



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

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**PROVIDENCIA:** APELACIÓN SENTENCIA  
**RADICADO:** 20178-31-05-001-2015-00116-01  
**DEMANDANTE:** HERNAN CASTILLEJO MANJARREZ  
**DEMANDADA:** PRODECO S.A.

**MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**

Valledupar, dieciocho (18) de agosto de dos mil veintiuno (2021)

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, atiende la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, la apelación de la sentencia proferida el 12 de mayo de 2016 por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, en el proceso ordinario laboral promovido por Hernán Castillejo Manjarrez contra C.I. Prodeco S.A.

**ANTECEDENTES**

1.- Presentó el demandante, por intermedio de apoderado judicial, demanda contra C.I. Prodeco S.A., para que, mediante sentencia, se declare y condene:

1.1.- Que el despido realizado por C.I. Prodeco S.A. a Hernán Castillejos Manjarrez es ineficaz, por vulneración del procedimiento de que trata el artículo vigésimo séptimo de la convención colectiva.

1.2.- Como consecuencia de la anterior declaración se ordene a la demandada el reintegro a un cargo semejante o de mejores condiciones al que venía desempeñando al momento del despido.

1.3. Que se condene al pago de salarios, nivelación salarial, prima de servicios, prima de vacaciones, compensación de vacaciones en

dinero, indemnización del art. 9 de la Ley 50 de 1990, sanción moratoria, derechos contenidos en los artículos 14, 19, 29 al 34 y 36 de la convención colectiva de trabajo, aportes a seguridad social integral.

1.4. De manera subsidiaria solicitó que se condene a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto, indexación, costas, agencias en derecho y lo que extra o ultra petita se determine.

2.- Como fundamento fáctico de lo pretendido, relató:

2.1.- Que suscribió contrato de trabajo a término indefinido con C.I. Prodeco S.A., a partir del 14 de mayo de 2010, en el cargo de Operador de camión 777; que las jornadas de trabajo eran de 7 días laborados por 3 de descanso en jornada diurna, y 7 días laborados por 4 de descanso en jornada nocturna.

2.2.- Durante su contrato nunca presentó llamados de atención o sanciones disciplinarias, y siempre cumplió con los turnos asignados.

2.3.- Que durante los días 24 y 30 de diciembre de 2012, presentó problemas de salud que le generaron incapacidad por 1 día cada una; así mismo, tanto el 19 de febrero como el 14 de mayo de 2013 fue incapacitado por 3 días, por enfermedad general atendida por urgencias de la ESE Hospital Hernando Quintero Blanco, que presta sus servicios a Coomeva EPS; y que una vez vencidos los periodos de incapacidad se reincorporó a sus labores en la empresa.

2.4.- El 17 de agosto de 2013 mientras cumplía su turno de trabajo, recibió citación a descargos para el día 18 de agosto de 2013 a las 7:00 pm en la oficina de Gestión Humana, a fin de que suministre explicaciones sobre los hechos sucedidos los días 24 y 30 de diciembre de 2012, 19 de febrero y 14 de mayo de 2013, fechas en las

que la empleadora presume que presentó documentos de incapacidad médica, respecto de los cuales se cuestiona la validez y autenticidad, según carta recibida en la empresa el 6 y 7 de agosto de 2013.

2.5.- Que no pudo defenderse en la diligencia de descargos por encontrarse incapacitado, por lo que la empleadora dio por terminado su contrato de trabajo el 21 de agosto del mismo año, mediante comunicación entregada personalmente, en la que indica como causa de despido, la supuesta falsedad en los certificados de incapacidad aportados, sin que exista prueba formal o fallo de Juez penal que acredite la existencia del delito alegado.

2.6.- Que al momento de los hechos le era aplicable la Convención colectiva de trabajo suscrita por el Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Industria del carbón – Sintracarbón, y C.I. Prodeco S.A. vigente para el periodo del 24 de noviembre de 2011 al 23 de noviembre de 2013, la que en el artículo 27 establece el procedimiento disciplinario a seguir, el cual no fue cumplido por la demandada, al llamarlo a rendir descargos meses después de ocurrido el hecho generador, por lo que el despido se torna ineficaz.

2.7.- Afirmó que la ESE Hospital Hernando Quintero Blanco presentó problemas con el software, conservación y guarda de información relativa a las incapacidades concedidas durante varios meses de los años 2012 y 2013; así mismo, señaló que la carga del trámite de incapacidades se encuentra en cabeza del empleador, por lo que es a este al que le corresponde aportar copias de los documentos requeridos.

2.8.- La Convención colectiva suscrita por la empresa y Sintracarbón establece prestaciones sociales y beneficios a los cuales también tiene

derecho, específicamente los contenidos en los artículos 14, 19, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 36.

### **TRÁMITE PROCESAL**

3.- El Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná - Cesar, admitió la demanda por auto de 3 de agosto de 2015, folios 67 a 68, disponiendo notificar y correr traslado de la demanda a C.I. Prodeco S.A., la que reconoció la existencia del contrato de trabajo y su terminación con ocasión del incumplimiento de sus obligaciones laborales, se opuso a las demás pretensiones.

De cara a los hechos manifestó que, el demandante se benefició indebidamente al presentar certificados de incapacidad fraudulentos, recibiendo pago de su salario completo pese a no tener derecho al mismo, por no haber prestado servicios ni haber padecido ninguna enfermedad que le generara incapacidad, por lo que una vez recibió la comunicación del Hospital, en la que se evidenció la falsedad de los documentos presentados, Prodeco lo citó para ser oído en descargos el 21 de agosto de 2013, diligencia a la que no asistió.

Que una vez culminado el proceso disciplinario adelantado contra el actor, se constató el grave incumplimiento de sus obligaciones y prohibiciones laborales, terminando su contrato de trabajo por justa causa comprobada. Propuso las excepciones de mérito de inexistencia de la obligación, prescripción y compensación (Sic).

3.3.- El 25 de noviembre de 2015 tuvo lugar la audiencia de que trata el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo, en la que, al no existir ánimo conciliatorio, no contar con excepciones previas para resolver, ni encontrarse causal para invalidar lo actuado, se fijó el litigio, se decretaron y evacuaron las pruebas solicitadas, y se señaló nueva

fecha para continuar con audiencia de trámite y juzgamiento, de que trata el artículo 80 ibídem.

### **LA SENTENCIA APELADA**

4.- Mediante sentencia del 12 de mayo de 2016, la Juez de instancia declaró la existencia del contrato a término indefinido; condenó a la empresa C.I. Prodeco S.A. a pagar la suma de \$4.217.488 por concepto de indemnización por despido injusto; absolvió a la demandada de las demás pretensiones, declaró no probadas las excepciones de inexistencia de la obligación, compensación y prescripción; condenó en costas a la demandada, incluyendo por concepto de agencias en derecho la suma de \$632.623 equivalente al 15% de las condenas impuestas en la sentencia.

La Juez de instancia fundamentó su decisión en que, tratándose de convenciones colectivas, al no obrar en el plenario la constancia de depósito, no se podía tener como válida, de conformidad con el art. 469 CST., razón por la cual no es posible aplicar la aludida convención al accionante, de ahí que la pretensión de despido ineficaz queda sin sustento.

Referente al despido injusto, arguyó que el despido se encontraba acreditado con la carta de fecha 21 de agosto de 2013, folio 39, donde se alegó como justa causa el engaño sufrido por parte del demandante cuando entregó incapacidades falsas y soportando su decisión en varias normas laborales, pero, expresó que no bastaba con expresar las causales en las que incurría el trabajador y si la conducta se enmarcaba en cualquiera de las causales establecidas en la norma sustantiva del trabajo, sino que, también correspondía demostrar la sucesión y la gravedad de las mismas.

Expresó que de las declaraciones de los señores Gustavo Charris Palacio y Diego Posada Gómez no se infería que las incapacidades adiadas 24 y 30 de diciembre de 2013, 14 de febrero y 14 de mayo de 2013 presentadas por el actor carecieran de autenticidad, existiendo un manto de duda respecto a las afirmaciones de los aludidos testigos en relación a que para esa fecha no se encontró registro de la atención médica.

Señaló que contrario sensu, el testimonio rendido por el médico Alejandro Cotes, da cuenta de que atendió en varias oportunidades al demandante en el Servicio de urgencias de la ESE Hernando Quintero Blanco; que para las fechas de las incapacidades referenciadas laboraba como Médico General de Urgencias; quien señaló que el sistema del Hospital era obsoleto y muchos pacientes atendidos luego no aparecían en el software; además que negó haber autorizado a Kene Bermúdez Epiayú para expedir certificación alguna, dado que ello correspondía a la Gerente de la ESE.

También expresó que, respecto de los documentos de atención médica aportados por el actor a la empresa, no se señaló su falsedad por parte de auditor competente, ni que el demandante sea autor de falsedad, aunado a que, la auditoría hecha por el señor Charris a los documentos de servicios de salud de los trabajadores, estaba prohibida por ser documentos de reserva legal y no tenía autorización de la gerente del hospital.

Concluyó que, el despido realizado fue sin justa causa, por no demostrarse que el actor haya desplegado la conducta endilgada en la carta de despido, es decir, presentar documentos carentes de autenticidad y validez para ausentarse del trabajo, razón por la cual se debía pagar la indemnización por despido injusto.

4.1.- La parte demandada apeló la sentencia, alegó que los documentos y los testimonios oídos en el proceso, acreditan que el Hospital, a través de Kene Bermúdez Epiayú y Roberto Sierra, expidió las certificaciones que indican que no hay registro de atención al demandante, y que no es de recibo que se manifieste que estas personas no estaban autorizadas para expedirlas.

Acotó que en los descargos de Kene Bermúdez se señala claramente que Alejandro Cotes la autorizó para emitir la certificación, por lo que lo manifestado por este último se encuentra en entre dicho.

Alegó que la empresa actuó de buena fe, debido al alto ausentismo de los trabajadores, iniciando auditoría para la cual se encuentra autorizado por ley, en la que se reflejaron las inconsistencias en las incapacidades del demandante.

Que la certificación emitida por Coomeva es del 22 de agosto de 2013, siendo ajena a la empresa al momento de la terminación del contrato, que lo fue el 21 de agosto de ese año, por lo que no tenía conocimiento de la misma y su decisión se fundamentó en las certificaciones expedidas por la ESE Hospital Hernando Quintero Blanco.

Enfatizó que las causas invocadas para la terminación del contrato se enmarcan en el Reglamento Interno de Trabajo – RIT, puntualizando que para el 24 de diciembre el demandante no fue atendido por el médico Alejandro Cotes sino por el médico Roberto Sierra, quien certificó la inexistencia de registro de atención médica del actor, y respecto del cual, dentro del proceso no aparece acta de descargos que se le haya realizado donde se hubiese defendido de las acusaciones.

De todo lo anterior, concluyó que el despido si obedeció a una justa causa, debido al engaño realizado por el demandante, mediante certificados falsos.

4.2. Inconforme con la sentencia de primera instancia el demandante apeló alegando que, diferente a lo decidido por la a quo cuando dijo que se cumplió con la inmediatez que predicaba el artículo 27 de la convención colectiva de trabajo, desde el momento en que se tuvo conocimiento de la supuesta falsedad hasta el momento en que se llamó a descargos, pues una vez causado el hecho, es decir, una vez se generó la incapacidad a causa del estado de enfermedad, el trabajador la aportó a la demandada, y al haber citado a descargos varios meses después, se violó lo preceptuado en la convención colectiva, pues no se cumplió con el procedimiento allí estipulado.

Adujó que la convención colectiva aportada como copia simple debe ser tenida en cuenta como soporte probatorio para efectos de su validez.

### **CONSIDERACIONES DE LA SALA**

5.- De conformidad con el numeral 1, literal B del artículo 15 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la Sala es competente para resolver los recursos de apelación formulados interpuesto por la parte demandante. Advirtiendo, así mismo que al proceso concurren cada uno de los presupuestos necesarios para fallar este asunto, tales como demanda en forma, capacidad para ser parte o para obrar en el proceso y, por cuanto tampoco se vislumbra causal de nulidad que tenga la virtualidad de invalidar la actuación surtida.

6.- Teniendo en cuenta los asuntos objeto de recurso, la Sala debe establecer si la convención colectiva de trabajo aportada, cumple con los requisitos necesarios para ser tenida en cuenta como prueba dentro



del proceso y, si las razones expuestas por el *a quo* y la valoración de las pruebas realizadas, son suficientes para llegar a la decisión adoptada.

7.- Para resolver el debate planteado, se debe tener en cuenta inicialmente que no existe discusión en lo siguiente:

- Que Hernán Castillejo Manjarrez, estuvo laboralmente vinculado con la demandada C.I. Prodeco S.A., desde el 14 de mayo de 2010, mediante contrato de trabajo a término indefinido, con último salario devengado \$2.631.369, en el cargo de Operador de camión 777.

- Que el 17 de agosto de 2013 la empleadora citó para el 18 de agosto al actor, a rendir descargos, a fin de que suministre explicaciones por los hechos sucedidos los días 24 y 30 de diciembre de 2012, 19 de febrero y 14 de mayo de 2013, fechas en las que presentó documentos de incapacidad médica.

- Que el actor no acudió a la diligencia de descargos, y el 21 de agosto de 2013 la empresa le comunicó la terminación del contrato alegando justa causa, procediendo a liquidar los salarios adeudados y prestaciones sociales.

8.- La terminación unilateral del contrato, es una facultad de la que gozan ambos extremos contratantes, esto es, empleador y trabajador, para emancipar la relación jurídica regulada por el contrato. Así pues, por regla general, el despido no es una sanción, sino que excepcionalmente esta revestida de esa calidad, debiendo para ello, ser considerada por las partes de manera expresa, ya sea en el contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo, la convención o pacto colectivo o en cualquier otro documento destinado por las partes a regular la relación laboral

La Corte Suprema de Justicia en la sentencia CSJ SL3424–2018, enseñó que:

“(…) no debe olvidarse que el despido corresponde a una decisión unilateral de terminar el contrato de trabajo por parte del empleador, que se rige por las causales determinadas en las disposiciones jurídicas laborales, que tienen por finalidad garantizar su legalidad, así como por algunas formalidades que regulan su proceso como tal, es decir, aquellas que mediatizan la decisión y protegen al trabajador contra posibles usos arbitrarios del poder empresarial y que configuran el denominado debido proceso.

Con otras palabras, **las consecuencias o efectos jurídicos del despido ilegal o arbitrario no son las mismas que las del despido legal sin justa causa** (…) toda vez que en el primero hay una vulneración en la legalidad del despido o en su forma de realizarlo, mientras que el segundo, se itera, es una potestad que tiene el empleador conforme a la regulación laboral (…)

Resaltado propio.

Así pues, al momento de analizar las pretensiones de la presente demanda es menester estudiar separadamente la presunta ocurrencia de un despido ilegal y de un despido injusto, como quiera que su tratamiento y consecuencias jurídicas son distintas, máxime que el demandante planteo como pretensión principal la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato y como subsidiaria despido sin justa causa.

8.1. Descendiendo al examen de los aspectos objeto de apelación, en punto de la ilegalidad de la terminación del contrato por incumplimiento del procedimiento convencional establecido para tal fin, es pertinente señalar que art. 469 CST, enseña:

ARTICULO 469. FORMA. La convención colectiva debe celebrarse por escrito y se extenderá en tantos ejemplares cuantas sean las partes y uno más, que se depositará necesariamente en el Departamento Nacional de Trabajo, a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su

firma. Sin el cumplimiento de todos estos requisitos la convención no produce ningún efecto.

Así, de la norma transcrita se puede colegir que no tiene visos de prosperidad la solicitud realizada por el demandante en la censura, por el simple hecho de que la convención no fue aportada con el lleno de los requisitos exigidos por la norma, imposibilitando entonces su estudio, ya que al verificar en la forma que fue aportada, folios 53 a 65, esta no cuenta con la respectiva constancia de depósito.

Ahora bien, pese a que el a quo hizo un estudio del cumplimiento de la inmediatez respecto a la cláusula convencional de la cual solicita el actor su aplicación, ello no era necesario, pues lo primero que se debía revisar era que el documento hubiese sido aportado en debida forma, y de no hacerlo, como pasó el sub lite, lo consiguiente era no realizar estudio alguno que se derivara de dicha convención colectiva.

Así las cosas, no se modificará lo resuelto por la Juez de primer orden sobre este punto de apelación.

8.2.- La parte demandada, soporta su recurso alegando que se le debe dar valor probatorio a los documentos por ella aportados, con los que se demuestra que el despido realizado fue justo, por haber falsificado el demandante las incapacidades con las que soportó su inasistencia al trabajo.

Para resolver la alzada a este respecto, es necesario traer al plenario los elementos probatorios que conforman el encuadernamiento, iniciando por los aportados por el accionante.

Así a folio 38 aparece una carta dirigida al demandante, en el que se le informa que es llamado a descargos para el 18 de agosto de 2013 a fin de rendir explicaciones de los hechos ocurridos los días 24 y 30 de

diciembre de 2012, 19 de febrero y 14 de mayo de 2013 en los que presentó incapacidades respecto de los cuales la ESE Hospital Quintero Blanco cuestiona su validez y autenticidad.

Consta historia clínica del 18 de agosto de 2013 expedida por la Clínica Marybau, que da cuenta de incapacidad médica de Hernán Castillejo desde el 18 al 19 de agosto de esa anualidad, folios 34 a 35, no obstante, se echa de menos prueba que indique que esa incapacidad fue oportunamente allegada a la empresa.

Obra comunicación del 21 de agosto de la misma anualidad mediante la cual Prodeco informa al demandante la terminación del contrato con justa causa, señalando que, al no haberse presentado a rendir descargos en 2 oportunidades, se entiende que renunció a su derecho de defensa, seguidamente señala que:

la 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 denunciadas ante las autoridades competentes, dado que no se encontró historia clínica que soporte la atención, no existe registro de admisión y en el software financiero de la E.S.E. Hospital Hernando Quintero Blanco, no se registra código de autorización de la EPS Coomeva para la atención inicial de urgencias en esa fecha...

Finalmente, enuncia las normas del Reglamento Interno de Trabajo que considera transgredidas por el accionante con ocasión de la presentación de certificados de incapacidad falsos, folio 39.

A folios 40 a 43 del plenario, se encuentran los certificados de incapacidad del actor, transcritos por Coomeva EPS, donde consta como prestador del servicio médico el Hospital Hernando Quintero Blanco, así:

- Incapacidad No. 6420568 del 24 de diciembre de 2012.

- Incapacidad No. 6420575 del 30 de diciembre de 2012.
- Incapacidad No. 6418700 del 19 al 31 de febrero de 2013.
- Incapacidad No. 6433561 del 14 al 16 de mayo de 2013.

Así mismo, obra a folio 48 certificación expedida por la EPS Coomeva el 22 de agosto de 2013 en el que se relacionan las aludidas incapacidades.

A folios 46 y 47 se encuentra respuesta de la Gerente de la ESE Hospital Hernando Quintero Blanco de fecha 26 de septiembre de 2013, a un derecho de petición presentado por el señor Armando Vides Castro, quien hace parte del sindicato de la demandada, en donde se informa:

En cuanto a la primera solicitud; no nos consta que los trabajadores de la empresa PRODECO, cometan alguna falsedad, ni conducta dolosa, en contra de la ESE HOSPITAL HERNANDO QUINTERO BLANCO, en cuanto a las certificaciones, la suscrita Gerente YOLIMA SARABIA RINCÓN, en ningún momento ha certificado sobre la atención de ningún trabajador de Prodeco, siendo yo como Gerente la única y exclusiva persona que certifica en esta entidad, por lo cual las certificaciones que hayan sido emitidas por otra persona distinta a mí no tiene ninguna validez debido a que no extendido (sic) autorización a ningún empleado de esta institución, ni prestador de servicios.

En cuanto a la segunda solicitud, los archivos se han estado organizando de acuerdo a lo establecido en las normas que regulan la materia, pero el año anterior tuvimos un impase con un vendaval que nos mojó parte de las instalaciones y que causó daños en la estructura de las instalaciones del Hospital en la Loma, igualmente en cuanto a la sistematización no ha sido posible debido a que el Hospital no posee los recursos para comprar el software adecuado y cumpla con las especificaciones del caso.

En cuanto a la tercera solicitud, una vez que se tuvo conocimiento de dicho caso se procedió a realizar la apertura de las respectivas indagaciones administrativas, y se verificó lo sucedido, de inmediato se procedió a escuchar en descargo a las personas implicadas, primero que todo queremos aclarar que se encuentran vinculadas a la institución por ORDEN DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS, una vez realizan los respectivos descargos podemos comprobar que fueron asaltados de la buena fe por el auditor de Prodeco, pero nos confirman de que jamás se les autorizó certificar por la Gerente, lo cual deja sin validez cualquier actuación que se haya generado, en este caso las referidas certificaciones [...].

Ahora bien, la demandada aportó copia de los soportes de historia clínica e incapacidad del demandante cuya autenticidad cuestiona la empresa, 24 y 30 de diciembre de 2012, 19 de febrero y 14 de mayo de 2013, folios 121 a 128, en los que consta que el demandante fue atendido el 24 de diciembre de 2012 por el médico Roberto Sierra y en las restantes oportunidades por el médico Alejandro Cotes.

Así como las citaciones a diligencia de descargos dirigidas al actor y la consecuente comunicación de despido, folios 139 a 140, las que dan cuenta de que el actor no asistió a las diligencias programadas para los días 18 y 21 de agosto de 2013.

Obran comunicaciones de fecha 5 de agosto de 2013 dirigidas al Jefe de Gestión Humana de Prodeco, suscritas por Roberto Sierra GTZ de Piñerez – Coordinador de Facturación del Hospital Hernando Quintero Blanco y Kene K. Bermúdez Epiayú Coordinador de facturación CMI, folios 129 a 130, que coinciden en señalar que en relación a la solicitud de certificación de la autenticidad de las incapacidades médicas presentadas por Hernan Castillejo Manjarrez para los días 24 y 30 de diciembre de 2012, 19 de febrero y 14 de mayo de 2013:

En ninguna de las fechas citadas se encontró historia clínica que soporte la atención, al igual que no existe en el registro de admisión y software financiero factura por el cobro de servicio médicos para esas fechas al usuario Hernán Castillejo Manjarrez. De igual forma se verificó que no hay código de autorización de la EPS Coomeva para la atención inicial de urgencias del referido en esas fechas.

Teniendo en cuenta lo anterior iniciaremos la revisión e investigación interna de las presuntas irregularidades encontradas, de la misma forma se dará conocimiento mediante denuncia a los organismos competentes para la investigación del presunto delito.

La demandada aportó también diligencia de descargos realizada por el empleado Mauricio Alberto Buritica Zapata, quien afirma que, obtuvo

una incapacidad para justificar un día de permiso que requería, la cual compro a la Dra Yuridiz Rosado que trabaja en el Hospital Hernando Quintero Blanco, y que le fue entregada por una intermediaria llamada Ada Luz, que su costo fue de \$50.000.

Además, señala “le entregue la fotocopia de la cédula y de un día para el otro me entregaron la incapacidad y luego le entregue el dinero, al otro día antes de venirme a trabajar pase por el hospital a buscar la incapacidad.”, folios 148 a 150.

Obra denuncia dirigida al Fiscal Local Delegado ante los Jueces Penales Municipales de Agustín Codazzi, comunicación dirigida a la Superintendencia Nacional de Salud y a Coomeva, mediante los cuales la empresa C.I. Prodeco S.A. pone en conocimiento la situación relacionada con irregularidades en las incapacidades expedidas por la ya referida ESE Hospital Hernando Quintero Blanco del Municipio de El Paso – Cesar, folios 151 a 161.

Ahora bien, para resolver el conflicto que suscita la atención de la Sala, conviene recordar que a la luz del art. 61 CPTSS, en los procesos del trabajo, los juzgadores pueden formar 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»*, en este orden de ideas, si bien el artículo 60 *ibidem* les impone la obligación de analizar todas las pruebas oportunamente allegadas, los juzgadores están facultados para darle mayor valor a cualquiera de ellas sin sujeción a la tarifa legal, salvo cuando la ley exija determinada solemnidad *ad substantiam actus*, pues en esa eventualidad *«[...] no se podrá admitir su prueba por otro medio»*, como lo señala la norma inicialmente citada.

Así las cosas, la Juez de Primera Instancia, al estudiar todo el acervo probatorio allegado al plenario, concluyó que la supuesta falsedad en la que se edificó la justa causa del despido no podía ser tenida en cuenta, pues la certificación emitida por el señor Sierra, obrante a folio 129, y por la señora Kene K. Bermúdez Epiayú, folio 130, eran de dudosa procedencia.

Además de lo anterior, también, al escuchar los testimonios rendidos, determinó que los dichos del médico Alejandro Cotes y las documentales existentes en el sumario probaban que el actor si fue atendido en ese Hospital en las fechas tantas veces mencionadas, y que contrario sensu las manifestaciones del señor Charry y Diego Posada presentan un manto de duda a la luz de las documentales, máxime que estas últimas no fueron señaladas como falsas por parte de auditoria competente.

Todo esto, lo hizo la Juez, basada en el principio de la libre valoración de la prueba que le otorga el art. 61 CPTSS atrás mencionado, sobre el cual también se ha referido la Corte Suprema de Justicia en innumerables sentencias, pero que recientemente en decisión CSJ SL10440-2017, reiterada por la SL3915-2019, adoctrinó:

No está por demás recordar, que son los sentenciadores de instancia quienes establecen el supuesto de hecho al que debe aplicarse la ley, y de allí que el artículo 61 del C.P.T. y S.S. les haya otorgado la facultad de apreciar libremente las pruebas, lo que implica que resulte inmodificable la valoración probatoria del Tribunal, mientras ella no lo lleve a decidir contra la evidencia de los hechos en la forma como fueron probados en el proceso, situación que no se advierte en el presente asunto pues el juzgador de segunda instancia no hizo decir a la prueba documental acusada nada distinto de lo que ella efectivamente contiene.



Y es que la decisión adoptada por el *a quo*, cobra total sentido, cuando fue la misma superior jerárquica del señor Roberto Sierra y de Kene Bermúdez quien expuso que las certificaciones por ellos emitidas, no tienen valor por no estar autorizados para ello, y siendo dicha certificación la base para soportar el despido, alegando engaño por presentar documentos falsos, entonces, queda sin sustento jurídico el mencionado despido.

Es del caso mencionar, que a pesar que la demandada recurrente hace otros embates en los que refiere que tanto en los documentos aportados por el accionante como los aportados por ellos, el médico que firma es el mismo, por tal motivo no se le debe restar valor probatorio, se debe informar que si se analiza lo resuelto por el Juez Primigenio, ella declaró de dudosa procedencia la certificación, que repetimos, fue la base para justificar el despido, y si bien es cierto aparece una incapacidad firmada por el mismo médico Sierra, no es menos cierto, como se dijo en párrafos anteriores, el juez tiene la facultad de valorar las pruebas conforme lo que encuentra en el proceso, en aras de encontrar la verdad, y con esto decidir las controversias.

9.- En consecuencia, la Sala confirmará en su totalidad la decisión proferida por la juzgadora de primer nivel, por las razones aquí expuestas. Teniendo en cuenta las resultas del proceso, no se condenará en costas en esta instancia, por no salir avante ninguno de los recursos presentados.

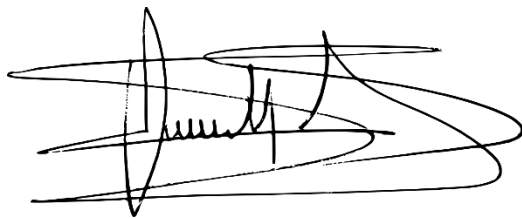
## DECISIÓN

Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE:** CONFIRMAR la sentencia proferida el 12 de mayo de 2016, por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná.

COSTAS como se dejó visto en la parte motiva.

Devuélvase el expediente al juzgado de origen una vez cumplidos los trámites propios de esta instancia. Déjense las constancias del caso en el sistema justicia siglo XXI.

**NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE,**



**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**  
Magistrado Ponente



**ALVARO LÓPEZ VALERA**  
Magistrado



**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
Magistrado