



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA  
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Sustanciadora  
**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

<b>Asunto.</b>	Apelación de sentencia
<b>Proceso.</b>	Ordinario laboral
<b>Radicación Nro. :</b>	66001-31-05-001-2020-00147-01
<b>Demandante:</b>	Kim Juan Bodker Henao
<b>Demandado:</b>	Corporación Universidad Libre
<b>Juzgado de Origen:</b>	Primero Laboral del Circuito de Pereira
<b>Tema a Tratar:</b>	<b>Terminación de contrato – causal invocada – procedimiento previo al despido</b>

Pereira, veintiuno (21) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

Aprobado en acta de discusión 24 del 16-02-2024

Vencido el término para alegar otorgado a las partes procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira a proferir sentencia con el propósito de resolver el recurso de apelación contra la sentencia proferida el 8 de agosto de 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Kim Juan Bodker Henao** contra la **Corporación Universidad Libre**.

## **ANTECEDENTES**

## **ANTECEDENTES**

### **1. Síntesis de la demanda y su contestación**

Kim Juan Bodker Henao pretende que se declare “*la existencia de un despido sin justa causa*” imputable al empleador por violación al procedimiento convencional contenido en la cláusula 7ª de la convención colectiva vigente. Y, en consecuencia, reclama su reintegro al cargo de técnico administrativo III o uno de igual categoría. Además, solicita que se paguen los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el 01/08/2018. Subsidiariamente pretendió el pago de la indemnización por despido sin justa causa.

Fundamenta sus pretensiones en que: i) prestó sus servicios a favor de la demandada de forma continua desde el 06/02/2006 hasta el 01/08/2018; ii) dichos servicios se prestaron a través de diversas formas de vinculación, siendo la última de ellas a través de un contrato a término fijo por 6 meses con fecha de inicio 25/01/2018, que se prorrogó automáticamente; iii) el cargo desempeñado era de técnico administrativo III.

iv) Se encuentra afiliado al sindicato SINTIES que a su vez suscribió una convención colectiva con la demandada.

v) El 21/06/2018 la Universidad Libre remitió memorial de pliego de cargos para vincularlo a un proceso disciplinario bajo los artículos 5º y 6º de la convención colectiva de trabajo. Normas que establecen el trámite y procedimiento para imponer Sanciones. vi) los cargos citados consistieron en que la sala de sistemas estaba abierta sin persona que la custodiara a las 21:50 del 12/04/2018; no uso adecuado de la dotación entregada en mayo de 2018 y no asistió a un taller de coaching. vii) contestó el pliego de cargos indicando que el día 12/04/2018 su horario laboral finalizó a las 18:00 horas; que la dotación no correspondía a su talla; que solo se remitió una invitación a un taller sin especificar que fuera obligatorio y por ello no asistió.

viii) El 10/07/2018 se instaló el comité paritario para recibir los descargos, que al tomar la decisión resultó en empate, pues los miembros de la universidad decidieron el despido, pero los miembros del sindicato abogaron por una suspensión laboral; razón por la cual se envió al decano de la facultad de derecho para que dirimiera el asunto que concluyó en justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

ix) El 01/08/2018 recibió comunicación de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa.

x) en los fundamentos de derecho explicó que conforme a la convención colectiva hay dos procedimientos, uno contenido en la cláusula 6 para imponer sanciones y otro en la cláusula 7 para despedir, y en el pliego de cargos el demandante fue citado para responder por el procedimiento contenido en la cláusula 6 consistente en imposición de una sanción, y no que le estaban iniciando un procedimiento para despedirlo; en consecuencia, la demandada violó el procedimiento acordado en la convención para despedirlo que da lugar a su reintegro conforme al parágrafo 3ero de la cláusula 5ª de la convención colectiva.

**La Universidad Libre** al contestar la demanda se opuso a las pretensiones, para lo cual argumentó que únicamente tuvo dos relaciones laborales con el demandante del 25/01/2018 al 30/06/2018 a término fijo y del 01/07/2018 al 01/08/2018 a término indefinido. Explicó que la relación laboral se terminó con justa causa producto de un proceso “disciplinario”; último que se realizó cumpliendo con las garantías al debido proceso y defensa, y en cumplimiento del procedimiento contenido en la convención colectiva de trabajo.

Indicó que el procedimiento para imponer una sanción o despedir se encuentra en la cláusula 5ª de la convención colectiva y dependiendo del resultado del proceso disciplinario se dará aplicación a la cláusula 6 si amerita sanción, o la cláusula 7 si se determinó la terminación del contrato con justa causa.

De otro lado, explicó que los hechos que motivaron el proceso disciplinario consistieron en que la puerta de la sala de sistemas fue encontrada el 12/04/2018 a las 21:50 sin seguro y alarma, pese a que el trabajador tuvo que haberla cerrado desde las 18:00; de ahí que se comenzó a realizar una labor de seguimiento a las actividades del demandante y se encontró que el 18/06/2018 dicha sala permaneció totalmente abierta y sin custodia del trabajador por 45 minutos a partir de las 10:00, además de que el trabajador permanecía por más de 3 horas fuera de su labor; además que tampoco atendió el llamado para tomarse las medidas con el proveedor de la dotación que se entrega anualmente a los trabajadores, máxime que durante un mes no hizo uso de esta. Finalmente adujo que el trabajador tampoco participaba de los talleres de obligatoria asistencia. Incumplimiento de las obligaciones especiales del trabajador que era grave.

Presentó como medios de defensa los que denominó “prescripción”, “cobro de lo no debido”, entre otras.

## **2. Síntesis de la sentencia**

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira declaró probadas las excepciones propuestas por la demandada y la absolvió de las pretensiones. Además, condenó en costas al demandante.

Como fundamento para dicha decisión y en lo que interesa el recurso que se resolverá la *a quo* concluyó el proceso disciplinario que finalizó con despido se realizó en estricto apego a la convención colectiva y en respeto de las etapas y oportunidades para ejercer la defensa, contenido en las cláusulas 5 a 7; además, indicó que si bien en la convención colectiva se inscribieron dos cláusulas (6ª y 7ª) la primera tendiente a imponer sanciones y la segunda para despedir, lo cierto es que los procedimientos son idénticos con la única variación en su resultado (sanción o despido).

De otro lado, indicó que aun cuando la citación al pliego de descargos indicaba que se realizaría bajo la cláusula 5 y 6, lo cierto es que en su contenido se indicaba que las faltas daban lugar a la terminación del vínculo laboral, de ahí que el trabajador conocía la consecuencia a la que se podía ver avocado.

También indicó que conforme a la cláusula 5 es el comité paritario quien decide la calificación de la falta, y la confusión en el número de cláusula a utilizar no ameritaba a volver a citar a descargos, pues el mismo procedimiento ya se había agotado.

## **3. Del recurso de apelación**

Inconforme con la decisión, el demandante presentó recurso de alzada para lo cual argumentó que por un lado que no podía concluirse que la demandada era garantista de los derechos en la medida que ella solo estaba dando cumplimiento a las cláusulas convencionales.

De otro lado, recriminó que sí se trasgredió el debido proceso en tanto que bajo el argumento de economía procesal de ninguna manera concluirse que no había lugar a adelantar otro proceso, pese a que se había realizado el contenido en la cláusula

6 de la convención colectiva. Así, insistió en que bajo la citada economía procesal no podía desconocerse el derecho fundamental al debido proceso, pues lo correcto era variar el pliego de cargos para darle trámite a la cláusula 7 y no, invocar la cláusula 6 pero para aplicar la consecuencia de la cláusula 7, como era el despido.

Recalcó que incluso ambas cláusulas tienen consecuencias diferentes, pues la 6 implica una sanción, esto es, para lo que fue citado el demandante, y no para el despido contemplado en la cláusula 7, pese a que tengan un procedimiento similar.

Reprochó que, si la universidad determinó la gravedad de las faltas, debía citarlo específicamente a rendir descargos bajo la cláusula 7 de la convención, que contempla la terminación del vínculo laboral para que el demandante pudiera ejercer correctamente su defensa. Así, el comité paritario siempre aplicó el procedimiento de la cláusula 6ª, esto es, para aplicarle una sanción, de ahí que el proceso disciplinario no podía terminar con el despido propio de la cláusula 7ª, y por ello, tampoco importaba que en el pliego de cargos hubieran mencionado la justa causa para terminar el contrato.

En consecuencia, todo despido que se realice violando el procedimiento da lugar al reintegro.

#### **4. De los alegatos de conclusión**

Los allegados por las partes coinciden con los temas que serán abordados en la presente decisión.

### **CONSIDERACIONES**

#### **Cuestión previa**

Imperativo resulta señalar que esta Colegiatura apenas tiene competencia para resolver las inconformidades presentadas en el recurso de apelación por el demandante, de manera tal que quedó por fuera de la discusión la existencia de un contrato de trabajo, hitos, así como la existencia de la causal de despido y la gravedad de la misma y que el demandante fuera beneficiario de la convención colectiva y existencia de esta, pues además de que no fue objeto de pretensión

alguna en la demanda, la juez si se refirió a estos aspectos pero ningún reproche ameritó para los interesados.

## **1. Problema jurídico**

De acuerdo con lo anterior, la Sala plantea los siguientes interrogantes:

- (i) ¿La Universidad Libre trasgredió los términos dispuestos en el procedimiento previo para despedir?
- (ii) En caso de respuesta positiva ¿el demandante debía ser reintegrado a su lugar de trabajo?

## **2. Solución al interrogante planteado**

### **2.1. Fundamento jurídico**

#### **2.1. Despido unilateral del empleador con justa causa**

##### **2.1.1. Fundamento jurídico**

El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo señala cuáles son las modalidades de terminación del contrato de trabajo, entre ellas, están la muerte del trabajador; mutuo consentimiento, expiración del plazo fijo pactado, despido con justa causa y por terminación de la obra o labor contratada.

Ahora, cuando se alega el despido sin justa causa, la Corte Suprema de Justicia<sup>1</sup> ha enseñado que corresponde inexorablemente al trabajador acreditar que fue despedido, y correlativamente al empleador demostrar la justa causa que invocó para exonerarse del pago de la indemnización<sup>2</sup>.

Para ello, necesariamente deben concurrir: i) la comunicación al trabajador con los motivos y razones concretos por los cuales se decide finalizar el vínculo, sin que más adelante pueda alegar otras circunstancias; ii) la inmediatez que consiste en el

---

<sup>1</sup>CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 09-09-2015. Radicación 40607. M.P. Luis Gabriel Miranda Buelvas. [CSJ SL 2808 de 2018](#). M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

<sup>2</sup> Sent. de 26/11/2014, Rad. 16219-2014.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 09-09-2015. Radicación 40607. M.P. Luis Gabriel Miranda Buelvas.

tiempo prudencial o próximo que debe concurrir desde que el empleador tuvo conocimiento de los hechos y el momento del despido, pues un empleador prudente analiza si la conducta supone un juicio de valor para establecer la gravedad y así adoptar esa determinación; caso contrario, se entenderá condonado y, por lo tanto, no podrá ser enjuiciado por esa situación<sup>3</sup>; iii) que los hechos se configuren en alguna de las causales previstas en el código sustantivo del trabajo; **iv) el procedimiento previo al despido, en caso de que así lo hayan pactado las partes y;** v) la oportunidad de escuchar al trabajador en versión libre o por descargos (SL2351 de 08-07-2020).

En ese sentido, cuando las partes en contienda han planteada un procedimiento previo al acto final del despido resulta imperativo cumplir con cada una de las etapas allí dispuesto con el fin de confirmar el despido fundado en una justa causa.

## 2.2. Fundamento fáctico

En tanto que la controversia únicamente se centra en la trasgresión del procedimiento dispuesto para despedir a Kim Juan Bodker Henao, al mismo se contraerá la sala pues ninguna discusión se planteó en el libelo genitor sobre la existencia de la causal invocada para despedir y que la misma fuera grave, así como la existencia de la convención colectiva y que el demandante fuera beneficiario de esta.

Obra en el expediente la convención colectiva de vigencia 2017-2018 (fls. 5 y ss., archivo 12, c. 1) en el que en su capítulo II se determinó el “proceso disciplinario – estabilidad – contratos – escalafon”.

En ese sentido, la cláusula 5° establece que con el propósito de “*imponer sanciones y tramitar el despido de un trabajador administrativo*” (fl. 9, ibidem) se deberá integrar un comité paritario conformado por representantes de la universidad y del sindicato Sinties y que la sanción o despido que se imponga desconociendo el procedimiento establecido será inexistente y dará lugar al reintegro. Además, dicha cláusula dispone que dicho comité tiene facultades para subsanar errores en los términos y en el procedimiento con la única finalidad de garantizar el debido proceso.

---

<sup>3</sup> CSJ SL2757 de 2020, SL2351 de 08-06-2020, SL1523 de 2020, SL1433 de 2020, SL3108 de 2019, SL18085 de 2016 y SL10137 de 2015, entre otras.

Seguidamente aparecen las cláusulas 6 y 7 que determinan los procedimientos sancionatorios y para despedir, que analizadas en detalle resultan iguales en el procedimiento para i) formular los cargos; ii) comunicar el mismo al trabajador; iii) términos para rendir escrito de descargos; iv) práctica de pruebas; v) término para decidir e incluso vi) procedimiento para desempatar la decisión. Para mayor claridad se evidencian en paralelo ambos procedimientos así:

**CLÁUSULA 6. PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO.** Para imponer una sanción, desde el simple llamado de atención, se seguirá el siguiente trámite:

1. La Universidad formulará cargos al trabajador administrativo, que deberán ser claros, precisos y concretos, mediante memorando escrito que le entregará personalmente junto con las pruebas en que se fundamentan las causales o motivos alegados. Simultáneamente se enviará copia al Comité Paritario.
2. El trabajador administrativo tendrá un término de cinco (5) días para rendir sus descargos por escrito y a partir de la notificación de los cargos, durante los cuales el trabajador podrá aportar y solicitar las pruebas que estime convenientes y exponer su defensa.
3. Vencido el término anterior, el Comité Paritario ordenará y practicará las pruebas, para lo cual tendrá un término de cinco (5) días. Por disposición del Comité se podrá ampliar el término cuando lo estimen necesario y decidirá con base en dichas pruebas dentro de los cinco (5) días siguientes.
4. En caso de empate, será dirimido por el Decano de la Facultad de Derecho de la sede o seccional en que ocurrieron los hechos. En caso de los trabajadores adscritos a dicha Facultad será el Rector Seccional quien lo dirima.
5. Dentro de los tres (3) días siguientes, con fundamento en la decisión del Comité Paritario, la jefatura de personal procederá a imponer la respectiva sanción si la hubiere.

**CLÁUSULA 7. PROCEDIMIENTO PARA DESPEDIR.** La Universidad Libre, con el fin de garantizar la estabilidad laboral, no podrá despedir a ninguno de sus trabajadores sino por justa causa legal comprobada, calificada por el Comité Paritario, según lo previsto en la Cláusula 5.

1. La Universidad formulará cargos al trabajador administrativo que deberán ser claros, precisos y concretos, mediante memorando escrito que le entregará personalmente o por los medios autorizados por la ley, junto con las pruebas en que se fundamentan las causales o motivos alegados. Simultáneamente se enviará copia al Comité Paritario.
2. El trabajador administrativo tendrá un término de cinco (5) días a partir de la notificación para rendir por escrito sus descargos, durante los cuales podrá aportar y solicitar las pruebas que estime convenientes y exponer su defensa.
3. Vencido el término anterior, el Comité Paritario ordenará y practicará las pruebas, para lo cual tendrá un término de cinco (5) días. Por disposición del Comité se podrá ampliar el término cuando lo estimen necesario y decidirá con base en dichas pruebas dentro de los cinco (5) días siguientes.
4. Vencido el término anterior, el Comité Paritario se reunirá y decidirá dentro de los cinco (5) días siguientes.
5. En caso de empate, será dirimido por el Decano de la Facultad de Derecho o quien haga sus veces, de la Sede en que ocurrieron los hechos. En caso de los trabajadores adscritos a dicha facultad será el Rector Seccional quien lo dirima.

Paralelismo que permite evidenciar que el procedimiento para aplicar una sanción o el despido es exactamente el mismo, pues su única diferente resulta ser que, de ser una sanción, la misma es susceptible de recurso de apelación ante el presidente de la seccional, mientras que el despido no tiene recurso alguno.

Ahora bien, el **21/06/2018** la universidad remitió al demandante el “*memorial pliego de cargos*” (archivo 71, c. 1, exp. Digital) en el que se indica:

“*De conformidad con lo establecido en las cláusulas 5 y 6 de la convención colectiva de trabajo vigente celebrada ante la universidad libre y el sindicato (...) le*

*informo que se ha decidido convocar al comité paritaria con el fin de elevarle el presente pliego de cargos” (ibidem).*

Luego de ello, se hace una relación de los hechos objeto del pliego de cargos, y después se hace una descripción de las faltas que se imputan, para lo cual el empleador hizo una descripción de cada una de las normas que describen la conducta requerida o prohibida así, por ejemplo, se citó el reglamento interno de trabajo que establece las obligaciones de permanecer en el puesto de trabajo durante la jornada laboral, el uso adecuado de los uniformes y finalmente, indicó el empleador:

*“La posible sanción estaría dada dentro de la escala de faltas graves del reglamento interno de trabajo de la universidad, artículo 59, literal d”, esto es, la suspensión en el trabajo hasta por 8 días. Pero en el párrafo siguiente se indica:*

*“Finalmente, las presuntas conductas que se le imputan al trabajador concuerdan con las **causales de terminación del contrato de trabajo con justa causa conforme los lineamientos del numeral 6 del artículo 62 del C.S.T.**” (fl. 73, ibidem).*

Luego, se describen los “*fundamentos de la imputación*”, las pruebas y finalmente, se establece que el “*trámite y procedimiento*” (fl. 74, ibidem) sería el consagrado en las **cláusulas 5 y 6** de la convención colectiva y en consecuencia, se le otorga el término de 5 días para rendir el escrito de descargos.

Seguidamente se aportaron las convocatorias a los integrantes del comité paritario en el que se indicaba “*convocatoria a proceso disciplinario*” y en su contenido, se indicó “*a fin de que se surta el trámite señalado para efectos **de imponer sanción disciplinaria a un trabajador si la hubiere***” (fl. 76 a 80, ibidem).

Auscultado el trámite adelantado al trabajador se desprende que el 10/06/2018 el trabajador compareció para rendir declaración sobre lo acontecido y en el cuerpo del acta se indica que (fl. 86, ibidem) y el 16/08/2018 se levantó el acta del comité paritario que resultó en empate, esto es, que los representantes de la universidad **votaron por la terminación del vínculo**, mientras que **los representantes del sindicato eligieron la suspensión** por 8 días (fl. 94, ibidem).

Luego, el 18/07/2018 se remitió a la decana de la facultad de derecho el proceso “de conformidad con la cláusula 7 de la convención colectiva de trabajo” para que ella dirimiera el empate (fl. 98, ibidem), que finalmente resultó con la decisión de terminar el contrato de trabajo emitido el 27/07/2018 (fl. 101, ibidem) y la consecuente terminación del contrato el 01/08/2018 (fl. 106, ibidem).

Derrotero probatorio del que se desprende que en efecto tanto en el pliego de cargos como de las comunicaciones enviadas al comité paritario para sesionar se indicó que el propósito del mismo se realizaba bajo las cláusulas 5 y 6 de la convención, esto es (cláusula 5 citación al comité paritario para imponer una sanción o tramitar el despido y cláusula 6 – procedimiento sancionatorio), pues incluso en el pliego de cargos enviado al trabajador se indicaba que el procedimiento sería el sancionatorio al citarle expresamente la cláusula 6.

Así, al anunciarse tanto al trabajador como al comité paritario que el procedimiento que se llevaría a cabo era el contenido en la cláusula 6, de la convención colectiva, es la evidencia de que el resultado del trámite administrativo sería una sanción o no, pero nunca que el resultado fuera un despido.

En efecto, el principio de legalidad – art. 29 de la C.N. – que compaginado con las normas laborales en las que, como en este caso, imponen a un empleador a realizar un procedimiento previo para una sanción o un despido, si así lo disponen sus instrumentos internos, obligaba a la universidad a actuar conforme a las mismas disposiciones que ella se había dado para resolver, en este caso, tal como lo establece la convención colectiva con vigencia 2017-2018.

Así, rememórese que el principio de legalidad exige, a quien acude a este para reglamentar sus actuaciones, que debe desarrollar sus actividades con apego estricto al procedimiento que previamente haya definido, de ahí que de ninguna manera podría permitirse, como en este caso, juzgar al trabajador presuntamente incumplido conforme a una ley que en momento alguno previo fue anunciada a este como rectora del trámite a imponer.

Y desde otra perspectiva no es admisible que el empleador aplique una consecuencia diferente (despido) cuando previamente le anunció a su trabajador que el procedimiento administrativo se reglamentaba por la cláusula 6, esto es, que estaba dirigido a la verificación de la comisión de una conducta que, de haberse

realizado, tendría como consecuencia la imposición de una sanción disciplinaria, mas no el despido. Precisión que deja en evidencia que la orientación del derecho de defensa del trabajador nunca estuvo dirigida a defenderse de un eventual despido."

En ese sentido, téngase en cuenta que, conforme al pliego de cargos y a las citaciones enviadas a los miembros del comité paritario, el procedimiento y trámite que se informó a los interesados se aplicaría al trabajador inculpado, no era otro diferente al contenido en la cláusula 6, esto es, tendiente a determinar la procedencia de imponer una sanción, y por ello, la universidad podía sorprender al trabajador con un resultado diferente al anunciado, como finalmente terminó haciendo.

De ninguna manera puede aducirse ahora que en tanto en el pliego de cargos se invocó la cláusula 5<sup>o</sup>, entonces ello daba a entender que como el comité paritario se reúne tanto para sancionar como para despedir, entonces era posible que esta última circunstancia ocurriera, pues esta última posibilidad se sustrajo de la órbita del procedimiento cuando acompañando a dicha cláusula se indicó que el trámite se realizaría por la 6<sup>a</sup>, esto es, a través del procedimiento para sancionar.

Tampoco puede concluirse que era posible despedir al trabajador porque el trámite para sancionar de la cláusula 6<sup>a</sup> sea el mismo que el contenido en la 7<sup>a</sup> que sí se refiere al procedimiento para despedir, pues aun cuando en sus primeros 5 puntos comparten similitud en las formas cómo se dará contradicción a los cargos imputados, lo cierto es que en el procedimiento para sancionar se contempla una garantía especial como es el derecho a recurrir la decisión, pues la misma es susceptible de recurso de apelación, aspecto que incluso podría indicar al trabajador que en caso de ser sancionado, pues así se había anunciado en el pliego de cargos como el trámite a realizar, tal sanción podía apelarse y con ello, incluso ejercer una defensa en doble instancia, aspecto que no ocurriría de haberse tramitado un procedimiento para despedirlo.

Al punto es preciso hacer énfasis en que el hecho de que haya un procedimiento para sancionar casi idéntico al procedimiento para despedir, ello no significa que para un caso concreto puedan utilizarse ambos procedimientos de forma concomitante, pues ello a todas luces comporta una violación al principio lógico de identidad, en tanto que el mismo suceso es catalogado como susceptible por su gravedad de terminar el contrato o simplemente de imponer una sanción, con la

insalvable incertidumbre del investigado respecto a la manera en que debe afrontar su defensa.

Dicho, en otros términos, el comportamiento de la demandada aparece completamente abusivo de las cláusulas que ella misma se ha impuesto con el propósito de dirimir sus asuntos laborales, pues no puede admitirse que la misma cite a un trabajador para darle rienda suelta a un procedimiento de sanción, y con tal propósito llame al comité paritario, pero finalice el procedimiento sancionatorio con una decisión contraria, esto es, despidiendo al trabajador. Así, la Universidad Libre, por un hecho concreto, podía convocar al trabajador a un trámite disciplinario o a un procedimiento de despido, pero no a ambos.

Tanto es así, que incluso el producto de la reunión del comité paritario fue un “*empate*” en el que los representantes de la demandada optaron por el despido, mientras que los representantes del sindicato eligieron la sanción. Aspecto que da cuenta que el procedimiento realizado sí tenía como propósito determinar la existencia o no de la pluricitada sanción, pero la demandada en un abuso de su interpretación de las normas que la reglamentan decidió despedir al trabajador.

Finalmente, no puede compartirse la conclusión de que en tanto en la imputación de cargos se hizo una alusión a las causales de terminación del contrato, entonces con ello, el trabajador entendiera que podía ser despedido, pues se itera, bajo el principio de legalidad ya se había anunciado a este que la consecuencia más grave a ocurrir en dicho procedimiento sería una sanción, y en ese sentido, es que el trabajador enfiló su defensa, pues nada aparece en los descargos tendiente a intentar derruir una gravedad de la conducta, único elemento que daría al traste con su vínculo laboral, y contrario a ello, se limitó a explicar las razones por las cuales la puerta de la sala de sistemas estaba abierta; no portó la dotación y no asistió a la “invitación” del taller de coach.

Puestas de ese modo las cosas, la Universidad Libre despidió al trabajador incumplimiento el trámite establecido en la citada convención, aspecto que implica que el despido acaecido el 01/08/2018 es inexistente y la consecuencia, es el reintegro del trabajador a su puesto de trabajo – técnico administrativo III – o alguno otro similar, tal como lo prescribe el parágrafo III del artículo 5 de la convención colectiva de 2017-2018, cual se declarará en esta decisión.

En cuanto a los medios de defensa presentados por la demandada, especialmente el de la prescripción, es preciso acotar que el mismo no aconteció en la medida que el despido ocurrió el 01/08/2018 y la demanda se presentó el 28/07/2020 (archivo 05, c. 1, exp. Digital), esto es, dentro de los 3 años siguientes al hecho detonante. De otro lado, resultan vanos los restantes medios de defensa incoados por la universidad como se desprende del estudio realizado a propósito del argumento principal.

En consecuencia, se revocará íntegramente la decisión de primer grado para en su lugar declarar que el despido acaecido el 01/08/2018 es inexistente y se ordenará a la universidad reintegrar al demandante a su puesto de trabajo, así como el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde su despido hasta su reintegro. Se autoriza a la universidad a descontar de dicha suma a pagar, cualquier concepto que hubiere pagado a favor del trabajador como consecuencia de la indebida terminación del vínculo laboral ocurrido el pasado 01/08/2018.

Se condenará en costas de ambas instancias a la demandada y a favor del demandante conforme al numeral 4º del artículo 365 del C.G.P.

### **CONCLUSIÓN**

A tono con lo expuesto, la decisión revisada será revocada; costas en ambas instancias a cargo de la universidad y a favor del demandante conforme al numeral 4º del artículo 365 del C.G.P.

### **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira Risaralda, Sala de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: REVOCAR** la sentencia proferida 8 de agosto de 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Kim Juan Bodker Henao** contra la **Corporación Universidad Libre**, para en su lugar:

**“1. Declarar** *inexistente el despido realizado por parte de la Corporación Universitaria Libre en contra de Kim Juan Bodker Henao el 01/08/2018.*

**2. Condenar** *a la Corporación Universidad Libre a reintegrar a Kim Juan Bodker Henao a su puesto de trabajo – técnico administrativo III – o a otro cargo de igual categoría.*

**3. Condenar** *a la Corporación Universidad Libre a pagar a Kim Juan Bodker Henao los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el 01/08/2018 hasta su reintegro.*

**4. Autorizar** *a la demandada a descontar de la suma a la que fue condenada, cualquier dinero que hubiese pagado al demandante como consecuencia de la terminación del contrato acaecida el 01/08/2018.*

**5. Declarar** *no probada la excepción de prescripción propuesta por la demandada”.*

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas de ambas instancias a la Corporación Universidad Libre y a favor del demandante, por lo expuesto.

Notifíquese y cúmplase.

Quienes integran la Sala,

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

Magistrada Ponente

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**

Magistrado

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

Magistrada

Ausencia justificada

Firmado Por:

**Olga Lucia Hoyos Sepulveda**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 004 Laboral**  
**Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

**Julio Cesar Salazar Muñoz**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 002 Laboral**  
**Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **0daf975c72f585b22997d627e5e5d9996d1499a6426686bb3a45296b96da4402**

Documento generado en 21/02/2024 10:32:40 AM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**