



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

REF: Ordinario Laboral

DEMANDANTE: Eduardo Rafael Meza Diaz

DEMANDADO: C.I Prodeco SA

RAD: 20178.31.05.001.2015.00066.02.

MAGISTRADO PONENTE:

DR. ALVARO LOPEZ VALERA.

APELACIÓN DE SENTENCIA

Valledupar, septiembre veintiocho (28) de dos mil veintiuno (2021)

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, procede la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, a resolver de manera escritural los recursos de apelación propuestos en término y legalmente sustentados por las partes, contra la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 28 de septiembre del 2017, en el proceso ordinario laboral que Eduardo Rafael Meza Diaz sigue a C.I. Prodeco sa.

I.- ANTECEDENTES

1.1.- LA PRETENSIÓN

Eduardo Rafael Meza Díaz, por medio de apoderado judicial, demanda a la Sociedad C.I. Prodeco sa, para que por los trámites propios del proceso ordinario laboral se declare que entre él y la demandada existió un contrato de trabajo a término indefinido,

del 07 de febrero del 2005 al 09 de agosto del 2013, en consecuencia principalmente se declare la ineficacia del despido del que fue objeto el trabajador, al haberse violado el procedimiento disciplinario dispuesto en el artículo vigésimo séptimo de la convención colectiva, y se disponga el reintegro del mismo al cargo que venía desempeñando o a uno de igual o superior jerarquía, pagándole los salarios, las prestaciones sociales legales y convencionales, las vacaciones y demás emolumentos laborales causados desde la fecha el despido hasta que se haga efectivo el reintegro.

Como pretensión subsidiaria, el actor deprecó que se condene a la demandada a pagarle debidamente indexada la indemnización por despido injusto, contemplada en el artículo 64 del CST, y además las costas procesales, incluidas las agencias en derecho.

1.2.- FUNDAMENTOS DE HECHO

En síntesis, relatan los hechos de la demanda, que el 07 de febrero de 2005, Eduardo Rafael Meza Díaz, suscribió contrato de trabajo a término indefinido, con la empresa C.I Prodeco sa, y que con ocasión del mismo desempeñó inicialmente el cargo de oficios varios.

A partir del 02 de enero del 2009, debido al buen desempeño de sus laborales el actor, fue promovido al cargo de Operador de camión 777, en el departamento de producción, recibiendo un salario mensual en suma de \$1.805.364.

El actor siempre desarrolló su labor en la Mina Calenturitas, ubicada en el Municipio de la Loma, – departamento del Cesar.

El 02 de mayo del 2012, a las 4:30 am, el trabajador ahora demandante acudió al servicio médico de Urgencias de la ESE Hospital Hernando Quintero Blanco, por estar padeciendo un dolor lumbar intenso que le limitaba su movimiento, y que debido lo anterior la médica tratante Yurillith Rosado García, adscrita a esa ESE, le generó una incapacidad medica por un día, con fecha de inicio 02 de mayo del 2012.

Una vez vencido el día de incapacidad, el actor se reincorporó a sus labores en la empresa CI Prodeco sa, cumpliendo a cabalidad sus funciones.

Pero el 07 de agosto del 2013, el actor recibió citación a presentar descargos, el 08 de ese mismo mes y año, en las oficinas de Gestión Humana, a fin de explicar los hechos sucedidos el 02 de mayo del 2012, “fecha en que usted presentó a la empresa, documentos de incapacidad médica, emitidos por la ESE Hospital Hernando Quintero Blanco, cuya validez y autenticidad han sido cuestionadas por los representantes de esa entidad, según carta recibida en la empresa, el 6 de agosto del 2013, lo cual indica que hay elementos probatorios que dejan clara la existencia de una voluntad dolosa de su parte para presentar certificados de incapacidad que no se ajustan a la realidad”.

La demandada con esa citación violó el principio de inmediatez, esto en razón a que citó a descargos al actor, 15 meses después de ocurrida la supuesta falta.

Con ocasión de los descargos, al trabajador le fue terminado su contrato de trabajo a partir del 09 de agosto del 2013,

aduciendo para ello una supuesta falsedad en el documento que contenía la incapacidad médica, del 02 de mayo del 2012.

La convención colectiva de trabajo celebrada entre el Sindicato Nacional de los trabajadores de la Industria de Carbón “SINTRACARBON”, y CI Prodeco sa, vigente para el periodo comprendido entre el 24 de noviembre del 2011 y el 23 de noviembre del 2013, aplicable al demandante por ser miembro del sindicato, establece en su artículo vigésimo séptimo el procedimiento disciplinario a seguir a los trabajadores que cometen una falta o violan una norma legal.

El Hospital Fernando Quintero Blanco, internamente tuvo problemas con el software y la conservación y guarda de la información relativa a las incapacidades concedidas a los pacientes durante varios meses de los años 2012 y 2013.

1.3.- LA ACTUACIÓN

Por venir en legal forma, la demanda fue admitida mediante auto del 24 de junio del 2016, y una vez efectuada la notificación del auto admisorio, la demandada la contestó en el término legal para ello, aceptando algunos hechos y negando otros tantos, con oposición a la prosperidad de las pretensiones de condena suplicadas, argumentando en síntesis ser verdad lo de la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, mas no que el despido fue injusto o ilegal, puesto contrario a lo manifestado por el actor, esa empresa no violó o transgredió la norma convencional invocada por el mismo, sino que lo surtió en debida forma.

Manifestó igualmente la demandada que la disposición contenida en el artículo 27 de la convención colectiva, regula lo referente a la imposición de sanciones disciplinarias y que consagra que serán ineficaces las sanciones que se impongan con la inobservancia de lo establecido en dicho artículo, más no aplica para el caso de despidos, en consideración a que la terminación del contrato de trabajo no es una sanción disciplinaria, sino el ejercicio de una facultad que le ley le concede al patrono, consagrada en el literal h del artículo 6 del decreto 2351 de 1965, y por consiguiente para hacerlo no necesita seguir procedimiento disciplinario alguno.

1.4.- FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA

Después de historiar el proceso, hacer un recuento normativo y valorar las pruebas aportadas al mismo, la juez de primera instancia al no haber controversia sobre ese puntual tema, decidió declarar la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre las partes, sin embargo, negó la solicitud de declaración de ineficacia del despido del trabajador, argumentando que como la convención colectiva de trabajo suscrita entre la Organización Sindical Sintracarbon y CI Prodeco sa, que obra entre folios 40 a 52, no tiene validez alguna al no haberse aportado la constancia de depósito de la misma ante el Ministerio del trabajo, mal puede ser aplicada.

No obstante, condenó a la demandada a pagarle al demandante la indemnización por despido injusto, con fundamento en no haber la misma cumplido la carga probatoria de demostrar la justa causa enrostrada al trabajador, en la suma de \$14.483.965, así como las costas del proceso.

Por estar en desacuerdo con esa decisión, las partes presentaron recurso de apelación contra la misma.

1.5. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACION.

En la sustentación del recurso de apelación, la parte demandante solicitó la revocatoria del numeral 3 de la parte resolutive de de la sentencia, manifestando que erró la juez al no tener como válida la convención colectiva de trabajo, sin tener en cuenta que no fue desconocida por la demandada y por eso es plena prueba dentro del proceso, por lo que la demandada al violar el procedimiento disciplinario del artículo 27 de dicha convención colectiva, al no respetar los términos ahí consagrados y al no haber existido ningún engaño por parte del trabajador, debe reintegrarlo a su puesto de trabajo.

Por su parte la demandada, solicitó la revocatoria de los numerales 2 y 5 de la parte resolutive de sentencia, para que en su defecto se le absuelva a la condena al pago de la indemnización por despido injusto, toda vez que la testigo Yurilith Rosado, manifestó no constarle los hechos, y no fueron valorados debidamente sus testigos y con los cuales demuestra la justeza del despido del trabajador.

II.- CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Los consabidos presupuestos procesales, demanda en forma, capacidad de parte, capacidad procesal y competencia se hallan cumplidos en el presente caso, motivo por el cual el proceso se ha desarrollado normalmente, y, por ende, se impone una decisión de

fondo. Desde el punto de vista de la actuación tampoco observa la Sala causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, de modo que ello aunado a lo anterior, obliga a adoptar una decisión de esa naturaleza.

De acuerdo con los antecedentes planteados, el primer problema jurídico puesto a consideración de ésta Sala, se contrae a determinar si es acertada la decisión de declarar que la convención colectiva de trabajo suscrita por la Organización Sindical Sintracarbon y la empresa CI Prodeco sa, aportada con la demanda, no tiene validez para lo que pretende el demandante, al no haberse allegado al proceso la constancia de su depósito ante el Ministerio del Trabajo, por lo cual no está demostrada su existencia jurídica, o si por el contrario, el contenido de dicha convención debe aplicarse en este asunto, al no haber sido desconocida por la demandada al contestar la demanda, tal y como lo expone el mismo en su recurso, por tanto debe declararse la ineficacia de su despido, al violar la empleadora la cláusula convencional que consagra el procedimiento para imponer sanciones disciplinarias.

La respuesta que se le dará a ese problema jurídico será la de declarar que si bien es errado el entendimiento al que llegó la juez de primer grado, al valorar la convención colectiva aportada al proceso, no reconociendo su validez jurídica, puesto si bien en principio la existencia de la convención colectiva debe acreditarse en el proceso mediante la aportación de su texto auténtico con la respectiva constancia de su depósito oportuno, eso no será necesario cuando ese tema haya quedado excluido del debate probatorio, como sucederá cuando las partes hayan aceptado su existencia jurídica, no obstante ese error valorativo no tendrá la trascendencia para obtener la revocatoria de la decisión de no declarar la ineficacia del

despido, al no concurrir o estarse en presencia de los supuestos normativos que permitan hacer tal declaratoria.

Lo primero que advierte esta Sala frente al tema debatido es que, en verdad el presupuesto del depósito de la convención colectiva, consagrado en el artículo 469 del CST, no solo debe ser anunciado como indispensable para predicar su existencia, sino también su validez. En efecto, tal requisito está constituido como un acto solemne e indispensable para que el acuerdo extralegal del que se trate, produzca efecto; de tal suerte que para que nazca a la vida jurídica y produzca efectos de igual estirpe es necesario que la convención se consigne en un escrito, se extienda en tantos ejemplares cuantas sean las partes contratantes y, además, que uno de aquellos se deposite en el Ministerio del Trabajo, a más tardar dentro de los quince días siguientes al de su firma, solemnidades sin las cuales la convención no produce ningún efecto.

No obstante, lo anterior, cuando en un proceso judicial las partes aceptan expresa o tácitamente la vigencia de la convención colectiva, se considera que, tanto la existencia como su validez están por fuera de la cuestión litigiosa, como quiera que está contra la lógica aducir que un acuerdo de esa índole está vigente, pero que no existe o no es válido. Lo propio ocurre cuando desde el comienzo del debate procesal las partes aceptan sin salvedad alguna la existencia y la validez de la Convención Colectiva de Trabajo.

Sobre este puntual aspecto, se trae a colación lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL1643-2021, que dice:

“Frente a tal aspecto huelga indicar que esta Sala de la Corte, en diferentes oportunidades, ha sostenido que, si

los litigantes aceptan la existencia de la convención colectiva, ello implica que tal aspecto queda por fuera de la cuestión litigiosa. En decisión CSJ SL, 22 ago. 2012, Radicado 37572, se reiteró la CSJ SL, 28 jul. Radicado 10475, en la que se dijo:

Resulta evidente entonces que las partes no desconocieron la existencia y eficacia de los pactos colectivos que rigieron sus relaciones de trabajo, por lo que este hecho no era materia del litigio, quedando sujeto a prueba únicamente cuáles de los beneficios extralegales allí consagrados le fueron reconocidos al demandante.

Al respecto es pertinente traer a colación el criterio de la Corte reafirmado en sentencia de 4 de junio de 1998 (Rad. 10658), que resulta enteramente aplicable al caso. En dicho fallo se dijo lo siguiente:

"...conviene reiterar que en principio la existencia de la convención colectiva debe acreditarse en el proceso mediante la aportación de su texto auténtico con la respectiva constancia de depósito oportuno, a menos que el tema esté fuera de toda cuestión litigiosa porque las partes coincidan en reconocer la vigencia de un determinado acuerdo convencional..."

Teniendo en cuenta lo anterior, queda claro que si las partes no desconocen la existencia de la convención colectiva, sino que el reparo atañe única y exclusivamente en el entendimiento dado a la cláusula convencional que consagra el derecho deprecado, no le es dado al juez entrar a verificar su existencia ni validez, posición esta adoptada por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en la Sentencia SL1621-2019, que al respecto dice:

“Pero lo más importante que hay que destacar es que las reglas de aportación y valoración probatoria que se acaban de relacionar operan frente a **hechos controversiales** del proceso, es decir, sobre los cuales las partes no han coincidido, sobre los que no están de acuerdo, mas no en los que no ofrecen discrepancia, como ocurre en el caso que aquí se analiza.

Baste así recordar que, como se dejó plasmado en esta providencia a la hora de hacer el recuento de

los antecedentes del litigio, Ecopetrol S.A. al contestar el escrito inicial de la contienda **no desconoció la existencia de la convención colectiva** que a su favor invocó el demandante **e incluso tampoco tuvo reparo en el texto de la cláusula 109**, venero de la pensión, pues aceptó su validez y existencia, la defensa se fundó exclusivamente en que la interpretación que de dicho artículo hacía el actor, no era la correcta, pero jamás en que aquella no existiera ni tampoco en que careciera de validez”.

Los lineamientos jurisprudenciales transcritos dejan en evidencia que si bien en principio la existencia y validez de la convención colectiva, debe acreditarse en el proceso mediante la aportación de su texto auténtico con la respectiva constancia de su depósito oportuno, eso no será necesario cuando las partes la hayan aceptado expresamente.

En el presente asunto, en los hechos de la demanda el actor le endilga a quien fuere su empleador la transgresión del contenido del artículo 27 de la convención colectiva de trabajo suscrita entre la organización sindical Sintracarbon y CI Prodeco sa, vigente para los años 2011 a 2013, aportando para ello copia de la misma.

Frente a eso, la demandada CI Prodeco sa, al contestar la demanda, no se opuso a la existencia de la citada convención colectiva, y por el contrario aceptó su existencia y validez al contestar el hecho “DECIMO SEXTO”, en la que dijo “Luego entonces se colige que al demandante se le respetaron todos los términos y se le garantizó un debido proceso, conforme lo establece la legislación laboral y se encuentra plasmado tanto en el reglamento interno como en la Convención Colectiva de trabajo referida por la parte actora...” (fl 113).

Asimismo, al dar respuesta al hecho “VIGESIMO

QUINTO”, la demandada manifestó que “No es cierto. Lo cierto es que mi representada no violó o transgredió norma convencional alguna, por el contrario, realizó en debida forma el procedimiento disciplinario adelantado en contra del demandante” (fl 121). Y, al pronunciarse sobre las pretensiones de la demanda (fl 124), CI Prodeco sa, adujo que “el apoderado del accionante pretende erradamente que al caso del actor se aplique el artículo 27 de la CCT, que regula lo referente a la imposición de sanciones disciplinarias y que consagra que serán ineficaces las sanciones que se impongan con la inobservancia de lo establecido en dicho artículo. Sin embargo, esta norma NO aplica para el caso de los despidos, en consideración a que la terminación del contrato de trabajo NO es una sanción disciplinaria sino el ejercicio de una facultad que la ley le concede al patrono consagrada en el literal h del artículo 6 del decreto 2351 de 1965”.

De la anterior situación procesal, constata la sala que la demandada en momento alguno desconoció la existencia de la convención colectiva que a su favor invocó Eduardo Rafael Meza Diaz, como quiera que aceptó su validez y existencia, y su defensa la hizo consistir exclusivamente en que la interpretación que del artículo Vigésimo Séptimo convencional hacía el actor, no era la correcta, pero jamás en que dicha convención no existiera ni tampoco en que careciera de validez; razón por la cual erró la juez de primera instancia al entrar a revisar una situación jurídica que no hacía parte del debate probatorio.

Siendo lo anterior de esa manera, y al no estar en discusión la validez de la convención colectiva de trabajo obrante entre folios 40 a 52, ni que la misma le es aplicable a Eduardo Rafael Meza Diaz, al ser este un afiliado de la organización sindical Sintracarbon (fl 35 y 36), lo que resta verificar por parte de esta Sala,

es si la empleadora CI Prodeco sa, para proceder a despedir a su trabajador estaba obligado a agotar el procedimiento disciplinario disuesto en el articulo Vigésimo Séptimo de dicha convención colectiva de trabajo, que al tenor literal establece:

“PROCEDIMEINTO DISCIPLINARIO: Cuando el EMPELADOR, considere que un trabajador beneficiario de la CCT, ha cometido una falta que viola alguna norma legal, contractual o reglamentaria antes de aplicar cualquier sanción disciplinaria, seguirá el siguiente procedimiento:

A. Dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a la ocurrencia del hecho, materia de a cargo, el Supervisor inmediato notificará del mismo al trabajador inculpado, con copia al SINDICATO, señalando el lugar y la fecha en que dentro de los 6 días hábiles siguientes a la notificación anterior, deberán ser escuchado sus descargos, diligencia en la cual estará asesorado y asistido, por dos representantes del Sindicato y del cual de extenderá un acta firmada por los que en ella intervengan...

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación al procedimiento de cargos y descargos establecido anteriormente en este artículo”.

De la lectura de esa norma convencional, y con base en la cual el demandante pretende que se declare ineficaz su despido por no haberse agotado el tramite ahí contenido, cabe precisar que ese tramite solo debe aplicarse con miras a imponer una sanción disciplinaria, cuestión esa que no aconteció en el asunto sub examine, puesto el despido de un trabajador jamás puede llegar a ser considerado como una sanción disciplinaria, es decir, el despido por su naturaleza no tiene carácter disciplinario o sancionatorio, por lo que CI Prodeco sa, para despedir a su trabajador Eduardo Rafael Meza Diaz, no estaba obligado a agotar el trámite que se itera solo debía hacerlo previo a aplicar una sanción disciplinaria.

Sobre este particular tema, la jurisprudencia vertical de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia entre

otras en las sentencias SL1524 -2014, SL 3691-2016, SL 1981-2019, reiterada en la SL 2351-2020, en la que en lo pertinente tiene decantado que:

“la Corporación ha sido enfática en sostener que el despido no es una sanción disciplinaria y, por consiguiente, para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de la misma, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como, por ejemplo, en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo”.

No se desconoce por ésta sala y así ha precisado el precedente de la Sala de Casación Laboral, que el debido proceso constituye un derecho que en principio, presupone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, y que tratándose de la terminación del contrato con justa causa por parte del empleador, la vulneración del derecho al debido proceso se puede predicar, por regla general, en el evento de que dentro de la empresa se haya previsto expresamente un procedimiento para despedir¹. Eso por supuesto, no implica que pueda desconocerse el derecho de defensa que le asiste al trabajador. Ha dicho la jurisprudencia expresamente que:

*“No significa lo antes expuesto que el empleador no tenga límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues, de vieja data, esta Corte ha venido reconociendo garantías del derecho de defensa en la forma como el empleador puede hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación, en arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral; estas se pueden resumir así: **a)** la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a*

¹ CSJ SL2351-2020.

sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos²; **b)** la inmediatez que consiste en que el empleador debe darlo por terminado inmediatamente después de ocurridos los hechos que motivaron su decisión o de que tuvo conocimiento de los mismos; de lo contrario, se entenderá que éstos han sido exculpados, y no los podrá alegar judicialmente; **c)** adicionalmente, que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo; y **d) si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido incorporado en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo**. (negrilla y subrayado por la sala).

En este orden de ideas, es claro que conforme las reglas jurisprudenciales precisadas, el despido no tiene una función ni un carácter sancionatorio o disciplinario, como quiera que se trata de un recurso legítimo al alcance del empleador, sujeto al marco y a los límites legales y constitucionales, y que en todo caso no está exento del cumplimiento del derecho del debido proceso y defensa en la medida que presuponga un procedimiento judicial o administrativo previo.

Es por lo anterior que, al disponer el artículo “VIGESIMO SEPTIMO”, de la CCT, el procedimiento disciplinario a emplear previa imposición de una sanción disciplinaria, la demandada no estaba en la obligación de agotarla para despedir a su trabajador, como mal lo infiere el demandante en su demanda; eso, como ya se explicó en razón a la naturaleza del despido.

En este orden de ideas, se confirmará la decisión que al respecto de este punto adoptó la a quo en la sentencia acusada, no por las razones ahí contenidas, sino por las aquí expuestas.

Desatada esa controversia, el segundo problema

² El Parágrafo del artículo 62 del CST que contiene la carga de la comunicación de la causal al momento de la decisión de terminar el contrato, por cualquiera de las partes, fue declarado exequible mediante sentencia CC C-594 de 1997.

jurídico puesto a consideración de esta Sala, se contrae a determinar si fue acertada la decisión de la juez de primera instancia de declarar que el contrato de trabajo que unió a Eduardo Rafael Meza Diaz y la sociedad C.I Prodeco sa, terminó sin justa causa, o si por el contrario se debe declarar que esa decisión del empleador fue justa como lo pretende la demandada con su recurso.

Ese problema jurídico será resuelto declarando acertada la decisión de la juez de primer grado, de condenar a la demandada a pagarle al actor la indemnización por despido sin justa causa, eso al no acreditarse en el trámite procesal la justa causa en la que se apoyó la empleadora para dar por terminado el contrato de trabajo que lo ataba al demandante.

La indemnización por despido injusto, es una sanción que debe ser reconocida por parte del empleador cuando sin justificación alguna y de manera unilateral, da por terminado el contrato laboral habido con su trabajador, provocando en este último la acusación de un daño, el cual se tarifa de acuerdo al tipo de relación con la que se haya desarrollado la vinculación laboral.

Acerca de este aspecto, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su jurisprudencia vertical (Sentencia SL 1680-2019), ha sido enfática en señalar que:

*No debe perderse de vista que esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que en estos asuntos **conciernen a la parte accionada la carga de demostrar la justeza del despido. Es decir, que una vez probado por el demandante el hecho del desahucio –lo cual se cumplió cuando adosó la carta de despido y el demandado asintió tal hecho en la contestación-, a la parte accionada le compete acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral,** no siendo suficiente para dichos efectos lo previsto en la carta de despido, en la medida en que este elemento probatorio por sí*

solo, no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, razón por la que es menester que se complemente con otros medios de convicción:

(.....) para la autoridad judicial ello no es suficiente para acreditar los hechos que allí se le atribuyeron al actor, y esta aserción, además de que no es desvirtuada por la censura, la comparte íntegramente la Corte, toda vez que, como se ha dicho en otras oportunidades, lo manifestado allí constituyen los motivos de la decisión del empleador, pero por sí solo, no demuestra la existencia de los mismos, sino que las imputaciones al trabajador deben estar soportadas en otras pruebas del proceso que acrediten la existencia de los hechos. (CSJ SL33535, 26 ago. 2008)". **(Negrilla y subrayado por esta Sala).**

El análisis probatorio permite comprobar que a folio 34 del plenario, se observa comunicación del 09 de agosto del 2013, mediante la cual el Superintendente de C.I Prodeco sa, le comunicó a Eduardo Rafael Meza Diaz, la decisión de esa empresa de dar por terminado el contrato de trabajo, a partir de esa fecha.

Al haberse demostrado en el proceso, el hecho del despido, esto es que la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo que unió a Eduardo Rafael Meza Diaz, como trabajador de la sociedad C.I Prodeco sa, provino de esta última, entra la sala a verificar si en efecto ese despido se encuentra revestido de justeza.

El parágrafo único del artículo 62 del CST, dispone que "La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos".

Teniendo en cuenta esa norma, y una vez valorada la prueba documental por medio de la cual fue comunicado el despido (fl 34), se observa que la demandada C.I Prodeco sa, motivó jurídicamente su decisión, en el artículo 14, aparte 1, literales a), b),

f), g), j) y p); artículo 15 literal g), h) y l), artículo 67 literales a), b), h) y p), artículo 68 literal v) y bb); artículo 69 y 74 literal b) del reglamento interno de trabajo, en concordancia con lo establecido en los artículos 58, numeral 1 y el artículo 7 del decreto 2351 de 1965 en su aparte a) numeral 6. Estas normas sustantivas en lo pertinente establecen:

“Reglamento Interno de Trabajo C.I PRODECO
SA:

-Artículo 14: son justas causas para dar por terminado en forma unilateral el contrato de trabajo:

1. por parte de la empresa:

a. por haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión, o cualesquiera otros con propósitos de obtener un propósito indebido.

b. todo acto de violencia, injuria, falta de honradez, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra la empresa, o el personal directivo o los demás trabajadores.

g). cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incurra el trabajador de acuerdo con la ley y en particular, las establecidas en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, conflictos individuales y en el presente reglamento interno de trabajo, en especial en los capítulos XII y XIII.

Por su parte el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del decreto 2351 de 1965, dispone que: “Son justas causas para dar por terminación unilateralmente el contrato de trabajo: Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”.

Como fundamentos facticos para despedir al aquí demandante, la sociedad C.I Prodeco sa, indicó que el entonces trabajador Eduardo Rafael Meza Diaz:

“En relación con los hechos sucedidos el día 02 de mayo del 2012, fecha en la que usted presentó a la empresa, documentos de incapacidad medica, emitidos por la ESE Hospital Hernando Quintero Blanco, cuya validez y autenticidad han sido cuestionados por los representantes de esa entidad según carta recibida en la empresa el día 06 de agosto del 2013, lo cual indica que hay elementos probatorios que dejan clara la existencia de una voluntad dolosa de su parte para presentar certificados de incapacidad que no se ajustan a la realidad.

Luego de analizados sus descargos y las evidencias derivadas de la investigación correspondiente, al empresa no encuentra justificación en el hecho de haber sufrido engaño por su parte mediante la presentación de certificados de incapacidad que son falsos y presentan irregularidades que serán denunciados ante las autoridades competentes, dado que no encontró historia clínica que soporte la atención, no existe registro de admisión y el software financiero de la ESE Hospital Hernando Quintero Blanco, no se registra factura por el cobro de servicio medico a su nombre para la fecha mencionada. Las anteriores situaciones afectan su imagen y deterioran en grande forma la confianza que se tenía en usted como trabajador de Prodeco, pero también afecta la disciplina y dificultan la administración del área, al no contar la empresa con documentos verídicos para realizar los trámites pertinentes ante las entidades que correspondan de dicha incapacidad, todo lo cual por su puesto perjudica el buen clima de trabajo y genera costos indirectos para la compañía.”.

Ahora, para demostrar los hechos que motivaron el despido, la sociedad demandada teniendo la carga probatoria de hacerlo, allegó al proceso el testimonio de Gustavo Cesar Charry Palacio, quien bajo la gravedad de juramento manifestó que es médico, auditor y consultor de la sociedad Prodeco sa, desde el 2012, y que debido al alto índice de ausentismo, la empresa le encomendó realizar una auditoría, arrojando como resultado que la incapacidad medica presentada por el actor el 02 de mayo del 2012, no estaba registrada en el software, ni en las admisiones del Hospital Hernando Quintero Blanco.

No obstante a lo anterior, el actor trajo como testigo a Yurillith Rosado Gracia, quien manifestó que conoció al actor debido a que lo atendió en su condición de médico en la urgencia del Hospital Hernando Quintero Blanco, de la Loma – Cesar, y que el 02 de mayo del 2012, lo atendió por un lumbago o dolor en la espalda y, al ponérsele de presente la “EPICRISIS” del 02 de mayo del 2012 y el “RECETARIO MEDICO” de la misma fecha, que obran a folios 27 y 28, la testigo afirmó que la firma que aparece ahí registrada era la de ella.

De esas pruebas documentales, se constata que el paciente Eduardo Rafael Meza Diaz, ingresó al servicio de urgencias del Hospital Hernando Quintero Blanco ESE, el 02 de mayo del 2012, indicando que “me duele la espalda”, y fue atendido por la galeno Yurillith Rosado Gracia, testigo en este proceso, diagnosticándole presuntivamente “Lumbago” y otorgándole una incapacidad por ese día.

Con esas pruebas, resulta dable concluir que la presunta falsedad enrostrada al actor como sustento factico que motivó su despido, no se encuentra acreditada, por cuanto si bien el testimonio traído por la empresa, da fe, de la realización de una auditoria en donde se evidenció que en los registros de la ESE Hospital Hernando Quintero Blanco, no consta que Eduardo Rafael Meza Diaz, haya sido atendido en el servicio de urgencias de dicha ESE, lo cierto es que la médico Yurillith Rosado García, asegura de manera certera haberle prestado dichos servicios de urgencias al actor, y haberle expedido una incapacidad medica para el 02 de mayo del 2012; lo que deja sin sustento la falsedad endilgada al trabajador.

Aunado a lo anterior, es importante señalar que la jurisdicción penal es el único competente para determinar la configuración de un delito. Y, si bien la empresa puede contar con

elementos probatorios que evidencien una posible conducta dolosa, solo es mediante sentencia condenatoria que puede considerarse al trabajador, como responsable de los hechos presentados y por ende la configuración de una justa causa de terminación del contrato de trabajo; situación que no aconteció en este asunto.

En este orden de ideas, al no acreditarse la justa causa invocada por la demandada para despedir a su trabajador, se confirmará en su integridad la sentencia acusada.

No se impondrán costas en esta instancia, eso por cuanto no prosperaron los recursos interpuestos por ambas partes.

Por lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil – Familia – Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley;

RESUELVE

Primero: *Confirmar en su integridad la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguana, el 28 de septiembre del 2017.*

Segundo: *Sin Costas en esta Instancia.*

Tercero: *Una vez ejecutoriada esta sentencia, devuélvase el expediente al juzgado de origen.*

Esta decisión se adoptó en sala virtual de la fecha, en atención a la medida que el Consejo Superior de la Judicatura dispuso en Acuerdo PCSJA20-11521 del 19 de marzo de 2020, relativa al trabajo en casa, por motivos de salubridad pública y fuerza

mayor, ante la presencia de la pandemia provocada por la enfermedad conocida como COVID-19

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE



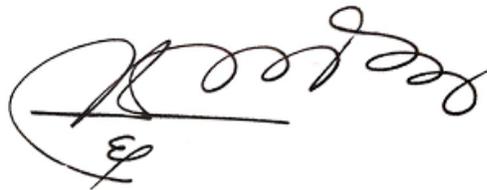
ALVARO LÓPEZ VALERA

Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUAREZ

Magistrado.