

Radicación No.: 66170-31-05.001-2018-00288-01
Proceso: Ordinario Laboral
Demandante: HERNÁN GIRALDO GÓMEZ
Demandado: UNISARC

CONSTANCIA SECRETARIAL: solo la parte demandada presentó alegatos de conclusión dentro del término establecido en el artículo 15 del Decreto Presidencial No. 806 del 4 de junio de 2020.

Pereira, 8 de septiembre de 2021.

DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ

Secretario

Sin necesidad de firma Art. 2, inc. 2 Dto. 806 de 2020 y art. 28 del Acuerdo PCSJA20-11567 C.S.J.

Radicación No.: 66170-31-05-001-2018-00288-01
Proceso: Ordinario laboral
Demandante: Hernán Giraldo Gómez
Demandado: UNISARC
Juzgado de origen: Juzgado Laboral de Dosquebradas
Magistrada ponente: Dra. Ana Lucía Caicedo Calderón

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA PRIMERA DE DECISION LABORAL

Magistrada Ponente: **Ana Lucía Caicedo Calderón**

Pereira, Risaralda, trece (13) de septiembre de dos mil veintiuno (2021)

Acta No. 141 del 9 de septiembre de 2021

Teniendo en cuenta que el artículo 15 del Decreto Presidencial No. 806 del 4 de junio de 2020, 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 No. 1 del Tribunal Superior de Pereira, presidida por la Magistrada

Ana Lucía Caicedo Calderón -integrada por las Magistradas ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN como Ponente, OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA y el Magistrado GERMÁN DARIO GÓEZ VINASCO-, procede a proferir la siguiente sentencia escrita dentro del proceso ordinario laboral instaurado por el señor **HERNÁN GIRALDO GÓMEZ** en contra de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA SANTA ROSA DE CABAL -UNISARC-**.

PUNTO A TRATAR

Por medio de esta providencia, procede la Sala a resolver el recurso de apelación presentado por la parte demandada ante decisión emitida por el Juzgado Laboral del Circuito de Dosquebradas el 09 de febrero de 2021. Para ello se tiene en cuenta lo siguiente:

1. LA DEMANDA Y SU CONTESTACIÓN

Se afirma en la demanda que el señor Hernán Giraldo Gómez empezó a laborar para la universidad demandada el 1º de febrero de 2002, en calidad de docente de tiempo completo en la facultad de ciencias agrícolas, devengando como salario la suma de \$3.089.919.

Agrega que junto a dos docentes más de UNISARC: Gilberto Villegas Cardona y Liliana María Álvarez Henao, venían manifestando desde hace varios años a la rectora y al Consejo Superior de la Institución, ciertas situaciones graves alrededor de la calidad académica, lo cual nunca fue escuchado por dicha funcionaria, situaciones tales como *"impartir programas académicos sin el registro calificado del*

Radicación No.: 66170-31-05.001-2018-00288-01
Proceso: Ordinario Laboral
Demandante: HERNÁN GIRALDO GÓMEZ
Demandado: UNISARC

Ministerio de Educación, única entidad que debe autorizar la apertura de todos los programas de las universidades del país". En respuesta a dichas denuncias, la rectora de institución inició una persecución y acoso laboral contra los citados docentes.

Seguidamente se afirma que el demandante estaba afiliado al Sindicato Nacional de Trabajadores de las Instituciones de la Educación Superior SINTIES desde el 12 de diciembre de 2014. Dicho sindicato presentó pliego de peticiones a la Corporación UNISARC en el mes de febrero de 2015 e inició la etapa de arreglo directo el día 13 del mismo mes y año, sin que se lograra negociar la convención colectiva, en razón de lo cual el sindicato optó por el Tribunal de Arbitramento, quien emitió fallo el 29 de marzo de 2016, el cual fue depositado ante la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo en Pereira el 4 de abril de 2016. En la cláusula quinta del citado laudo, se establece que no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria o el despido, cuando se pretermite el procedimiento de la cláusula en mención.

Señala que en enero de 2017, los docentes en mención presentaron una queja por persecución sindical al Ministerio de Educación, la cual fue remitida por el MEN (Ministerio del Trabajo Dirección Territorial de Risaralda), consecuencia de lo cual dicha entidad inició formalmente procedimiento administrativo sancionatorio y se formularon cargos contra la UNISARC por violación al artículo 354 del C.S.T., por presunta persecución sindical y hechos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, mediante auto No. 00551.

El 03 de mayo de 2017, se realizó la celebración de los 35 años de vida institucional de UNISARC, evento en el cual la rectora de la universidad, en su

discurso denunció públicamente a los docentes en mención, producto de tal situación, el Diario del Otún publicó una nota en la cual entrevistó a unos estudiantes, al demandante y al docente Gilberto Villegas Cardona, quienes declararon en este medio sobre las irregularidades que llevaban denunciado más de tres años ante la rectora y el consejo superior.

El 18 de mayo de 2017, el demandante instauró queja por acoso laboral ante el Comité de Convivencia de la Corporación UNISARC, en contra de la rectora, Elizabeth Villamil Castañeda, quien, en represaría, solicitó a la secretaría general apertura de investigación en contra del demandante y dos docentes más, por las afirmaciones que hicieron en las notas periodísticas del Diario del Otún, que se refirió líneas atrás. El 23 de mayo de 2017, se comunicó al demandante el inicio de la investigación disciplinaria, en la cual se le pone de presente que la misma se seguiría conforme al procedimiento establecido en la cláusula quinta del laudo arbitral y el reglamento de trabajo y es citado para rendir descargos el 30 de mayo de 2017.

Se afirma en la demanda, que en la citación a descargos hecha al trabajador, la universidad omite la obligación impuesta en el laudo arbitral de relacionar las pruebas que fundamentan los cargos (en el literal E de la norma en cita, se establece que el empleador deberá relacionar todas las pruebas que fundamenten los cargos formulados), por tal razón, el demandante solicitó aplazamiento de la diligencia con el fin de constituir su defensa y recopilar las pruebas, en respuesta de lo cual, el 06 de junio, la Secretaría General, le comunicó que la nueva fecha de descargos sería el 07 de junio de 2017, fecha en la cual el demandante volvió nuevamente a pedir aplazamiento, advirtiendo violación al procedimiento arbitral, como quiera que no le habían relacionado las pruebas y, por lo tanto, no tenía conocimiento de las mismas, carecía del derecho de contradicción, pese a lo cual UNISARC volvió a citar a

descargos para el día 16 de junio de 2017 y finalmente se hizo la diligencia de descargos el 06 de julio de 2017, con claro desconocimiento del literal "B" de la precitada cláusula del laudo, que establece que en ningún caso podrán pasar más de cinco (5) días hábiles entre la citación y la diligencia de descargos, lo que se suma al hecho de que jamás fue enterado de las pruebas que fundamentaban los cargos formulados. Adicionalmente, teniendo en cuenta que el fallo disciplinario definitivo se dictó y notificó el 18 de agosto de 2017, también se violó el literal c ídem, que prescribe que la sanción se comunicará por escrito, máximo dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la diligencia de descargos, que en este caso fue el 18 de agosto de 2017. En dicho fallo, signado por la rectora de la institución, se señala que el demandante incumplió sus obligaciones legales, estatutarias y contractuales, calificó como grave la conducta y dio por terminado de manera unilateral con justa causa el contrato de trabajo.

Con sustento en lo anterior, pretende que se declare que el despido del 18 de agosto de 2017, no tiene efecto alguno por pretermitir el procedimiento contemplado en la cláusula quinta del laudo arbitral del 29 de marzo de 2016 y por haberse adoptado con violación del numeral 1º de la Ley 1010 de 2006, en la medida que efectuó dentro de los seis (6) meses siguientes a la prestación de la queja por acoso laboral. Como consecuencia de las declaraciones, reclama su reintegro al cargo docente de tiempo completo o a uno de igual categoría con contrato a término indefinido y el consecuente pago de los salarios y prestaciones sociales legales y extralegales dejadas de percibir desde el 19 de agosto de 2017 y hasta el día del reintegro efectivo. Como pretensión subsidiaria, en el evento de que no se acceda a las anteriores declaraciones, se ordene a UNISARC el pago de la indemnización por despido sin justa causa consagrado en el artículo 64 del C.S.T.

Radicación No.: 66170-31-05.001-2018-00288-01
Proceso: Ordinario Laboral
Demandante: HERNÁN GIRALDO GÓMEZ
Demandado: UNISARC

En respuesta a la demanda, la Corporación Universitaria Santa Rosa de Cabal (en adelante UNISARC), señaló que el demandante se vinculó como docente de medio tiempo, según se desprende del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, que se allega con la contestación.

En lo que atañe a la terminación del contrato, empezó por señalar que efectivamente la rectora dio un discurso en la celebración de los 35 años de vida institucional de la universidad, en el que hizo alusión a la inscripción del demandante y otros compañeros suyos al sindicato y de los resultados del proceso de negociación del pliego. Agrega que el demandante, otro docente y un egresado hicieron públicas opiniones personales carentes de fundamento y que afectaban de manera grave la imagen de la institución, por esa razón se inició el trámite disciplinario que finalizó con el despido del demandante, el cual se llevó dentro de los parámetros y con las garantías de las normas aplicables al procedimiento. Seguidamente informa que la falta cometida por el demandante es anterior a la radicación de la queja que este presentó por acoso laboral en contra de la rectora el 17 de mayo de 2017, por tanto, no había lugar a afirmar que el proceso disciplinario fuera una retaliación, en el entendido que las causas que dieron origen a dicha indagación fueron las afirmaciones hechas por el señor Giraldo Gómez al Diario del Otún, las cuales le fueron puestas de presente en el auto de apertura de investigación. En tal virtud, se opuso a la prosperidad de las pretensiones y propuso como excepciones denominadas, inexistencia de las obligaciones, cobro de lo no debido y buena fe.

2. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

La a-quo declaró ineficaz el despido del señor HERNÁN GIRALDO GÓMEZ y en consecuencia condenó a la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE SANTA ROSA DE CABAL -UNISARC- a reintegrarlo al cargo que venía desempeñando al momento del despido o a uno de igual o mayor categoría y al pago indexado de los salarios y prestaciones legales y extralegales. Así mismo, lo condenó al pago de los aportes al sistema de seguridad social, causados desde el 19 de agosto de 2017 hasta la fecha en que se haga efectivo el reintegro ordenado y al pago de las costas de primera instancia.

Para arribar a tal determinación, empezó por señalar que estaba fuera de toda discusión que el señor Giraldo Gómez celebró contrato de trabajo con la universidad demandada a partir del 1º de febrero de 2002, para prestar sus servicios como docente; así se informó con la demanda y fue un hecho aceptado en la contestación por su contraparte.

Precisado lo anterior, procedió a explicar que el conflicto jurídico suscitado entre las partes tiene su génesis en una investigación disciplinaria iniciada por la demandada con ocasión de una entrevista brindada por el demandante y publicada en un diario de circulación local el día 5 de mayo de 2017, donde el señor Hernán Giraldo Gómez puso de manifiesto algunas irregularidades que a su juicio se venía presentando en el plantel educativo y que al parecer venía denunciando desde algunos años atrás a la rectora y al Consejo Superior.

Seguidamente señaló que la universidad tiene norma especial que regula el procedimiento y los términos para que opere el despido con justa causa, la cual se encuentra consignada en laudo arbitral que, en lo que interesa al proceso, dispone que una vez vencido el término para rendir descargos (cinco días contados desde la

apertura de investigación), se debe seguir el siguiente procedimiento: a) el comité abrirá a pruebas por 15 días durante los cuales las partes pedirán pruebas y el comité las practicará; b) vencido dicho término, el comité conceptuará dentro de los cinco (5) días siguientes; c) UNISARC dictará resolución acogiendo la solución del comité dentro de los tres días siguientes a la emisión del concepto.

Con apoyo en lo anterior, concluyó que en el presente caso la diligencia de descargos se llevó a cabo el día 6 de julio de 2017 (folio 101 a 107), por auto del 11 de julio de 2017 (folio 113 y 114) fueron decretadas las pruebas solicitadas por las partes, más exactamente las solicitadas por el trabajador demandante, señalándose los días 1º y 4 de agosto de 2017 como fecha para recibir los testimonios de la señora Carolina María López Flórez y el señor Carlos Gilberto Bedoya Patiño, respectivamente, declaraciones que se recibieron, conforme se infiere en los folios 119 al 121 y 123 al 124, respectivamente, en las fechas señaladas; el concepto del comité paritario se emitió el 17 de agosto, en el que se determina que el demandante incurrió en falta grave al quebrantar el numeral quinto del artículo 62 del C.S.T., que señala como justa causa para terminar el contrato de trabajo *"todo acto inmoral y delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus funciones"* y la resolución que acoge el concepto del comité, No. 037 de 2017, se profirió al día siguiente 18 de agosto de 2017 y con ella se da por terminado el contrato de trabajo celebrado con el actor por encontrar una justa causa para ello.

De acuerdo con el anterior recuento, concluyó que la universidad excedió el término con que contaba para el periodo probatorio, pues según lo estipulado en el laudo arbitral, una vez vencido el término para rendir descargos, UNISARC tenía un periodo de quince (15) días para abrir a pruebas, el cual venció el 28 de julio de

2017, de modo que, habiendo transcurrido 20 días entre la diligencia de descargos (06 de julio de 2017) y la práctica de las pruebas (4 de agosto del mismo año), se superó el término máximo de quince (15) días con los que contaba el comité paritario de sanciones para decretar y practicar las pruebas pedidas por las partes. Adicionalmente, entre la fecha de diligencia de descargos y la emisión de la resolución que acogiera la solución del comité atrás referenciado, no debía exceder el límite de los 23 días; sin embargo, en este caso transcurrieron en total 29 días hábiles; excediendo, como se dijo, los límites del procedimiento establecido para la imposición de la sanción, indicó la jueza de primera instancia.

Finalmente, precisó que aunque el despido no es propiamente una sanción y así lo ha dicho la jurisprudencia en múltiples pronunciamientos, con lo cual el empleador no estaría en principio obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario para decidir un despido, no puede perderse de vista que ha dicho la jurisprudencia que a la anterior afirmación se exceptúa el hecho de que las partes hayan querido darle esa connotación, ya sea por medio de convención, pacto o laudos arbitrales. Es así como, en el caso concreto, según se ve en la cláusula séptima, el Tribunal de arbitramento adoptó como proceso disciplinario para imponer sanciones y para despedir con justa causa, el descrito en los literales A, B y C del acápite de consideraciones, estableciendo en el párrafo de la mencionada cláusula, que no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria o el despido que se imponga pretermitiendo este trámite; de ahí que se pueda colegir entonces que lo que quiso el mencionado Tribunal fue imprimir el mismo procedimiento y trámite que se impone tanto para hacer un simple llamado de atención, como a un despido con justa causa, procedimiento que, de cara a los considerandos expuestos en precedencia, fueron pretermitidos por UNISARC, al haberse extralimitado a los límites temporales que le imponía la cláusula séptima, amén de que desde el inicio del trámite disciplinario no se anexó a la citación de descargos la prueba en que la

demandada basaba la apertura de la investigación, lo que le impedía al actor ejercer en debida forma su derecho de contradicción, con lo que se concluye que el empleador incumplió el procedimiento establecido para dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa; omisión que valga advertir, da lugar a que el despido no produzca efecto alguno.

3. RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado judicial de la demandada solicita que se revoque en segunda instancia la decisión de primer grado y en su defecto se dicte sentencia absolutoria, como quiera que UNISARC no vulneró derecho alguno al señor Hernán Giraldo; todo lo contrario, pues según el acta de apertura de la investigación disciplinaria calendado el 23 de mayo de 2017, se le expusieron claramente los hechos que daban lugar a ese proceso, esto es, la publicación del Diario del Otún que data del 5 de mayo de 2017 y que contenía las declaraciones dadas por el señor Giraldo, quien en varios momentos del trámite disciplinario reconoció la existencia de la publicación que concitaba la apertura de la investigación, con lo cual se desvanece el sustento de la operadora jurídica al considerar que la investigación está viciada porque no habrían relacionado las pruebas con las que se adelantó la investigación disciplinaria, ya que de los archivos de la investigación, aportados con la contestación a la demanda, se concluye sin esfuerzo alguno que el demandante supo desde un inicio, desde el mismo momento de la apertura de la investigación disciplinaria, que dicha publicación en ese medio de comunicación, era la prueba con que UNISARC contaba para adelantar la referida investigación.

En cuanto a los términos dentro de los cuales se adoptó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo al actor, indicó que la a-quo reprocha que no

se cumplió con el termino de 5 días para notificar la decisión. Frente a este punto, señala que es importante anotar que el literal C de la cláusula quinta del laudo arbitral se lee: “C: Se comunicará al trabajador la decisión del proceso disciplinario abierto” de modo que si después de revisar los descargos rendidos por el trabajador y las pruebas dentro del proceso disciplinario, la universidad considera la posibilidad de sancionar al trabajador, deberá comunicárselo por escrito dentro del término de cinco (5) días después de la diligencia de descargos, así: 1) si hay lugar a una sanción, la decisión deber ser motivada, es decir basándose en el análisis de los hechos, las pruebas y el interrogatorios y el material probatorio presentado por el trabajador, 2) la imposición de la sanción debe ser proporcional a la falla. La falta leve solo dará lugar a la imposición de llamados de atención, por escrito y suspensiones hasta de dos días, 3) se le debe informar al trabajador la posibilidad de acceder a la de la justicia ordinaria para controvertir la decisión.

A partir de ese análisis de la norma en comento, concluye que el término para la notificación de la decisión de sanción es de cinco (5) días hábiles, sin embargo, nada se dice del término para comunicar la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo; es decir, el despido, y bien es sabido que el despido no es una sanción, como lo dejó por sentado la señora jueza, en razón de lo cual la situación del demandante, quien no fue sancionado sino despedido, no puede revisarse bajo la exigencia del término para imponer sanción, porque se itera, la conclusión del disciplinario fue en el sentido de dar por terminado el contrato de trabajo.

4. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Analizados los alegatos presentados por escrito por la demandada, 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 rindió concepto en este asunto.

5. PROBLEMA JURIDICO

El problema jurídico en este caso se centra en determinar si el despido del actor se adoptó dentro marco del procedimiento disciplinario reglado por el laudo arbitral aplicable a los trabajadores sindicalizados de la universidad demandada y con estricto apego a la ritualidad y los términos perentorios allí dispuestos. Adicionalmente, en atención al planteamiento propuesto por el apelante, habrá de establecerse si los plazos dentro de los cuales se debe llevar a cabo el proceso disciplinario aplican en aquellos casos donde la falta conduce al despido o solo resulta aplicable en aquellos eventos en que se imponen llamados de atención o sanciones distintas al despido, tal como lo interpreta el apelante.

6. CONSIDERACIONES

6.1. CARÁCTER VINCULANTE DEL LAUDO ARBITRAL – ESTABILIDAD LABORAL, RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y SANCIONATORIO APLICABLE A LOS DOCENTES DE UNISARC VINCULADOS AL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN -SINTIES-

Las convenciones colectivas constituyen una fuente formal de derechos, como lo establece la Corte Constitucional en la sentencia C-009 de 1994, además el numeral 1º del artículo 461 del C.S.T., señala que *"el laudo arbitral tiene el carácter de convención colectiva"*.

En el caso sub-examine, el Tribunal de arbitramento obligatorio constituido para dirimir el conflicto colectivo de trabajo entre UNISARC y el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN -SINTIES- (Fl. 28), definió que UNISARC reconoce al mencionado sindicato como titular del laudo arbitral y representante de los trabajadores afiliados a dicha organización y en las cláusulas quinta y séptima, estableció una garantía especial de estabilidad en el trabajo y un régimen disciplinario aplicable para sanciones, llamados de atención y despidos, respectivamente, del siguiente tenor:

CLÁUSULA 5: "La institución educativa podrá terminar los contratos de trabajo por cualquiera de las causas descritas por la Ley siempre y cuando le dé cumplimiento a lo previsto en la cláusula 7 de este Laudo".

Por su parte la Cláusula séptima enunciada en precedencia, tiene como antecedente el contenido del pliego presentado por el sindicato a la universidad, que establecía lo siguiente:

"Para imponer una sanción, desde el simple llamado de atención hasta el despido, se seguirá el siguiente trámite:

- A) *UNISARC formulará el cargo que tenga contra el trabajador mediante memorando escrito que le entregará personalmente, copia del cual se le enviará al comité paritario de sanciones.*
- B) *El trabajador tendrá un término de 5 días para rendir sus descargos.*
- C) *Una vez vencido el término anterior el comité abrirá a prueba por 15 días durante los cuales las partes pedirán pruebas y el comité las practicará.*
- D) *Vencido el termino anterior, el comité conceptuará dentro de los 5 días siguientes.*
- E) *UNISARC dentro de los 3 días siguientes a la emisión del concepto dictará la siguiente Resolución acogiendo la decisión del Comité.*

(...) La sanción aplicada pretermitiendo los trámites de este artículo se tendrá como inexistente.

Teniendo como fuente de análisis la propuesta del Sindicato, el Tribunal de Arbitramento tuvo a bien adoptar el siguiente régimen de disciplinario, al tenor:

CONSIDERACIONES: (El Tribunal considera) En razón a que a que las cláusulas 5, 6 y 7, abordan el despido sin justa causa y un procedimiento para la aplicación de sanciones desde un llamado de atención hasta el despido, el

Tribunal establece como procedimiento disciplinario atendiendo las Sentencias C-593 de 2014 y en la cual afirma,

"También los particulares cuando se hallen en posibilidad de imponer sanciones o castigos, están obligados por la constitución a observar las reglas del debido proceso y es un derecho fundamental de la persona procesada la de que en su integridad los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden, le sean aplicados".

Por tal razón, este Tribunal adopta como proceso disciplinario para imponer sanciones y para despedir con justa causa el siguiente":

Para imponer sanciones disciplinarias y/o despedir UNISARC deberá seguir el siguiente procedimiento:

A. Se le debe enviar al trabajador una citación a descargos.

En esta comunicación debe contener:

- a) La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario.
- b) Día y hora de la diligencia, la indicación del término para que el trabajador pueda formular sus descargos y presentar sus pruebas, es decir definir la fecha en la que se presentarán los descargos; debe fijarse un término

prudencial con el fin de permitirle al trabajador recopilar las pruebas que considere pertinentes y así garantizar su derecho a la defensa. En ningún caso podrán pasar más de 5 días hábiles entre la citación y la diligencia de descargos.

- c) Cargos: La formulación escrita de los cargos imputados en donde se pongan de presente de manera clara (es decir, fácil de comprender) y precisa (exacta y puntualmente) las faltas disciplinarias en que incurrió el empleado. No se podrá sancionar al trabajador por cargos que no le hayan sido puestos de presente en la citación a descargos.

- d) Calificación: Una calificación provisional de estas faltas, es decir si son graves o leves. Esta calificación tiene que coincidir con la estipulada en el reglamento interno del trabajo y/o el contrato de trabajo. La citación deberá exponer que las conductas por las cuales se le cita están consagradas en dichos instrumentos.

- e) Pruebas del empleador: La relación de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, que deben anexarse a la citación. El empleador podrá utilizar pruebas testimoniales y documentales, pero no estará obligado a probar hechos negativos.

- f) Derecho a la defensa: La manifestación al trabajador de que la diligencia de descargos tendrá una única oportunidad de aportar todas y cada una de las pruebas que tenga en su poder para defenderse, así como para dar versión de los hechos y controvertir las pruebas del empleador. Adicionalmente debe

ponerse de presente al trabajador la posibilidad que tiene de asistir a la diligencia con 2 compañeros del Sindicato.

B) Realización de la diligencia de descargos:

En esta etapa se realizará lo siguiente:

- a) Antes de iniciar la diligencia, el empleador debe de ponerle de presente al trabajador inculpado que todas las faltas por las cuales se realiza el proceso disciplinario ya le han sido dadas a conocer en el documento de la citación, que se le informó del derecho a aportar sus propias pruebas, controvertir las del empleador y a ser acompañado por dos compañeros y que entiende que esta es la oportunidad de demostrar que no incurrió en las faltas disciplinarias imputadas.
- b) Se le permite controvertir las pruebas del empleador y allegar las propias.
- c) Inmediatamente se procederá a realizar preguntas al trabajador que tengan relación directa con los hechos por los cuales fue citado a descargos. Tanto las preguntas como sus respuestas serán consignadas en el acta de la forma como se realizan y como responde. Las respuestas tienen que escribirse exactamente como el empleado las dijo. No pueden alterarse ni cambiarse lo manifestado, así como tampoco redactar la respuesta.

- d) Al finalizar la diligencia se dará a los compañeros del sindicato la oportunidad de pronunciarse sobre el proceso disciplinario.
- e) El acta de la diligencia de descargos se debe firmar por todos los que intervinieron en la misma.
- f) Si el trabajador no asiste injustificadamente a la diligencia de descargos y dentro del día hábil siguiente no solicita que esta vuelva a realizarse, se entenderá que renunció a su derecho a la defensa. Se entenderá como justificada toda inasistencia que se origine en incapacidad médica, calamidad doméstica o fuerza mayor debidamente documentadas.
- c. **Se comunicará al trabajador la decisión del proceso disciplinario abierto.**

En el evento en que la empresa después de analizar los descargos rendidos por el trabajador y las pruebas dentro del proceso disciplinario considere la posibilidad de sancionar al trabajador, se lo comunicará por escrito como máximo cinco días hábiles después de la diligencia de descargos.

1. Si hay lugar a una sanción, esta debe ser motivada (es decir, basándose en el análisis de los hechos, las pruebas y la defensa presentada por el trabajador), siendo también congruente tanto con los hechos expuestos en la citación a descargos y los asuntos debatidos en la diligencia.

2. La imposición de la sanción debe ser proporcional a la falta. Las faltas leves solamente darán lugar a la imposición de llamados de atención por escrito y suspensiones de hasta dos días.

3. La posibilidad que el trabajador tiene de acudir a la justicia ordinaria para controvertir la decisión del empleador

Parágrafo: no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria o el despido que se imponga pretermitiendo este trámite

Cabe aclarar que de la transcripción anterior solo resultan vinculantes los apartes correspondientes a "consideraciones", los cuales, para mayor claridad, se presentan subrayados.

6.2. PRUEBA DOCUMENTAL RELACIONADA CON EL PROCESO DISCIPLINARIO

- En el folio 95 del expediente se observa oficio No. 1-130-05-24-2017, del 22 de mayo de 2017, por medio del cual la señora ELIZABETH VILLAMIL CASTAÑEDA, rectora y representante legal de UNISARC, le solicita a la Secretaría General de la Universidad "abrir investigación disciplinaria con base en la publicación del Diario del Otún con fecha 05 de mayo de 2017 que titula "Egresado y maestros de Unisarc exigen calidad" donde el

docente Hernán Giraldo Gómez asegura que la calidad del servicio es muy mal”.

- Oficio del 24 de mayo de 2017, donde la secretaria general, Erika Johana Orozco Buriticá, le informa al señor Hernán Giraldo Gómez que cursa en su contra proceso disciplinario y que debe comparecer a la secretaría general para notificarse personalmente de la apertura de la investigación (Fl. 97).
- Auto de apertura de proceso de investigación disciplinaria, notificado al actor el 24 de mayo de 2017, donde se advierte que la finalidad de la investigación es determinar la existencia o no de la posible falta en que pudo haber incurrido como docente por la publicación del Diario del Otún con fecha del 05 de mayo de 2017, donde asegura que la calidad del servicio de la universidad es muy mala, lo que podría llegar a constituir el incumplimiento a los deberes señalados en el estatuto docente, el reglamento interno de trabajo y las obligaciones especiales del trabajador, especialmente la prevista en el artículo 49, numeral 3 de dicho reglamento. En consecuencia, lo cita a rendir descargos el 30 de mayo de 2017 a las 05:00 pm y se advierte que en dicha diligencia podrá presentar o solicitar las pruebas que considere pertinentes para su defensa y que se hará en la medida de lo posible en presencia de dos compañeros del sindicato.
- Solicitud de aplazamiento del 30 de mayo de 2017, en la que el demandante solicita que se fije nueva fecha con la finalidad de presentarse a la diligencia con apoderado judicial y expresa reparos por los cargos bajo

los cuales se inició la investigación, al considerar que constituyen una vulneración de la libertad de expresión y exhiben una intención de censura (Fls. 101-104).

- Nueva citación a descargos para el 07 de junio de 2017, 05:15 pm (Fl. 105).
- Nueva solicitud de aplazamiento, en la que el actor manifiesta que no ha tenido tiempo suficiente para gestionar la asistencia jurídica necesaria, porque la diligencia se programó de un día para otro y además pone de presente que la universidad ha hecho caso omiso del literal e), cláusula séptima del laudo, pues no se anexó con la citación las pruebas que sustentan los cargos (Fl. 106).
- Nueva citación a descargos para el 16 de junio de 2017 a las 05:15 pm, entregada al actor el 13 de junio de 2017 (Fl. 107).
- Escrito del demandante radicado el 16 de junio de 2017, donde expresa que, a la luz del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, la investigación disciplinaria constituye una retaliación de la universidad ante la queja por acoso laboral que presentó contra la rectora ante comité de convivencia el 19 de mayo de ese año y pide, en consecuencia, el archivo definitivo de la misma.

- Respuesta a la solicitud de archivo, notificada al actor el 20 de junio de 2017, en la que se deniega la solicitud de archivo, debido a que las causas que dieron origen al proceso están relacionadas con hechos no relacionados con la queja de acoso laboral, en consecuencia, cita nuevamente a la diligencia de descargos el 06 de julio de 2017, a las 03:45 pm.
- Diligencia de descargos del 06 de julio de 2017 (Fl. 116), en la que se aprecia que el señor HERNAN GIRALDO GÓMEZ, asistido por su abogada de confianza y dos compañeros del sindicato, rinde descargos por los hechos investigados y su apoderada solicita cuatro pruebas de carácter documental y dos testimoniales.
- Auto que decreta pruebas, fechado el 11 de julio de 2017, donde se accede a decretar las pruebas solicitadas por la apoderada judicial del disciplinado (Fl. 129).
- Actas de la diligencia de testimonios de la señora CAROLINA MARÍA LÓPEZ FLOREZ y CARLOS GILBERTO BEDOYA PATIÑO (Fl. 135 al 142), el 1º y 4 de agosto de 2017, respectivamente.
- Informe del Comité Disciplinario de UNISARC, fechado el 17 de agosto de 2017, donde evalúa y califica la falta cometida por el trabajador como grave, sin que exista causal eximente de responsabilidad (Fl. 152 – 168).

- Resolución No. 37 del 18 de agosto de 2017, de la rectoría de la Corporación Universitaria Santa Rosa de Cabal, UNISARC, "*por la cual se resuelve un proceso disciplinario*"(Fl. 169 – 178), en el sentido de terminar de manera unilateral el vínculo laboral con justa causa.
- Certificación del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN -SINTIES-, del 19 de junio de 2018, en el que se indica que el señor HERNAN GIRALDO GÓMEZ ingresó a la organización sindical el 12 de diciembre de 2014 e hizo parte de la misma hasta el 20 de agosto de 2017, fecha en la cual fue desvinculado por UNISARC. (Fl. 206).

6.3. CASO CONCRETO

El literal c), numeral 4, de la cláusula séptima del laudo arbitral dictado el 29 de marzo de 2016 por el Tribunal de Arbitramento obligatorio constituido para dirimir el conflicto colectivo de trabajo entre UNISARC y SINTIES (Fl. 28), señala que "*En el evento en que la empresa después de analizar los descargos rendidos por el trabajador y las pruebas dentro del proceso disciplinario considere la posibilidad de sancionar al trabajador, se lo comunicará por escrito como máximo cinco días hábiles después de la diligencia de descargos*".

En opinión del apelante, el término máximo que allí se señala, solo sería atendible en el evento en que la universidad decida imponer una sanción al trabajador investigado, pero no se aplicaría cuando la decisión adoptada sea el

despido. En pro de dicha interpretación, refiere en sus alegatos, que históricamente la ley y la jurisprudencia han distinguido la sanción disciplinaria del despido, puesto que la terminación del contrato está gobernada por normas distintas a las que contemplan las sanciones disciplinarias y en este caso el precepto normativo en estudio (laudo) se refiere expresamente a la decisión de "*sancionar al trabajador*", no de despedirlo, y en el mismo laudo se separa un concepto de otro, de modo que la norma en cita está previendo un término máximo para la comunicación de la sanción, que será de cinco días hábiles siguientes a la diligencia de descargos; sin embargo, nada dice del término para comunicar la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, luego entonces, así el despido se haya comunicado por fuera de dicho término, teniendo en cuenta que el despido no es una sanción en sí mismo, se debe concluir que la universidad cumplió rigurosamente el procedimiento legal, reglamentario y convencional para dar por terminado el contrato.

Así las cosas, le corresponde a la Sala verificar si en efecto se excluye de la aplicación del término para decidir el proceso sancionatorio aquellas conductas o faltas disciplinarias que conduzcan al despido y no a una sanción. Con ese propósito, se hace necesario, antes que nada, evidenciar algunos presupuestos erróneos que subyacen en la disertación del apelante, así:

- 1) Aunque el despido no es propiamente una sanción, sino la consecuencia de la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo en los casos en que la ley se lo permite y para lo cual el legislador laboral no dispuso ritualidad o formalidad alguna, no se puede perder de vista que la jurisprudencia tiene asentado que un despido puede llegar a ser una sanción disciplinaria, cuando así se ha dispuesto expresamente por voluntad del empleador

o de las dos partes. Esa voluntad o acuerdo puede erigirse en el reglamento interno de trabajo o en los pactos colectivos, laudos o incluso en el contrato de trabajo. De modo que, cuando las partes han querido darle la connotación de sanción disciplinaria al despido del trabajador, hay obligación de observar tal acuerdo y el procedimiento previsto para adoptar tal decisión.

Al respecto, señaló la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL 47346 del 09 de marzo de 2016, con ponencia del Magistrado Jorge Mauricio Burgos Ruiz, lo siguiente: *«Lo dicho en casación es suficiente para negarle la razón al apelante, en razón a que no cabe duda para esta corte que, en el reglamento que gobierna las relaciones laborales al interior de la demandada, el despido fue categorizado como una sanción, por tanto, al tener esta naturaleza en el caso particular, sí resulta indispensable, para su aplicación, dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97 del reglamento de trabajo, en concordancia con el artículo 115 del CST. 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».*

2) Aunque ciertamente en el acápite c) de la norma en cita (cláusula quinta), se indica que la decisión de sancionar al trabajador se le debe comunicar por escrito como máximo cinco días hábiles después de la diligencia de descargos, la citada cláusula se refiere al procedimiento disciplinario para *"imponer sanciones disciplinarias y/o despedir"*, como se indica claramente en su encabezado. Además, la cláusula cuarta, que se refiere a la garantía de estabilidad, señala que la institución educativa podrá terminar los contratos de trabajo por cualquiera de las causas descritas por la ley siempre y cuando le dé cumplimiento a lo previsto en la cláusula quinta del laudo. De modo que el procedimiento en su conjunto, como es claro, no

excluye de su aplicación aquellas faltas constitutivas de justa causa para despedir, en la medida que el mismo laudo tiene prevista la posibilidad de que el empleador, previo proceso disciplinario, prescinda de los servicios de un trabajador en los eventos en que este incurra en faltas que, conforme a la ley, configuren causal de despido.

Con apoyo en lo anterior, la Sala encuentra plausible la intelección que le dio la jueza de primera instancia a la cláusula quinta del citado laudo, dado que el instrumento normativo que regula el proceso disciplinario para los empleados de la universidad demandada afiliados a SINTIES, establece como máxima sanción disciplinaria posible el despido del trabajador y no exonera de aplicar dicho procedimiento al empleador cuando la falta constituya causal para la terminación unilateral del contrato, de modo que el protocolo que allí se expresa, con sus pasos, garantías y términos, debe ser realizado por la universidad antes de decidir dar por terminado un contrato de trabajo, debido a que precisamente el fin de estas normas convencionales o con fuente en laudo arbitral, es buscar la estabilidad laboral del trabajador y no dejar a capricho del empleador la continuidad o no del vínculo laboral.

En consecuencia, acierta la *a-quo* al considerar que dicha cláusula del laudo arbitral era aplicable a los despidos en los cuales el empleador alegara una justa causa, como en este caso, por cuanto no es posible realizar interpretaciones a las normas convencionales o al laudo arbitral más allá de lo expresado taxativamente en las mismas, debido a que esta es clara al indicar que el procedimiento para la terminación unilateral del contrato debe realizarse antes de proceder al despido, no siendo otra la intención de regular dichos eventos sin importar si se alega una justa causa o no o si el proceso más bien conduce a una sanción o llamado de atención. El laudo, sin duda, garantiza un plazo prudente para que el empleador adopte la

decisión a que haya lugar, de manera que el trabajador tenga certeza que en el evento de no cumplirse el mismo, precluirá para este la oportunidad de sancionar o despedir.

Se sigue de todo lo anterior, que le asistió razón al actor en su pedimento pues, al no haberse comunicado la sanción disciplinaria consistente en el despido dentro de los cinco (5) días siguientes a la diligencia de descargos, no queda otra opción que aplicar la sanción que el mismo laudo contempla a efectos de declarar la ineficacia del despido.

En consecuencia, se confirmará la decisión de reintegro del trabajador, sin solución de continuidad al cargo que venía ocupando o a otro de igual o superior categoría, a partir del 18 de agosto de 2017, teniendo en cuenta que quedó probado que prestó sus servicios hasta esa fecha.

Por las razones expuestas, se confirmará la decisión de primera instancia y se condenará en costas procesales de esta instancia a la demandada UNISARC.

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:

Radicación No.: 66170-31-05.001-2018-00288-01
Proceso: Ordinario Laboral
Demandante: HERNÁN GIRALDO GÓMEZ
Demandado: UNISARC

PRIMERO: Confirmar en todas sus partes el fallo apelado por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Condenar en costas de segunda instancia a la UNISARC. Líquidense por el juzgado de origen.

Notifíquese y cúmplase.

La Magistrada ponente,

Con firma electrónica al final del documento

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

La magistrada y el Magistrado,

Con firma electrónica al final del documento

OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Con firma electrónica al final del documento

GERMAN DARIO GOEZ VINASCO

Radicación No.: 66170-31-05.001-2018-00288-01
Proceso: Ordinario Laboral
Demandante: HERNÁN GIRALDO GÓMEZ
Demandado: UNISARC

Firmado Por:

Ana Lucia Caicedo Calderon
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 1 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Olga Lucia Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 4 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

German Dario Goez Vinasco
Magistrado
Sala 003 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:
da30835358a8e7cc781f6a3300e883a075b622f229d74a50b1d951cf6733e67f

Documento generado en 10/09/2021 03:57:26 PM