que invocó la empleadora y, de contera, ratificar la determinación del juzgador de primer grado en ese sentido.

Tampoco se acoge el argumento vertido por el vocero judicial del demandado, en sentido que no se le concedió la oportunidad para presentar recursos de reposición y apelación dentro del proceso disciplinario, teniendo en cuenta que la convención colectiva de trabajo aportada no contempla dichos medios de impugnación contra la decisión de despido y, en todo caso, lo que se observa es que la empresa demandante citó al trabajador y a la organización sindical en debida forma a las diligencias y el señor Gómez Paredes, así como el representante del sindicato, se sustrajeron de asistir a las diligencias y justificar sus ausencias.

Por otra parte, abstendrá esta Corporación de manifestarse en relación con los argumentos esgrimidos por el apoderado judicial de la organización sindical, referentes a las condiciones de salud o garantía de estabilidad laboral reforzada por estado de debilidad manifiesta del señor Gómez Paredes, dado que no fueron tema objeto de discusión o debate dentro del presente trámite procesal.

Finalmente, frente al saneamiento del proceso por no haber sido aceptado el aplazamiento de la audiencia de que trata el artículo 114 del CPTSS, alegado por la pasiva, de la revisión del expediente digitalizado se tiene que el interesado no desplegó todo su actuar dirigido a poner en marcha los medios e instrumentos ofrecidos por el ordenamiento jurídico en aras de solicitar que se enmendara ese trámite y se saneara la irregularidad aludida, como tampoco interpuso recurso alguno frente al auto del 28 de agosto de 2023, mediante el cual se dio por no contestada la demanda.

Al no prosperar los reparos analizados, se confirmará la determinación de primer grado y se condenará en costas a los recurrentes vencidos.

En consonancia con lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala No. 5 Civil – Familia - Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

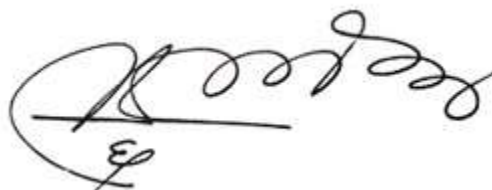
R E S U E L V E:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 5 de septiembre de 2023, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, por las razones expuestas en la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO: Condenar en costas de esta instancia a Yuri Enrique Gómez Paredes y Sintradem, en favor de Drummond Ltd. Como agencias en derecho se fija la suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, que serán liquidadas de manera concentrada por el Juzgado de primera instancia, de conformidad con el artículo 366 del CGP.

TERCERO: En firme esta decisión, regrese la actuación al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

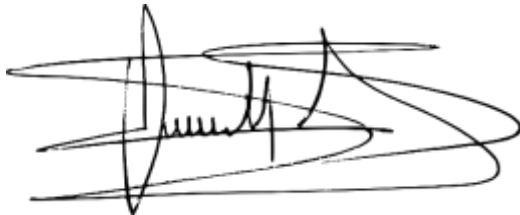


JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado Ponente

PROCESO:	ESPECIAL – LEVANTAMIENTO FUERO SINDICAL
RADICACIÓN:	20001-31-05-003-2023-00168-02
DEMANDANTE:	DRUMMOND LTD
DEMANDADO:	YURI ENRIQUE GÓMEZ PAREDES



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado