

CONSTANCIA SECRETARIAL: Se deja en el sentido de que dentro del presente proceso ambas partes presentaron alegatos de conclusión por escrito dentro del término establecido en el artículo 15 del Decreto No. 806 del 4 de junio de 2020, expedido por el Ministerio de Justicia y del Derecho.

Pereira, 25 de marzo de 2021

DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ
Secretario

Sin necesidad de firma Artículo 2, inciso 2 Decreto Presidencial 806 de 2020 y artículo 28 del Acuerdo PCSJA20-11567 C.S.J.

Radicado: 660013105-004-2018-00309-01
Demanda: Alejandra Carolina Franco Rodríguez
Demandado: Corporación Universidad Libre de Pereira
Juzgado: Cuarto Laboral del Circuito

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA DE DECISION LABORAL PRESIDIDA POR LA DRA. ANA LUCÍA
CAICEDO CALDERON

Magistrada Ponente: **Ana Lucía Caicedo Calderón**

Pereira, Risaralda, abril doce (12) dos mil veintiuno (2021)

Acta No. 51 del 8 del 2021

Teniendo en cuenta que el artículo 15 del Decreto No. 806 del 4 de junio de 2020, expedido por el Ministerio de Justicia y del Derecho, estableció que en la especialidad laboral se proferirán por escrito las providencias de segunda instancia en las que se surta el grado jurisdiccional de consulta o se resuelva el recurso de apelación de autos o sentencias, la Sala de Decisión Laboral Presidida por la Dra. Ana Lucía Caicedo Calderón del Tribunal Superior de Pereira, integrada por las Magistradas ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN como Ponente, OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA y el Magistrado GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO, procede a proferir la siguiente sentencia escrita dentro del proceso ordinario laboral instaurado por **Alejandra Carolina Franco Rodríguez** en contra de la **Corporación Universidad Libre de Pereira**.

PUNTO A TRATAR

Por medio de esta providencia procede la Sala a conocer de la sentencia proferida el **22 de octubre de 2019**, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira,

en virtud de los recursos de apelación incoados por ambas partes. Para ello se tiene en cuenta lo siguiente:

I. Demanda y contestación

Alejandra Carolina Franco Rodríguez, solicita que se declare que entre ella y la Corporación Universidad Libre - Seccional Pereira, existió un contrato de trabajo a término indefinido ejecutado desde el 18-01-2010 y el 26-06-2015, terminado por decisión unilateral y sin justa causa por parte del empleador. Como consecuencia, peticiona su reintegro cancelando todos los emolumentos dejados de percibir desde la terminación hasta su reintegro y subsidiariamente a ésta, las indemnizaciones por despido y la contemplada en el artículo 65 del CST., debidamente indexadas, además de las costas procesales.

Como fundamentos fácticos, en lo que interesa al recurso, relata la actora: Que se vinculó a la Universidad Libre de Pereira desde el 18-01-2010 a través de empresas intermediarias, primero con "SERVICIOS & OUTSOURCING LTDA" quien la envió a la universidad demandada como trabajadora en misión, en el cargo de auxiliar de secretaría y luego con ADECCO SERVICIOS COLOMBIA S.A quien hizo lo propio para realizar actividades en el área de auditoría del Alma Máter. Agrega, que en todo el tiempo ejecutó sus labores cumpliendo horarios, tareas e instrucciones bajo las órdenes, directrices, reglamentos, control y supervisión de la demandada hasta que ésta optó por vincularla directamente como Profesional Universitario II, a partir del 01-08-2013 mediante un contrato de trabajo. Frente a lo anterior, aduce que las formas de contratación que fueron utilizadas con ella eran improcedentes al tenor de las cláusulas 3, 8 y 12 de la Convención Colectiva, texto del que es beneficiaria dada su condición de afiliada a SINTIES.

Rememora que el 10-02-2014 reclamó judicialmente una nivelación salarial en la que obtuvo una sentencia favorable del Juzgado Primero de Pequeñas Causas Laborales¹, por lo que se convirtió en objeto de "persecución" por su empleador y de manifestaciones de malestar y predisposición por la Directora de Registro y Control cuando fue asignada a cumplir sus labores en la "ventanilla de grados".

Relata, que en el 2015 siendo estudiante de postgrado en la misma Universidad, tras cumplir sus requisitos para obtener el título de especialista en derecho comercial, debió iniciar los trámites de grado, entre ellos, buscar paz y salvos y realizar los pagos respectivos. Paralelo a ello, refiere que al ser la encargada de la ventanilla de grados y tener entre sus obligaciones las de realizar todas las labores inherentes a las de "*tramitar la verificación de requisitos de terminación del plan de*

¹ Rad. 66001410500120150058500

estudios exigidos a los graduandos, por parte del Director de Registro, Decanos y Secretarios Académicos", previo acuerdo verbal con el Decano de la Facultad de Derecho y el Secretario Académico, en sobre sellado, llevó a la Sede del Centro los formatos utilizados para la verificación de los requisitos de su propio grado, los cuales dejó bajo custodia del personal de seguridad, quienes luego de dejar nota en la bitácora, entregaron personalmente la citada documentación, los cuales, luego de tramitados, fueron devueltos mediante correspondencia interna hacia el área de registro y control, por lo que en su sentir, nunca salieron del amparo de la Universidad.

Rememora que el 17-04-2015 luego de obtener permiso del área de personal para ir a recibir su título, la Directora de Registro y Control como Jefa inmediata preguntó por ella y, a pesar de haber tenido a la vista y avalado con su firma toda la documentación del trámite de su grado, presentó queja en su contra por el trámite que hizo en torno al acto de graduación, asegurando que como trabajadora había sustraído la hoja de vida que como estudiante reposaba en la Universidad.

En suma, recrimina que durante la investigación disciplinaria no se le respetó el debido proceso y el derecho de defensa, cuestionando que: *i.-* no le fue notificado el inicio de la investigación; *ii.-* el haberse recaudado testimonios que luego se hicieron valer como pruebas sin otorgársele la oportunidad de contrainterrogar; *iii.-* en los descargos se le desconocieron sus argumentos y las pruebas solicitadas; *iv.-* que el Comité Paritario dejó de evaluar el material probatorio para establecer o graduar la falta optando por el despido y; *v.-* que el calificativo *extraer* que fue utilizado para enmarcar la causal en las normas presuntamente infringidas no correspondían a la conducta desplegada y que además, tampoco se había afectado derecho alguno de la universidad, por lo que de igual manera se desconoció en el trámite disciplinario el principio de la buena fe.

La **Universidad Libre** al contestar la demanda si bien aceptó que la demandante había realizado labores para la universidad desde el 18-01-2010 a través de empresas de outsourcing, negó la existencia del contrato de trabajo con la Universidad considerando que además de constituir una figura contractual permitida, fueron relaciones diferentes a la que se tuvo con la Universidad Libre y, adicional a ello, existía una sentencia del Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales que había declarado como extremos de la relación laboral con la universidad libre entre el 01-08-2013 y el 26-06-2015, la cual era a término indefinido.

En torno a la terminación del nexo, aceptó el hecho del despido, asentando que había sido invocando una justa causa, la cual se había determinado luego de agotar

el procedimiento disciplinario que le fue notificado oportunamente y en cuya decisión intervino el comité paritario como instancia que determinó la justa causa tras haberse demostrado que la trabajadora, valiéndose de sus calidades como trabajadora de la dependencia de Registro y Control, retiró documentos que reposaban bajo parámetros de custodia y vigilancia, tales como las historias académicas y hojas de vida de algunos estudiantes y de su propia carpeta, para realizar trámites en beneficio propio desatendiendo el procedimiento reglamentario, contractual y legal.

De igual forma, expone que la "persecución laboral" o los inconvenientes a que hizo referencia la demandante no contaban con ningún sustento por hechos previos al despido, siendo además archivado el proceso que fue iniciado en contra del jefe inmediato el 25-06-2015.

Finalmente, respecto a los demás hechos indicó que no eran ciertos o que no le constaba; se opuso a las pretensiones y propuso las excepciones previas de "prescripción" y "cosa juzgada" las cuales fueron resueltas en la audiencia del Artículo 77 y de fondo planteó las que denominó: "cobro de lo no debido" e "Inexistencia de la obligación" y "la genérica".

II. Sentencia de primera instancia

La Jueza de conocimiento declaró la existencia del contrato de trabajo entre el 18-01-2010 y el 31-07-2013, el cual presentó unidad contractual con el declarado por el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Pereira y que se extendió hasta el 25-06-2015. Frente a los demás pedimentos, fueron negados y se dispuso condena en costas a la actora en un 50% a favor de la demandada.

Para arribar a tal determinación la A-quo indicó que por fuera de debate se encontraba la relación laboral entre las partes enfrentadas, entre el 1-08-2013 y el 25-06-2015 en virtud de una sentencia que tuvo efectos de cosa juzgada y, en torno a los contratos previos a dichas calendas, que eran los objeto de debate, concluyó que si bien la demandante estuvo vinculada a la Universidad bajo la figura de trabajadora en misión entre el 18-01-2010 y el 31-07-2013, lo cierto era que la demandada había tercerizado para encubrir una verdadera relación laboral porque las condiciones legales que permiten la figura utilizada por la demandada no se habían cumplido, razón por la cual consideró que se trataba de un contrato de trabajo y que conformaba una unidad contractual con el declarado por vía judicial.

En cuanto al despido, concluyó que estando acreditado que la actora era afiliada al sindicato y que la convención le era aplicable por contar con la respectiva nota de depósito, al ser cotejado el procedimiento convencional con lo probado en el proceso, se colegía que había sido cumplido por el ente demandado. En torno a la justa causa, estableció que la decisión había sido tomada en conjunto por el comité paritario y que la falta había sido debidamente comprobada en la medida que la disciplinada había incurrido en omisiones del procedimiento y de los protocolos, configurándose la causal para su despido.

III. Recursos de apelación

La parte demandante presentó recurso de apelación en el que presentó sus reparos frente a la sentencia proferida específicamente en lo atinente a la negativa de declarar la injusta causa y con ello el reintegro de la trabajadora o la indemnización correspondiente.

En síntesis, justifica la alzada en que la A-quo, en su sentir, no tuvo en cuenta las circunstancias del proceso que se realizó en el comité y tampoco las pruebas arrojadas porque los demandados se basaron en una investigación preliminar realizada en el mes de abril donde la universidad desconoció la presencia de la demandante y aun cuando los resultados de dicha reunión resultaron ser el sustento para determinar el actuar de la trabajadora, lo cierto era que en la universidad tampoco existía manual alguno de manejo de la información y los testigos de que se valió la Universidad no fueron contrainterrogados, afirmando que aquéllos manifestaron lo que el empleador quería que dijeran para conservar sus trabajos.

Agrega que nunca se calificó de una manera idónea la falta cometida; que siempre la calificaron como grave sin advertir que existieron circunstancias tales como: *a)* que la actora no era la única beneficiaria del acto que ejecutó porque también lo fueron los graduandos que también cumplían con los requisitos para el grado; *b)* que no hubo perjuicio alguno para la universidad y que al momento de calificar la falta se deben calificar los daños y la intención de la trabajadora; *c)* que durante el trámite no se decretaron ni tuvieron en cuenta todas las pruebas.

En suma, dichos aspectos, en su sentir, implicaban que la falta se pudo calificar de otra manera y a pesar de que se siguieron los requisitos del trámite, las acciones previas que se adelantaron eran viciadas porque desde la queja se le juzgó por la quejosa que se había incurrido en una falta grave.

La **Universidad Libre de Pereira** presentó desacuerdo respecto del ordinal primero de la sentencia relativo a la declaratoria de la existencia de un contrato de trabajo. En sustento, refirió que la forma de vinculación utilizada con la trabajadora se debió a que en diferentes épocas se tenía una mayor actividad laboral y, por ello debieron recurrir a empresas de servicios temporales para suplir necesidades pero que nunca se había tercerizado. De igual forma, insistió en que se contrató a la demandante por las necesidades puntuales que se iban dando, sin que aquella hubiera ejercido siempre la misma labor en un solo sitio en la medida que la actora cumplió funciones determinadas. Agrega que constantemente, la actora fue trasladada entre dependencias porque necesitaban de su apoyo por los aspectos que establece la Ley 50/90 y que solo cuando la universidad determinó la existencia de una vacante fue cuando vieron la necesidad de contratarla en un cargo con funciones diferentes a las que temporalmente desempeñó, por lo que la actora, de manera voluntaria, renunció a la empresa de servicios temporales para trabajar directamente con la universidad.

Recrimina que la demandante ahora realice tal reclamación considerando que debió demandar dentro de los tres años siguientes a la terminación del vínculo con la temporal y que no era entendible que solo a la terminación del vínculo con la Universidad impetere reclamos por el trabajo que realizó años atrás, máxime cuando la sentencia del Juzgado Primero de Pequeñas Causas que hizo tránsito a cosa juzgada, dio cuenta del vínculo que se verificó entre el 01-08-2013 al 26-06-2015, en tanto que la anterior relación que se asegura, esto es, del 18-01-10 al 30-07-2013 no fue objeto de tal declaración y no era dable reconocer ahora otros tiempos.

IV. Alegatos de Conclusión

Analizados los alegatos presentados por escrito por las partes, mismos que obran en el expediente digital y a los cuales nos remitimos por economía procesal en virtud del artículo 280 del C.G.P., la Sala encuentra que los argumentos fácticos y jurídicos expresados concuerdan con los puntos objeto de discusión en esta instancia y se relacionan con el problema jurídico que se expresa a continuación. Por otra parte, el Ministerio Público NO conceptuó en este asunto.

V. Problema jurídico

- 1.- ¿Hay lugar a declarar la existencia del contrato de trabajo desde las labores que realizó la demandante como trabajadora en misión a través de empresas de outsourcing?

- 2.- ¿El trámite disciplinario adelantado por la demandada y que dio lugar al despido de la trabajadora fue realizado en la forma contemplada en la Convención Colectiva?
- 3.- ¿La falta endilgada a la trabajadora constituye una falta grave debidamente comprobada, de tal manera que diera lugar al despido?
- 4.- De no ser así, se habrá de analizar si hay lugar al reintegro de la trabajadora o al pago de la indemnización por despido.

VI. Consideraciones

6.1. De la contratación de prestación de servicios a través de terceros – “outsourcing”.

Para abordar el análisis encaminado a establecer si la prestación de los servicios personales que tuvo la demandante como trabajadora en misión en la universidad demandada, fue en realidad un contrato laboral, necesario es traer a colación lo puntualizado por la Sala de Casación Laboral en sentencia SL467-2019, donde se dijo:

“... la Corte debe recordar que las empresas de servicios temporales no pueden ser instrumentalizadas para cubrir necesidades permanentes de la usuaria o sustituir personal permanente, sino para cumplir las actividades excepcionales y temporales previstas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, que pueden o no ser del giro habitual de sus negocios. Al respecto, en la sentencia CSJ SL3520-2018 la Sala adoctrinó:

/.../ cabe recordar que conforme al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, las empresas de servicios temporales (EST) (...) son pues empresas cuyo objeto consiste en el suministro de mano de obra con el fin de ponerla a disposición de una tercera persona, natural o jurídica (empresa usuaria), quien determina sus tareas y supervisa su ejecución. De esta forma, los empleados en misión son considerados como trabajadores de la empresa de servicio temporal, pero por delegación de esta, quien ejerce la subordinación material es la usuaria.

Según el artículo 77 ibidem, el servicio a cargo de las EST solo puede ser prestado para: *(1) la ejecución de las labores ocasionales, transitorias o accidentales de las que trata el artículo 6.º del Código Sustantivo del Trabajo; (2) para reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad, y (3) para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por un periodo igual.*

Conforme a lo anterior, las EST tienen a su cargo la prestación de servicios transitorios en la empresa cliente, en actividades propias o ajenas al giro habitual de la misma por tiempo

limitado. (...) solo puede acudir a esta figura de intermediación laboral para el desarrollo de labores netamente temporales, sean o no del giro ordinario de la empresa, determinadas por circunstancias excepcionales tales como trabajos ocasionales, reemplazos de personal ausente o incrementos en la producción o en los servicios.

... Por estas razones, las empresas usuarias no pueden acudir fraudulentamente a esta contratación para suplir requerimientos permanentes. De allí que el artículo 6.0 del Decreto 4369 de 2006, les prohíba <prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales>, cuando al finalizar el plazo de 6 meses, prorrogable por otros 6, aún subsistan incrementos en la producción o en los servicios.

Al respecto, esta Sala en sentencia CSJ SL17025-2016 adujo que las empresas usuarias no pueden «encubrir una necesidad indefinida en el desarrollo de sus actividades bajo la apariencia de una necesidad temporal, con el objeto de aprovecharse ilimitadamente de los servicios personales» de los trabajadores en misión, tal como ocurriría cuando la contratación no encuadra en ninguna de las causales del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 o cuando exceden el término máximo previsto en el numeral 3.º del precepto citado”.

En el presente caso, respecto de la “labor contratada” a través de la empresa **servicios & outsourcing Ltda.** al expediente se agregó copia del contrato de trabajo suscrito entre la trabajadora con la citada empresa, en la que se dispuso la “ejecución de labores de auxiliar de secretaría en la UNIVERSIDAD LIBRE DE PEREIRA a partir del 18-01-2010”². Así mismo, de acuerdo con la contestación a los hechos primero y décimo de la demanda, acepta el *Alma Máter* que tal vinculación se mantuvo hasta el 31-07-2013, momento en que la actora renunció para vincularse a la planta de personal de la Universidad.

Ahora, si bien es cierto que dicha afirmación no se compagina con la vinculación que indicó la demandante que se tuvo con ADECCO COLOMBIA, empresa ante quien el 31-07-2013 presentó renuncia al cargo que “desempeñaba en misión en la Universidad Libre de Pereira” y que además fue aceptada en igual calenda, según se visualiza en el documento de folio 366-377, cuaderno 2, lo cierto es que, a pesar de que apenas obre una copia de la oferta mercantil que ADECCO envió el 02-02-2011 a la Universidad Libre sin referencia de empleados, no existe duda alguna que la aquí demandante estuvo vinculada como trabajadora en misión por más de tres años en la Universidad Libre de Pereira, primero a través de Servicios & Outsourcing Ltda. y luego con Adecco Colombia, tiempo durante el cual, la demandante estuvo dirigida y controlada por la Universidad beneficiaria, según sus parámetros y horarios, aspecto que se desprende de la confesión ficta o presunta que recayó respecto de los hechos 2, 6, 10 y 12-15³ de la demanda por la inasistencia del representante legal de la demandada a la audiencia de conciliación.

² Pág. 30-34, expediente digital, Cuad. I

³ Hecho 2: La prestación personal del servicio de la demandante se llevó a cabo en la secretaria seccional y jefatura de personal de la universidad libre; dicha prestación se realizó a través del horario establecido para los funcionarios de la universidad de lunes a viernes.

Hecho 6: Para el 2011 la Universidad libre suscribió convenio con Adecco Colombia S.A., que es una compañía de suministro de recursos humanos elegida por la Universidad para contratar su personal temporal.

Conteste con lo anterior, del material probatorio arrimado, no obra prueba alguna que desmerite la existencia de un verdadero contrato de trabajo con la Universidad demandada en la medida que ésta ninguna prueba arrimó para demostrar el carácter excepcional de la actividad contratada y ejecutada por la actora como trabajadora en misión, como tampoco acreditó que se tratara de labores temporales o transitorias de manera tal que ameritaran este tipo de contratación, aspecto que, pone de manifiesto una evidente tercerización y, contrario a ello, se itera, lo que se demostró es que la aquí demandante bajo tal modalidad desarrolló actividades continuas y similares durante más de tres (3) años, lo que de entrada desvirtúa la transitoriedad o excepcionalidad del servicio y, tal y como lo ha adocinado el alto tribunal de esta jurisdicción, *"la infracción de las reglas jurídicas del servicio temporal conduce a considerar al trabajador en misión como empleado directo de la empresa usuaria, vinculado mediante contrato laboral a término indefinido, con derecho a todos los beneficios que su verdadero empleador (empresa usuaria) tiene previsto en favor de sus asalariados"* (CSJ SL3520-2018).

Con todo, es claro concluir que durante el segmento de la relación laboral citada, esto es, entre el **18-01-2010** y el **31-07-2013**, el verdadero empleador siempre ha sido la Universidad Libre de Pereira y, al no existir discusión respecto del contrato de trabajo que se ejecutó entre las partes en contienda entre el **01-08-2013** y el **26-06-2015**, al no existir entre uno y otro solución de continuidad, nada impide que se declare la existencia de una unidad contractual, esto es, de una sola relación laboral, valiendo la pena traer a colación que la A-quo al resolver la excepción previa de cosa juzgada respecto del contrato de trabajo declarado en la sentencia proferida el 09-05-2017 dentro del proceso que se adelantó en el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales (fl. 477, cuaderno 3), tuvo como eje controversial una nivelación salarial durante la ejecución del contrato de trabajo que suscribieron las partes, sin que hubiere sido objeto de discusión o controversia lo resuelto en esta oportunidad.

De manera pues que se habrá de confirmar la sentencia de primer grado en este aspecto y el recurso incoado por la demandada no tiene vocación de prosperidad.

Hecho 10: La trabajadora, cumplió su actividad laboral en forma permanente, ininterrumpida y constante desde el 18 de enero de 2010 hasta el 26 de junio de 2015

Hecho 12: la UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA demandada y beneficiaría del servicio.

Hecho 13: Desde el 1 de agosto de 2013 la universidad suscribió contrato de trabajo con la demandante por lo que ésta radicó renuncia el 31-07-2013 ante ADECCO.

Hecho 14: Sobre la actora, se ejercía estricto control técnico respecto de la forma en que realizaba la actividad, se le controlaba la atención en las diferentes dependencias o áreas de la Universidad Libre Seccional Pereira donde era trasladada, se le disponía directrices sobre los pormenores del desarrollo de la actividad e incluso se le reprochaba que realizaría reclamaciones de índole convencional teniendo en cuenta que los trabajadores de la Corporación demandada cuentan con esta prerrogativa, en el tiempo en que no era beneficiaría de esta. Ese control respecto de su actividad se hacía a través de memorandos, dirigidos en forma personal y enviados por el Jefe de Personal.

Hecho 15. La demandante era trabajador de la Corporación Universidad Libre Seccional Pereira y no trabajador en misión para los años 2010 a 2013, pues durante todo el tiempo de prestación del servicio, estuvo sometido al cumplimiento de la jornada y de manera permanente a la dependencia laboral del Jefe de Personal donde prestaba el servicio.

6.2. Carga de la prueba y requisitos en materia de despido.

En torno a los dos últimos problemas jurídicos planteados, no hay discrepancia en la doctrina y la jurisprudencia respecto a que le corresponde al empleador acreditar la existencia de la justa causa para terminar la relación laboral y, para ello deben concurrir, entre otras, *i) la comunicación a la trabajadora indicando los motivos y razones concretas para finalizar el vínculo laboral, sin que más adelante pueda alegar otras circunstancias; ii) que los hechos se enmarquen en alguna de las causales previstas en el código sustantivo del trabajo; iii) la existencia de un procedimiento previo al despido, en caso de que así lo hayan pactado las partes y; iv) la oportunidad de escuchar al trabajador en versión libre o por descargos (SL2351 de 08-07-2020).*

De acuerdo con lo anterior, empieza la Sala por indicar que se encuentra probado el hecho del despido según el contenido de la resolución 001 del 26-06-2015 por medio del cual *"se da por terminado el contrato de trabajo a término indefinido, previa calificación de justa causa por parte del Comité Paritario, conforme a las cláusulas 5 y 7 de la Convención Colectiva vigente suscrita con SINTIES-UNIVERSIDAD LIBRE mediante acta N°3 del 24-06-2015"*⁴ con lo que, a su turno, se acredita el cumplimiento del requisito formal del mismo por parte del empleador.

Pues bien, de acuerdo con el contenido del citado documento, el empleador demandado invocó como justas causas los artículos 57, numeral 1), 58 y 61, literal d) del reglamento interno de trabajo⁵ que indican:

"Artículo 57.- Se prohíbe a los trabajadores:

1. *Sustraer de la Corporación Universidad Libre, los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa. (...)*

Disposición que guarda concordancia con el artículo 60. Numeral 1) del CST, respecto de las prohibiciones a los trabajadores.

"CAPITULO XIII - ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 58.- *La Corporación Universidad Libre, no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo"*

[...]

Artículo 61.- **Constituyen faltas graves:**

[...]

⁴ Ver cuaderno 2, folios 274-278 expediente digital.

⁵ Ver cuaderno 3, folios 523-535 expediente digital

*d. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
[...]*

De otro lado, se invoca el literal a) numeral 6to del artículo 62 del CST, que indica:

“Artículo 62. terminación del contrato por justa causa. Modificado por el art. 7, Decreto 2351 de 1965. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del empleador:

[...]

6. 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.

[...]

Frente a esta última causal, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL-375-2018⁶, indicó:

“...Es evidente que las justas causas están taxativamente señaladas por el legislador en el artículo 62 del CST, sin que sea permitido plantear unas nuevas o similares, pues estas son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables.

Sin embargo, el legislador sí autorizó al empleador a calificar ciertas conductas como faltas graves en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos (numeral 6 del artículo 62 CST), que es una situación diferente; pues la ley estableció que sólo las calificadas como tal, pueden generar como sanción la terminación del contrato de trabajo con justa causa. Así quedó plasmado en sentencia CSJ SL499-2013, donde se expresó:

Para mayor ilustración, sobre la interpretación de esta Sala acogida por el ad quem, en relación a las justas causas contenidas en el citado numeral 6º, se recuerda inextenso el aparte pertinente:

“El artículo 7, aparte a) numeral 6 del decreto 2351 de 1965 consagra dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es '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', otra es '... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

En cuanto al segundo aspecto contemplado por el numeral transcrito, es palmario que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquellos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que sí se califica en ellos de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato, no puede, entonces, el juez unipersonal o colegiado entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de esa falta. Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada, sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los mencionados artículos 58 y 60 del C.S.

⁶ Sala de Casación Laboral. Rad. 43264. Sentencia 7-02-2018. M.P. Ernesto Forero Vargas

T., Lo anterior, ha sido el criterio reiterado y uniforme de la Corte Suprema de Justicia, plasmado en múltiples fallos, tales como el del 18 de septiembre de 1973; 23 de octubre de 1979; 23 de octubre de 1987 y 16 de noviembre de 1988.[...] **Lo importante es que el asalariado incurrió en una de las faltas calificadas de graves por el contrato de trabajo, sin importar si ella produjo daño o beneficio para la entidad patronal. La función judicial ha debido limitarse a establecer si los hechos demostrados constituían la causal alegada o no la configuraban, pero no le competía calificar de leve la falta cometida por el trabajador, cuando la misma estaba consagrada como de carácter grave por las partes en el referido contrato.**

Es claro que, conforme a la norma y la jurisprudencia citada, el empleador y las partes están autorizados por la ley para que, en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, se puedan calificar algunas conductas como faltas graves, que se enmarquen en las causales previstas en la ley, que facultan al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, lógicamente sin que le sea permitido a las partes crear nuevas justas causas”. [Subrayado y negrillas nuestras].

6.3. Del procedimiento disciplinario.

En torno al **proceso disciplinario**, la Sala en sentencia del 7-11-2019 (Rad. 66-001-31-05-002-2017-00454-01) con ponencia del Dr. Francisco Javier Tamayo Tabares, indicó:

“De vieja data, de forma excepcional, la jurisprudencia laboral le reconoce el carácter sancionatorio al despido cuando así se ha establecido en cualquiera de los instrumentos normativos que pueden regular las relaciones laborales, entre ellos el reglamento interno de trabajo, verbigracia en la sentencia CSJ SL del 15 de febrero de 2011, No. 39394, a saber:

“En asuntos de similares características a los que son objeto de controversia, la Corte ha precisado con insistencia que el despido no se asimila a una sanción disciplinaria y, en consecuencia, aquél no tiene que estar sujeto a un trámite previo, salvo que tal exigencia se hubiera pactado en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o el laudo arbitral, situación que no es la acontecida en el sub judice” (Sentencia SL3655-2016, SL20778-2017, entre otras (...)).

Dicha línea jurisprudencial, la ha ratificado la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL2351-2020 al plantear que la terminación unilateral del contrato de trabajo por el empleador, con base en una justa causa, no tiene naturaleza disciplinaria, ni constituye una sanción, por regla general, salvo que en el orden interno de la empresa se le haya dado expresamente ese carácter. Precisa la Corte:

“Como lo dijo esta Sala en la sentencia SL15245 de 2014, lo antes expuesto no significa que el empleador no tiene 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 garantías se pueden resumir así:

(...) “d) Si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido establecido en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo, para garantizar el debido proceso;

.... e) La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido (...)

.... En otros términos, el derecho del trabajador a ser oído consiste en que él pueda dar su propia versión de los hechos que van a ser invocados por el empleador como justa causa.

... La oportunidad para el trabajador de dar su versión de lo sucedido en su caso, como una garantía al «derecho de defensa» y con el fin de propiciar un diálogo entre empleador y trabajador previo a la decisión de despedir, se concreta dependiendo de las circunstancias fácticas que configuran la causal. (..)”

Ahora, como en el presente asunto el empleador dispuso un procedimiento especial en la Convención colectiva y que corresponden a las cláusulas 5 y 7 de dicha norma interna, para mejor comprensión del asunto a continuación, se transcribe:

“CAPÍTULO II. PROCESO DISCIPLINARIO – ESTABILIDAD - CONTRATOS - ESCALAFÓN

CLÁUSULA 5. -COMITÉ PARITARIO- para imponer sanciones y tramitar el despido de un trabajador administrativo la Universidad integrará un comité paritario conformado por dos (2) representantes designados por SINTIES y dos (2) representantes de la Universidad en cada una de las seccionales, que se reunirá ordinariamente por lo menos una vez al mes y extraordinariamente cuando las *necesidades* lo exijan o lo requiera la Universidad.

PARÁGRAFO PRIMERO: La Universidad deberá demostrar la convocatoria del Comité Paritario a través de la Jefatura de Personal o de quien haga sus veces.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Este Comité será creado en cada una de las seccionales de la Universidad. En aquellas seccionales donde laboren menos de veinticinco (25) trabajadores administrativos, la calificación de la justa causa legal o de las sanciones disciplinarias estará a cargo del Comité integrado para la Sede de Bogotá D.C.

PARÁGRAFO TERCERO: La sanción o el despido que se produzca incumpliendo el trámite establecido en la presente convención, se tendrá como inexistente y el empleado será reintegrado a su trabajo.

El Comité Paritario tendrá facultades para subsanar errores en los términos y en el procedimiento con el fin de garantizar el debido proceso.

PARÁGRAFO CUARTO: La ausencia de los dos (2) representantes de los trabajadores hará presumir la existencia de la falta o el motivo alegado para sancionar o despedir y, la ausencia de los dos (2) representantes de la Universidad el desistimiento de la sanción o del despido. En caso de ausencia de

uno de los representantes del Comité se decidirá con los que se encuentren presentes.

[...]

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.
6. Al concluir el trámite la universidad procederá a terminar unilateralmente y con justa causa el contrato de trabajo si la hubiere.

PARÁGRAFO: Si al finalizar el trámite para despedir, evaluado el material probatorio y la causal invocada por la Universidad el Comité Paritario encuentra que lo procedente es una sanción disciplinaria, calificará el grado de la misma y correrá traslado a la jefatura de personal para lo de su competencia conforme a lo previsto en el numeral 6 de la cláusula 6.

6.4. Caso concreto.

Revisado el caso bajo los anteriores parámetros, se tiene en primer lugar que por fuera de toda discusión se encuentra que: **i)** *La demandante trabajó para la demandada mediante contrato a término indefinido entre el 18-01-2020 y el 26-06-2015, como quedó establecido en precedencia; ii)* *en la universidad demandada existe una convención colectiva suscrita con el Sindicato nacional de trabajadores de las instituciones de educación SINTIES la cual tiene nota de depósito del 28-04-2015⁷; iii)* *la demandante es beneficiaria de la convención según aceptación de la*

⁷ Archivo convención colectiva.pdf. pág. 38

Universidad demandada al momento de la contestación y iv) la demandante, para el año 2015 se encontraba cursando el programa académico de "postgrado en derecho comercial" obrando trámite de graduación en dicha anualidad ⁸.

Adicionalmente, por la inasistencia del representante legal de la demandada a la audiencia de conciliación, se impusieron como sanciones procesales tener como ciertos los hechos relativos a: *(Hecho 11) que el 26-06-2015 el demandado terminó de manera injustificada el contrato de trabajo suscrito con la actora y, (hecho 36) que, debido a la queja, la Universidad Libre determinó el inicio de un proceso para buscar la terminación del contrato de trabajo.*

Pues bien, en primer lugar, de la convención colectiva arrimada al expediente se desprende de su cláusula 5ta., dentro del capítulo II concerniente al PROCESO DISCIPLINARIO, que corresponde al Comité Paritario participar en el procedimiento establecido para imponer sanciones y tramitar el despido de un trabajador administrativo, aspecto que en el caso concreto se acreditó tal conformación con la presencia de dos representantes de SINTIES y dos representantes del Alma Máter. Así mismo, se encuentra demostrada la convocatoria a dicho comité por parte de la Jefatura de personal (fls. 155 sgts, expediente Cdo 1).

De otro lado, la cláusula 7 de la Convención – procedimiento para despedir – de manera expresa indica que *"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"*.

Pues bien, al revisar el procedimiento descrito en la convención y cotejado con las documentales adosadas al expediente, no encuentra la Sala omisión procedimental durante el trámite disciplinario en la medida que fueron agotados los pasos contenidos en la cláusula 5, parágrafo 1 de la convención y los numerales 1 y 2 de la cláusula 7 de la convención colectiva. Ello se afirma, porque tal trámite impone que *"el escrito de formulación de cargos se entrega por escrito a la disciplinada, junto con las pruebas en que se fundamentaron las causales o motivos alegados, con la característica de ser claros, precisos y concretos"*, lo cual devela que la Universidad podía recepcionar medios de prueba previos para fundar dicha formulación, mismos que fueron puestos en conocimiento de la demandante, tal y como obra a folio 74-86 y 154 del expediente digital cdno 1.

⁸ Págs. 48-81, expediente digital, Cuad. I

De hecho, en el pliego de cargos del 03-06-2015, se le informa a la disciplinada los pormenores de la queja presentada por la Directora de Registro y Control de la Universidad Libre en la que se hace referencia completa de los informes recopilados para “*verificar si una de las funciones era enviar documentación sin autorización del jefe de dependencia*” (fl. 76-86, expediente 01).

De igual forma, a la actora se le concedió la oportunidad de rendir sus descargos por escrito, a través del cual pudo aportar, solicitar pruebas y exponer su defensa (fls. 130-152⁹ y 227-278¹⁰); igualmente obra que el comité designado ordenó y practicó las pruebas solicitadas que se consideraron conducentes, entre ellas, los testimonios que la actora había querido conainterrogar lo cual se hizo en presencia de la demandante y de los representantes del sindicato.

Ahora, al ser interrogada la demandante durante este trámite ordinario, indicó que su contrato de trabajo terminó por un proceso disciplinario debido a que llevó unos documentos de una oficina de la sede de Belmonte a otra de la sede centro; aceptó que le fue notificado el proceso disciplinario, pero advierte que a dicho momento se habían adelantado unas pruebas y que presentó descargos en los que indicó todo lo que tenía por decir y su despido se dio por una votación en contra que obtuvo al interior del comité.

De manera pues, respecto del procedimiento surtido, en principio lo observa adecuado a la Convención Colectiva como se dijo en líneas anteriores. No obstante, lo que advierte la Sala es que, en la decisión adoptada por el comité paritario, la cual fue por votación (tres a favor y uno en contra) no se evidenció un análisis previo de los medios de prueba y de las circunstancias del caso de manera tal que se pudieran establecer cuáles fueron los argumentos para dar por terminado el contrato de trabajo y porqué se enmarcaba en causas graves. Ello se afirma porque si se observa en el numeral décimo cuarto de la resolución de despido, allí se parte de que el comité realizó una valoración de las pruebas decretadas y practicadas para emitir el concepto (fl. 201-205) pero al observar la documental al que allí se hace referencia, específicamente el acta No. 3 del 24-06-2015 lo que se desprende de ella es que salvo la integrante Dora Lucía Naranjo Restrepo – *que no estaba de acuerdo con el despido* -, se limitaron a indicar que el sentido de su decisión era que “*se demostró la causal constitutiva de justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo de la trabajadora, razón por la cual decido calificar como justa causa de despido los cargos presentados por el empleador a este Comité*”, lo que constituye en una falta de sustentación.

⁹ expediente digital, cdno. 1

¹⁰ expediente digital, cdno 2do

Ahora, para determinar en esta instancia si hubo justa causa comprobada, se tiene que a fls. 49-72¹¹, obran los formatos que fueron diligenciados por la trabajadora en su condición de estudiante de postgrado y que corresponden a: *i)* formato diligenciado con sellos de aprobación de materias y registro de verificación de trabajo de sustentación con acta No. 458, sin fecha y con firma del visto bueno de la directora de registro y control y del secretario académico; *ii)* certificación de asignaturas por periodo impreso el 25-03-2015; *iii)* formato de solicitud de fecha de graduación de especialización, diligenciado el 25-03-2015 con firmas y sellos de paz y salvos de biblioteca y tesorería del 26-03-2015 y del 14-04-2015; *iv)* formato de verificación de requisitos diligenciado el 22-04-2015 con firma de visto bueno del secretario académico y del decano; *v)* recibo de caja No. 600 del 14-04-2015 con pago de los derechos de grado; *vi)* formato de constancia de tesis de la dirección de biblioteca diligenciado del 25-03-2015; *vii)* acta de sustentación 458 del 26-03-2015 y refrendado por el jurado el 07-04-2015 y; *viii)* lista de chequeo de cumplimiento de requisitos de grado del 15-04-2015 refrendado por la directora de registro y control y del secretario académico.

De los documentos citados, en todos ellos se observa que la demandante – *en calidad de usuaria* – había iniciado desde el mes de marzo los trámites requeridos para buscar su graduación, la cual estaba programada para el 17-05-2015, formatos que indiscutiblemente desde el mes de marzo eran del conocimiento de su Jefa inmediata (Directora de registro y control) pues así lo denotan los avales y vistos buenos que refrendó con su firma.

De otro lado, de las entrevistas que se realizaron a **María Yaqueline Zapata Castrillón, Miguel Ángel Quintero Restrepo y Claudia Johana Molina García** quienes ejercieron labores al interior de la dirección de registro y control, todos ellos coincidieron en indicar que: Conocieron las funciones por la orientación verbal que al principio obtuvieron de la Jefe de Registro y control quien además les advirtió que no podían sacar o enviar cualquier oficio sin su autorización; que la labor consistía en que recepcionaban los documentos de solicitud de grados, revisaban las hojas de vida, entregaban el formulario de solicitud de grado, facturaban los derechos de grado, hacían checklist a la hoja de vida del solicitante; que dichos documentos se pasaban a la Jefe de Registro y control para su revisión y firma; que cumplido ello se enviaba un listado de los graduandos a Dora Lucia Naranjo mediante correo electrónico y fotocopias de las cédulas por correo interno para que elaborara las actas de grado; que se informaba al Secretario Académico y al Decano para que se acercaran a la oficina de Registro y Control a firmar y de allí, se enviaba todo al

¹¹ expediente cdno 1

archivo para ser guardada, aunque en el caso de la señora Molina García, advirtió que la fotocopia de la cédula, la enviaban a radicación y títulos para la elaboración de las actas de grado y diploma.

Por su parte, la quejosa al ser preguntada si había un manual de funciones que autorizara a la trabajadora a enviar a otras dependencias documentación de los procesos de graduación, ésta únicamente hizo referencia a que había políticas de confidencialidad que hablaban del manejo de la información (Acuerdo 05 de 2009), documento respecto del cual, los trabajadores, traídos a colación, de manera expresa indicaron que no lo conocían.

Así mismo, al observar los e-mails de requerimiento que se le hizo al secretario académico¹² para informar el procedimiento utilizado para la aprobación del grado de la demandante, éste solicitó que se le informara qué normatividad había sobre el trámite de grados, por cuanto únicamente conocía de una guía o instructivo del 08-05-2004, pero enfatizó frente al hecho cuestionado a la actora, que había encontrado un sobre de manila en su escritorio con los formatos de verificación de requisitos de grado y soportes los cuales contaban con la firma de la Jefe de registro y control; que procedió a firmar lo correspondiente y los regresó por el correo interno a la oficina de registro y control. Luego, en diligencia del 25-05-2015 (fl. 113-115), refirió que el citado instructivo en la práctica no se cumplía porque lo que se hacía era ir hasta la dirección de registro y control para verificar la información y firmar; aceptó que se daban procedimientos especiales en que se le enviaban documentos o los escaneaban y que nunca se le hacían remisiones mediante oficio por parte de registro y control.

Por su parte, **Isabel Cristina Areiza Tapias** informó que la demandante como candidata al grado había enviado los documentos de su grado y de otros estudiantes el 15-04-2015 debido a que el secretario académico no podía dirigirse hasta Belmonte a firmar, por lo que la actora le solicitó colaboración para que fueran firmados, siendo ello la razón por la que los llevó a dicha sede de la universidad e incluso, informó que tal situación había ocurrido en otras cuatro oportunidades respecto del grado de otros estudiantes.

Durante el trámite de este proceso se escuchó en testimonio al Sr. Mauricio Jiménez Gómez quien indicó que conoció a la demandante porque en tiempo atrás había sido funcionario de la universidad en la jefatura de personal hasta el 2013; quien dijo, entre otros aspectos, conocer que el traslado de documentos entre sedes no era algo anormal y que, frente a ello, nunca conoció procedimiento o directriz que lo prohibiera.

¹² fl. 96-98, cd. 1, expediente digital

Por su parte, en testimonio de Estela María Franco (extrabajadora de la universidad en el área de seguridad y salud en el trabajo por espacio de 25 años hasta el 26-10-2018) dijo conocer a la actora desde que empezó a trabajar en la Universidad; que a la demandante se le dieron recomendaciones y restricciones de salud ocupacional, lo cual no fue tomado de buena forma por la jefe inmediata; que desconocía los motivos del despido y al ser preguntada si conocía de prohibiciones para el traslado de documentos entre dependencias, dijo que no eran prohibidas y que incluso, en muchas ocasiones cuando iba para la sede del centro le pedían el favor de otras oficinas para llevar sobres, entre ellos, documentos de Registro y control para la sede del centro o viceversa.

Finalmente, en testimonio de **Dora Lucia Naranjo Restrepo**, quien trabajó para la universidad por varios años y participó en el comité como representante del sindicato dentro del proceso que se le adelantó a la actora, al respecto dijo que le había parecido extraño que el jefe de personal le había dicho lo que tenía que decir y cómo actuar; que le sorprendió que el otro miembro del sindicato votara en contra de la trabajadora; que el proceso se le siguió por el traslado de una documentación de su grado de la sede Belmonte a la del centro y que frente al caso siempre hablaron de despido y que lo único que se dijo en el comité era que el traslado de la documentación de Alejandra *"era como una especie de hurto por decirlo de alguna forma"*. En cuanto a los procedimientos entre dependencias, refirió que en su trabajo recibía documentación para grados; que los llamaba vía telefónica o e-mail 15 días antes porque los diplomas había que enviarlos a marcar; que el traslado de documentos entre las sedes estaba autorizado; que aunque la universidad era una sola, toda la información estaba en Belmonte, por lo que era obligatorio el traslado de documentos y refirió que normalmente los decanos y secretarios iban hasta Belmonte a verificar los documentos.

De otro lado, frente a la documental aportada, obra documento *"organización de la seguridad de la información"*¹³ el cual contiene estrategias y políticas generales frente a la información (electrónica), allí ninguna prohibición o directriz específica contiene, de tal manera que regule la actividad de la aquí trabajadora o el traslado físico de documentos entre sedes.

Así mismo, en el documento *"instructivo para grados y radicación de títulos de pregrado y postgrados"*¹⁴ obran los flujogramas de procedimientos y responsables de cada actividad, pero en éstos no se detallan la forma de trasladar los documentos

¹³ Expediente digital, archivo Disciplinario A Franco 4.pdf

¹⁴ Expediente digital, archivo Disciplinario A Franco 2.pdf

entre dependencias y cargos y, menos aún, se establecen restricciones o prohibiciones al respecto.

En suma, de las pruebas arrimadas al plenario lo que se devela es que no existió ningún procedimiento expreso que dispusiera una prohibición de remitir hacia las demás instancias internas de la Universidad los documentos físicos, lo cual, ciertamente tampoco se encuentra enmarcado como una falta grave en los reglamentos, el contrato o la convención. Es más, tampoco se encuentra plasmado en el procedimiento un punto de control específico que obligara a la trabajadora a contar con un aval o autorización expresa frente a la circunstancia presentada de manera tal, que de haberlo desconocido estuviere clasificado como una falta grave para echar al traste la estabilidad de la trabajadora, de manera pues que, se evidencia una decisión equívoca al interior del Comité al momento de aplicar la consecuencia de la *"infracción realizada por la demandante"*, la cual no daba lugar a la terminación del contrato del trabajo por justas causas como se hizo.

Incluso, la documental arrimada no conlleva a la comprobación que a la demandante se le hubiera puesto en conocimiento que, bajo ninguna circunstancia podía trasladar hacia las dependencias competentes los documentos requeridos para las firmas faltantes, dentro de los trámites normales que se realizan para el otorgamiento de los grados a los estudiantes de la universidad; y menos aún, que se debía contar con expresa orden para hacerlo, ni se observó restricción o incompatibilidad alguna frente a los estudiantes que a su vez son trabajadores de la dependencia de registro y control, aspecto que incluso hizo referencia la misma directora de dependencia en la declaración que rindió al interior del proceso disciplinario.

En suma, de los procedimientos analizados, en contexto con las justas causas invocadas, no se desprende la exigencia de contar la actora con expresa autorización para remitir a las dependencias competentes, los formatos necesarios para finiquitar el trámite cuestionado, en tanto que, frente a las causas graves que se le atribuyeron a la demandante, éstas tampoco se encuentran acreditadas en la medida que la prohibición del artículo 57 numeral 1) correspondiente a la de *"sustraer de la Corporación Universidad Libre, los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa. (...)"* no se enmarca en la acción que realizó, porque lo que realmente hizo fue tramitar los documentos a su cargo, por un medio diferente al sugerido por el jefe inmediato.

De otro lado, la falta grave del artículo 61 literal d) del reglamento interno de trabajo establece como causal *"la violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias"*, mismas que tampoco se

comprobaron porque los reglamentos, el contrato y los procedimientos internos establecidos por la Universidad en ninguna parte PROHÍBEN el actuar desplegado por la actora, de manera que sustentaran la falta grave, aspectos éstos que, al tenor del artículo 58 del reglamento interno del trabajo *"no es posible imponer a los trabajadores sanciones no previstas en dicho reglamento, en pactos colectivos, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo"*, allende que como trabajador del sector privado, le es dado hacer todo aquello que no esté expresamente prohibido, siéndole exclusivamente aplicable a los servidores públicos, el hacer sólo aquello que les está expresamente autorizado, aspectos éstos que conllevan a concluir que el despido se tornó injusto.

En torno al reintegro, debe decirse que el mismo se torna procedente por cuanto como quedó dicho, si bien en el trámite dispuesto en la Convención Colectiva de Trabajo fue cumplido parcialmente, porque ningún paso se pretermitió, lo cierto es que al no haberse motivado la decisión por parte del comité paritario no se puede afirmar que hubo una valoración probatoria tal y como lo obliga el numeral 9 de la cláusula 7 de la convención al indicar que el comité *"decidirá con base en dichas pruebas dentro de los cinco (5) días siguientes"*, lo cual implica que se transgredió el debido proceso y derecho de defensa de la disciplinada, incumplimiento que conforme al párrafo tercero de la cláusula 5 de la convención, conlleva a aplicar la consecuencia allí establecida que no es otra el reintegro de la trabajadora.

Así las cosas, se dispondrá el reintegro de la demandante al cargo que desempeñaba al momento del despido, en otro igual o superior, debiendo la Universidad Libre cancelar los salarios dejados de percibir, prestaciones sociales y demás derechos legales o convencionales, incluidos los aportes a la seguridad social a partir del 27-06-2015 y hasta hacerse efectivo el reintegro, entendiéndose con ello que no ha existido solución de continuidad.

Así las cosas, se habrá de revocar el ordinal segundo de la sentencia de primera instancia y, ante la prosperidad de la alzada, se dispondrá a condenar en costas a favor de la demandante, modificando además las dispuestas en primera instancia fijándolas en un 100%, ambas a cargo de la Universidad demandada.

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

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR el ordinal segundo de la sentencia de primera instancia y en consecuencia quedará así:

"SEGUNDO: DECLARAR que el despido realizado por la UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA a la trabajadora ALEJANDRA CAROLINA FRANCO RODRIGUEZ fue sin justa causa comprobada y en consecuencia, CONDENAR a la demandada al reintegro de la trabajadora al cargo que desempeñaba al momento del despido, en otro igual o superior, además de la cancelación de los salarios dejados de percibir, prestaciones sociales y demás derechos legales o convencionales, incluidos los aportes a la seguridad social a partir del 27-06-2015 y hasta hacerse efectivo el reintegro, entendiéndose con ello que no ha existido solución de continuidad."

SEGUNDO: MODIFICAR el ordinal tercero de la sentencia de primer grado en el sentido que las costas serán en un 100%.

TERCERO: CONDENAR en costas de segunda instancia a la demandada a favor de la parte demandante, las cuales se liquidarán por el juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

La Magistrada ponente,



ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

La Magistrada y el Magistrado,

OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA
Sin necesidad de firma (Decreto 806 de 2020)



GERMAN DARIO GÓEZ VINASCO