El siguiente es el documento presentado por el Magistrado Ponente que sirvió de base para proferir la providencia dentro del presente proces o. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en la respectiva Secretaría.

Providencia: Sentencia del 19 de octubre de 2020

Radicación No.: 66001-31-05-002-2018-00424-01

Proceso: Ordinario Laboral

Demandante: Gloria Inés Ramírez Bedoya

Demandado: Corporación Universidad Libre – Seccional Pereira

Juzgado: Segundo Laboral del Circuito de Pereira

**TEMAS: CONTRATO DE TRABAJO / CATEDRÁTICO / UNIVERSIDAD LIBRE / ESTABILIDAD LABORAL CONVENCIONAL / NO INHIBE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA Y PAGO DE LA CORRESPONDIENTES INDEMNIZACIÓN.**

… oportuno es traer a colación el contenido de las cláusulas convencionales a los que se hará referencia más adelante:

«CLÁUSULA 20. - ESTABILIDAD. - La Universidad sólo podrá dar por terminados los contratos de trabajo de su personal docente por alguno de los modos de terminación o por alguna de las justas causales legales…»

… el parágrafo I de la cláusula 22 Convencional, define las consecuencias cuando se omite el procedimiento que se debe seguir para la imposición de sanciones o para dar por terminado el contrato de trabajo con justas causas disciplinarias, lo que de suyo, excluye los eventos en que se culmina el vínculo de manera unilateral por el empleador cuando es sin justa causa.

Ahora, en la cláusula 20 se establecen dos eventos excluyentes en los que puede la Universidad dar por terminado el vínculo laboral con el personal docente: i) acudiendo a alguno de los modos de terminación; ii) por alguna de las justas causas legales.

A propósito de los modos de terminación, el numeral 1) del artículo 61 del código sustantivo del trabajo, contempla como causal de terminación, entre otras: “h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley”. (…)

En suma, la Convención Colectiva no le imposibilita al alma máter acudir al modo de terminación ya referido, porque, de hecho, la cláusula 20 de la convención lo convalida siempre que, como se hizo, se pague al trabajador la indemnización que corresponde y no se utilice esta figura de manera masiva e indiscriminada, aspecto último que en este caso ni siquiera se ventiló.

#### TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA

#### SALA PRIMERA DE DECISION LABORAL

Magistrada Ponente: **Ana Lucía Caicedo Calderón**

Pereira, Risaralda, octubre diecinueve (19) de dos mil veinte (2020)

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 No. 1 del Tribunal Superior de Pereira, integrada por las Magistradas ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN como Ponente, OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA y el Magistrado JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ, procede a proferir la siguiente sentencia escrita dentro del proceso ordinario laboral instaurado por **Gloria Inés Ramírez Bedoya** en contra de la **Corporación Universidad Libre – Seccional Pereira.**

**PUNTO A TRATAR**

Por medio de esta providencia procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante en contra de la sentencia proferida el 2 de agosto de 2019, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira. Para ello se tiene en cuenta lo siguiente:

1. **La demanda y su contestación**

Solicita la Sra. Ramírez Bedoya se deje sin efecto la terminación del contrato de trabajo que venía ejecutando con la Corporación Universidad Libre – Seccional Pereira y, en consecuencia, se ordene su reintegro con la cancelación de salarios y prestaciones legales y extralegales, a partir del momento del despido hasta su reintegro efectivo, sin solución de continuidad. De manera subsidiaria, solicita el pago de la indemnización por despido debidamente indexado, además de las costas del proceso.

Para fundar tales pretensiones, manifiesta que tenía pactado un contrato de trabajo a término fijo con la demandada, en calidad de docente catedrática; que el término pactado data del 13 de enero de 2013 para períodos académicos de seis meses; que el contrato se le terminó de manera unilateral y sin justa causa por el empleador el 31 de marzo de 2018, momento en el que devengaba $960.050 mensuales. Agrega que es beneficiaria de la Convención Colectiva suscrita entre la Universidad con “Asproul”, la cual establece que el empleador solo podía dar por terminado el vínculo laboral por algunos de los modos de terminación o por algunas de las justas causas legales, consagrando en todo caso, un procedimiento especial para dar por terminado el contrato que, de incumplirse, conllevaba a la declaratoria de inexistencia y al reintegro en las funciones.

Contestada la demanda, la **Universidad Libre Seccional Pereira** aceptó los siguientes hechos: i) el objeto del contrato como “Docente catedrática en la asignatura proyección social”; ii) el salario devengado a la terminación del contrato; iii) la condición de beneficiaria de la convención colectiva de trabajo pactada con Asproul; iv) los descuentos realizados por pertenecer a dicha organización sindical; v) el contenido literal de la convención en lo atinente a la terminación de los contratos de trabajo; y, vi) la existencia de un procedimiento especial previo al despido. En lo demás, fueron negados.

La Universidad demandada, en su defensa advierte que con la trabajadora existieron dos relaciones independientes y coexistentes: Uno como personal administrativo y otro como docente. Respecto a ésta última, refirió que se habían ejecutado ocho contratos independientes entre sí, por lo que no se trataba de una vinculación ininterrumpida habiendo sido cada uno de ellos preavisado, liquidado y supeditado al periodo académico semestral. En cuanto a la terminación del último contrato pactado, agrega que se determinó su ejecución entre el 16 de enero al 30 de junio de 2017, habiéndose culminado anticipadamente, sin mediar una justa causa, en virtud de la potestad legal que le confería el código sustantivo del trabajo, razón por la cual se había pagado una indemnización.

Finalmente, se opuso a las aspiraciones de la demanda y propuso como excepciones de mérito las que denominó *“cobro de lo no debido e inexistencia de la obligación”, “compensación”, “prescripción” y las “genéricas”.*

1. **Sentencia de primera instancia**

La Jueza de primer grado absolvió a la demandada de las pretensiones principales y, respecto de la indemnización por despido presentada como subsidiaria, declaró la prosperidad de la excepción de pago y condenó a la parte actora al pago del 100% de las costas procesales.

Para llegar a tal determinación, la A-quo consideró, en síntesis, que no siendo materia de discusión la condición de beneficiaria de la convención colectiva pactada entre la Universidad Libre con la asociación sindical “Asproul”, vigente entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2019, ni tampoco que el empleador dio por terminado el vínculo laboral de manera unilateral y sin justa causa; quedó probado que la Universidad pagó la respectiva indemnización por despido injusto, sin que fuera un imperativo surtir el procedimiento convencional previo a la desvinculación porque no se estaba frente a una justa causa y, por ello mismo, no había lugar a declarar la inexistencia del despido que es la que da paso al reintegro.

1. **Recurso de apelación**

El apoderado de la parte actora, mostró inconformidad frente a la decisión de no ordenar el reintegro de la trabajadora, arguyendo que en la Convención Colectiva habían cláusulas de estabilidad laboral que impedían el despido de los docentes sin mediar una justa causa, advirtiendo que el texto convencional indicaba que “solo” se podía terminar el vínculo laboral por alguno de los modos de terminación o por las justas causas legales de terminación, por lo que, el alma máter al culminar el nexo sin justa causa, de entrada, había incumplido los postulados 20 y 22 de la convención colectiva. Ello lo afirma, porque a su entender, siempre se debía invocar la justa causa y, adicionalmente, era obligatorio agotar el procedimiento convencional que, de omitirse, conllevaba a tener la terminación como inexistente y por ello había lugar al reintegro.

Finaliza su intervención, resaltando que en la corrección de la demanda se había desistido del resarcimiento de perjuicios morales y, respecto de la subsidiaria, la indemnización por despido se había cancelado.

1. **Alegatos de conclusión**

Analizados los alegatos presentados por escrito por la parte actora, el cual cobra en el expediente digital y frente al cual 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.

1. **Problemas jurídicos por resolver**

De acuerdo con los argumentos expuestos en la sentencia de primera instancia, los fundamentos de la apelación y los alegatos de conclusión, le corresponde a la Sala resolver el siguiente problema jurídico:

1. Establecer si de acuerdo con la convención colectiva, a la Universidad Libre le estaba vedado dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, sin mediar justa causa.
2. En caso positivo, se entrará a definir si hay lugar a declarar inexistente la terminación del contrato y si con ello, se debe ordenar el reintegro de la trabajadora.
3. **Consideraciones**
	1. **Supuestos fácticos probados en el proceso:**

Para empezar, en este asunto no se discute los siguientes hechos: i) el tipo de vinculación que existió entre la Universidad Libre y la Sra. Ramírez Bedoya; ii) las labores de docente que ejerció la demandante en virtud de un contrato de trabajo a término fijo; iii) que la demandante en su calidad de docente, estaba cobijada por las prerrogativas extralegales de la convención colectiva vigente para el momento de la terminación (fl. 43-62); iv) que el rompimiento del vínculo laboral fue por decisión unilateral del empleador, argumentando la inexistencia de una justa causa (fl. 11-12); y, v) que a la demandante le fue reconocida una indemnización en virtud de la dejación del cargo como docente (fl. 13).

De igual manera, obran en el proceso copias de los contratos pactados entre las partes, respecto de la labor que cumplió la señora Ramírez Bedoya como docente en la cátedra de proyección social en el programa de ingeniería Comercial y Financiera de la Universidad Libre de Pereira, siendo dichos contratos pactados a término fijo inferior a un año, cuyas ejecuciones (fl. 40-41) se dieron en la siguiente forma: **1)** Para el ciclo I de 2013, contrato del 28-enero de 2013 hasta el 30-junio de 2013, fl. 14; **2)** Para el ciclo II de 2013, contrato del 3-julio de 2013 hasta el 20-diciembre de 2013, fl. 17; **3)** Para el ciclo I de 2014, contrato del 14-enero de 2014 hasta el 30-junio de 2014, fl. 20; **4)** Para el ciclo II de 2014, contrato del 1-julio de 2014 hasta el 19-diciembre de 2014, fl. 23; **5)** Para el ciclo I de 2015, contrato del 15-enero de 2015 hasta el 30-junio de 2015, fl. 26; **6)** Para el ciclo II de 2015, contrato del 1-julio de 2015 hasta el 18-diciembre, 2015, fl. 29; **7)** Para el ciclo I de 2016, contrato del 18-enero de 2016 hasta el 30-junio de 2016, fl. 32; **8)** Para el ciclo II de 2016, contrato del 1-julio de 2016 hasta el 16-diciembre de 2016, fl. 38; **9)** Para el ciclo I de 2017, contrato 16-enero de 2017 pactado hasta el 30 de junio de 2017, pero culminado unilateralmente por la Universidad el 14-marzo de 2017.

Así mismo, a folio 43 del expediente, obra copia de la convención colectiva de trabajo vigente para los años 2017 – 2019, con la respectiva nota de depósito.

Finalmente, respecto a la falta de aplicación del procedimiento que echa de menos la parte actora, tanto en la demanda como en el recurso, corresponde a un aspecto aceptado por la Universidad al considerar que para el caso era inaplicable.

* 1. **De las cláusulas de la convención colectiva de la Universidad Libre:**

Aclarado lo anterior, se tiene que el eje controversial básicamente se contrae en establecer si la terminación del vínculo laboral con la demandante respecto del último contrato ejecutado, al ser finiquitado unilateralmente por la Universidad Libre, sin mediar una justa causa y sin aplicar el procedimiento establecido en la cláusula 22 de la Convención, se refuta inexistente a falta del cumplimiento de las cláusulas convencionales.

Para resolver los interrogantes planteados, oportuno es traer a colación el contenido de las cláusulas convencionales a los que se hará referencia más adelante:

*«CLÁUSULA 20. - ESTABILIDAD. - La Universidad sólo podrá dar por terminados los contratos de trabajo de su personal docente por alguno de los modos de terminación o por alguna de las justas causales legales, adicionadas con la siguiente:*

*Habérsele aplicado sanciones disciplinarias por las autoridades competentes que conlleven la exclusión del ejercicio de la profesión o la suspensión en el ejercicio de la misma por un término de seis (6) meses o más.*

*El literal a) de la cláusula 19 de la Convención Colectiva de Trabajo 2013 - 2014, pierde su vigencia por inaplicable.*

*PARÁGRAFO I: En caso de cierre definitivo de Seccionales o Colegio, de supresión de programas, materias, disminución del número de matriculados y, como consecuencia disminución del número de cursos, la Universidad podrá dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, la cual no podrá ser invocada por la Universidad para otra forma de desvinculación.*

*Para tal efecto y tratándose de profesores con contrato a término indefinido la Universidad pagará a título de indemnización:*

*(…)*

*Cuando la Universidad necesite desvincular profesores de duración indefinida por supresión de materias, disminución del número de matriculados y como consecuencia disminución del número de cursos, es obligatorio realizar una selección para determinar quiénes quedarán vinculados procurando la calidad del docente (evaluación docente, posición en el escalafón docente de la Universidad y antigüedad entre otros) y perfil que se requiera.*

*(…)*

*CLÁUSULA 22. - PROCEDIMIENTO PARA IMPONER SANCIONES Y TERMINAR UNILATERALMENTE EL CONTRATO DE TRABAJO DOCENTE CON JUSTAS CAUSAS DISCIPLINARIAS.*

*Para imponer toda sanción, con excepción del llamado de atención, así como para terminar unilateralmente y por justas causas disciplinarias el contrato de trabajo docente, la Universidad seguirá el siguiente procedimiento interno:*

*a. La Universidad formulará y correrá traslado del pliego de cargos al docente, por escrito o por cualquiera de los medios autorizados por la ley. El pliego de cargos deberá contener: plena identificación del docente, hechos o conductas que lo motivaron, normas legales, internas reglamentarias o convencionales transgredidas; todas las pruebas que fundamentan la formulación de cada uno de los cargos, de lo cual enviará copia al respectivo comité paritario seccional.*

*b. A partir del día siguiente de la entrega de la formulación de cargos, se concederá un término de diez (10) días hábiles, para que el docente rinda los descargos con el aporte de todas las pruebas que considere pertinentes, ejerza la contradicción de las pruebas existentes y formule los argumentos conducentes a su defensa.*

*c. Recibidos o no los descargos, el Comité Paritario Seccional asumirá el conocimiento y decretará las pruebas aportadas o solicitadas por las partes, siempre que sean conducentes y pertinentes. Igualmente ordenará las que de oficio considere adecuadas y necesarias; contrario sensu, podrá declarar la no procedibilidad o incompetencia junto con el archivo de las diligencias.*

*d. El Comité Paritario dispondrá, asumido el conocimiento, de diez (10) días hábiles para el recaudo y práctica de todas las pruebas decretadas. En caso necesario podrá prorrogar el término probatorio por diez (10) días más, en forma perentoria.*

*e. Vencido el término probatorio el Comité Paritario Seccional, deberá proferir el concepto respectivo dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.*

*f. Todo concepto será consultado ante el Comité Paritario Nacional, el que dispondrá de ocho (8) días hábiles, a partir de su instalación, para emitir concepto definitivo. En caso que el Comité Paritario Nacional considere que se ha incurrido por acción u omisión en la consideración de hechos o en el recaudo de pruebas, devolverá el expediente al Comité Paritario Seccional para que en el término máximo de cinco (5) días practique las pruebas y ratifique o emita el nuevo concepto, el cual irá nuevamente en consulta al Comité Paritario Nacional.*

*g. Una vez el Comité Paritario Nacional resuelva la consulta o impugnación, remitirá el concepto a la Presidencia Nacional de la Universidad, para que decida.*

***PARÁGRAFO I.- La sanción aplicada o la cancelación del contrato pretermitiendo los trámites de este artículo, se tendrá como inexistente y el docente deberá ser reintegrado en sus funciones.***

*PARÁGRAFO II.- Al docente que incurra en actos que puedan ser considerados por la Ley como delictuosos (salvo los delitos culposos o políticos), se le suspenderá su contrato de trabajo mientras se adelanta el procedimiento previsto en esta cláusula, hasta por el término de dos (2) meses. En el evento de que el docente sea absuelto de los cargos formulados ante el Comité Paritario, la Universidad le reintegrará el salario correspondiente al periodo de suspensión (…)».*

Pues bien, el parágrafo I de la cláusula 22 Convencional, define las consecuencias cuando se omite el procedimiento que se debe seguir para la imposición de sanciones o para dar por terminado el contrato de trabajo con justas causas disciplinarias, lo que de suyo, excluye los eventos en que se culmina el vínculo de manera unilateral por el empleador cuando es sin justa causa.

Ahora, en la cláusula 20 se establecen dos eventos excluyentes en los que puede la Universidad dar por terminado el vínculo laboral con el personal docente: ***i)*** *acudiendo a alguno de los modos de terminación;* ***ii)*** *por alguna de las justas causas legales.*

A propósito de los modos de terminación, el numeral 1) del artículo 61 del código sustantivo del trabajo, contempla como causal de terminación, entre otras: “*h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley”*. Frente a tal causal, declarada exequible en la sentencia C-1507 del 2000, la Corte Constitucional indicó frente a su aplicación:

*“… las normas bajo estudio simplemente prevén la posibilidad de que el contrato de trabajo se dé por terminado sin justa causa por parte del patrono, y contemplan las consecuencias patrimoniales de dicho evento, esto es, la indemnización de los perjuicios ocasionados a la otra parte contratante, en este caso, el trabajador. Estima la Corte que esta previsión legal en forma alguna comporta violación de los preceptos constitucionales invocados por el demandante y que, por el contrario, supone un desarrollo adecuado de los postulados del Estado Social de Derecho, en tanto que el legislador ha establecido en cabeza del patrono una responsabilidad pecuniaria, que debe ser acorde al perjuicio sufrido por el trabajador, cuando opta por terminar la relación contractual sin que medie justa causa. Allí la protección legal para el empleado no se expresa normalmente con el reintegro del despido sino mediante la indemnización por el daño que se le ocasiona, lo cual no se opone a los principios fundamentales.*

*Claro está, no puede pasar desapercibido el amparo que la Constitución brinda a los trabajadores considerados en forma colectiva, en especial cuando han hecho uso del derecho de asociación. La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sido perentoria al exponer que el patrono no puede acudir al expediente del despido sin justa causa con indemnización para lograr, mediante el uso masivo del mecanismo, el desmonte o la destrucción del Sindicato”.*

Significa lo anterior, que en la medida que no se advierta un uso indiscriminado y masivo de la posibilidad legal que tiene el empleador para romper unilateralmente el vínculo, sin justa causa con indemnización, constituye en sí, un modo legal de terminación que no le es ajeno al contenido de la cláusula convencional citada.

En suma, la Convención Colectiva no le imposibilita al alma máter acudir al modo de terminación ya referido, porque, de hecho, la cláusula 20 de la convención lo convalida siempre que, como se hizo, se pague al trabajador la indemnización que corresponde y no se utilice esta figura de manera masiva e indiscriminada, aspecto último que en este caso ni siquiera se ventiló.

Para fundamentar lo afirmado, se trae a colación la sentencia de la Sala de Casación Laboral, radicado 32789 del 7 de julio de 2009, donde en un caso de similares connotaciones y en contra de la Universidad aquí llamada a juicio, se dijo:

*“El fundamento esencial de la decisión recurrida estribó en que el procedimiento, previo al despido, previsto en el artículo 25 de la Convención Colectiva de Trabajo, sólo era aplicable a casos en que se imputaba al trabajador la comisión de alguna falta o el incumplimiento de algún deber legal, contractual o reglamentario, no a aquéllos de terminación unilateral de los contratos sin justa causa. Posición que avaló con el pronunciamiento de esta Sala del 30 de junio de 2006 (radicación 27997).*

*En dicha oportunidad esta Corporación consideró, frente a los mismos textos convencionales, que era razonable entender, como lo había hecho el ad quem a la sazón, que el empleador tenía la posibilidad de desvincular unilateralmente a sus trabajadores sin invocar falta alguna y sin adelantar ningún procedimiento para el efecto, con la única consecuencia del pago de la indemnización tarifada, de donde era dable entender que el parágrafo 1 de la cláusula 25 convencional, solo estaba dirigido a aquellos casos en que se presentaba la comisión de una falta por parte del trabajador y, por este motivo, se iba a aplicar una sanción disciplinaria o la cancelación del contrato.*

*..*

*Bajo esta perspectiva, no aparece que el Tribunal se hubiere equivocado, al menos de manera evidente, al apreciar las cláusulas 23 y 25 de la convención colectiva de trabajo, lo que, de por sí, descarta la existencia de un error de facto con las características de nitidez que se exigen para fundamentar un yerro en casación”.*

* 1. **Caso concreto:**

Conforme con la carta de terminación del 14 de marzo de 2017 (folio 11), se advierte que la decisión de la Universidad demandada se enmarca en la facultad que le otorga la cláusula 20 convencional, de finiquitar el vínculo laboral “*por causa imputable a la empresa*” con fundamento en lo preceptuado por el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Significa lo anterior, que la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa con indemnización, por ser el modo de terminación de que habla el numeral 1) del artículo 61 del CST en concordancia con el art. 64 ibidem, como se dijo en precedencia, no es ajeno a lo permitido en la cláusula convencional 20.

Así las cosas, lo anterior es suficiente para indicar que no hay lugar al reintegro pretendido por cuanto la desvinculación no fue producto de una sanción aplicada o por la cancelación del contrato por una justa causa, razón por la cual no es aplicable el procedimiento de desvinculación convencional, y, por lo tanto, no se estaba pretermitiendo el trámite de que habla la cláusula convencional 22. Se itera, la situación fáctica aquí presentada únicamente tiene como consecuencia el pago de la respectiva indemnización, hecho que, tal como se advierte en la liquidación de prestaciones sociales visible a folio 13 y que fue admitido por la demandante en el interrogatorio de parte, efectivamente se concretó.

A propósito del parágrafo I de la cláusula 20 convencional, ésta contempla una terminación sin justa causa especial que se aplica en aquellas situaciones donde se desvincula a un(a) trabajador(a) por *“cierre definitivo de Seccionales o Colegio, supresión de programas, materias, disminución del número de matriculados”* y, como consecuencia de ello, *“se produce una disminución del número de cursos”.* En esos específicos eventos, el mismo parágrafo dispone, no sólo una indemnización tarifada para los profesores con contratos a término indefinido, sino también un procedimiento específico a surtir que no es otro que la obligación de *“realizar una selección para determinar quiénes quedarán vinculados procurando la calidad del docente y el perfil requerido”*. Esa condición fáctica específica - *que difiere de la aquí presentada -*, justamente es el común denominador de las sentencias a que hizo alusión el apoderado de la gestora de esta acción en sus alegatos (Radicados No. 35725 del 16 de marzo de 2016, No. 32891 del 17 de junio de 2008 y No. 32789 del 7-Julio-2009), distando de tener diametral similitud con el caso sub examine, al no haber concurrido para la terminación del contrato de trabajo las circunstancias especiales descritas allí.

En esos términos, se confirmará la decisión de primer grado.

La condena en costas de primera instancia no se modificará. Las costas en esta instancia correrán a cargo de la demandante **Gloria Inés Ramírez Bedoya** y a favor de la demandada en un 100% y serán liquidadas por la secretaría del juzgado de origen.

(…)

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

**RESUELVE**

**PRIMERO:CONFIRMAR** la sentencia de primer grado proferida el 2 de agosto de 2019 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso de la referencia.

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas de segunda instancia a la señora **Gloria Inés Ramírez Bedoya** a favor de la demandada en un 100%. Liquídense por la secretaría del juzgado de origen.

(…)

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

La Magistrada Ponente,

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

La Magistrada y el Magistrado,

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**