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

Providencia: Sentencia del 5 de octubre de 2018

Radicación No.: 66001-31-02-001-2015-00588-01

Proceso: Ordinario laboral

Demandante: Dora Ligia Agudelo Martínez

Demandado: CIDCA y otro

Juzgado de origen: Primero Laboral del Circuito de Pereira

Magistrada ponente: Dra. Ana Lucía Caicedo Calderón

Temas: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA: Cuando se alega la terminación sin justa causa por parte del empleador, ha sostenido el órgano cierre de la jurisdicción ordinaria, que al trabajador sólo le corresponde demostrar el despido, para que la carga de la prueba recaiga sobre el empleador demandado, en el sentido de que este último deba desplegar toda su actividad probatoria, con el único fin de acreditar que el despido se produjo atendiendo unas justas causas. En torno a los requisitos de fondo y de forma del despido, también ha indicado dicha Corporación, que además de motivarlo en causal reconocida por la ley, debe probarse su veracidad en el litigio, pues si no se acredita el justo motivo, será ilegal intrínsecamente el mismo.

#### TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA

#### SALA DE DECISIÓN LABORAL No. 1

Magistrada Ponente: **Ana Lucía Caicedo Calderón**

**Acta No. \_\_\_\_**

**(Octubre 5 de 2018)**

##### Sistema oral - Audiencia de juzgamiento

Siendo las 11:00 A.M. de hoy, viernes 5 de octubre de 2018, la Sala de Decisión Laboral No. 1 del Tribunal Superior de Pereira se constituye en audiencia pública de juzgamiento en el proceso ordinario laboral instaurado por DORA LIGIA AGUDELO MARTÍNEZ en contra de la FUNDACIÓN CENTRO DE INVESTIGACIÓN, DOCENCIA Y CONSULTORÍA ADMINISTRATIVA-CIDCA y la SOCIEDAD DE ACTIVOS ESPECIALES S.A.S. Para el efecto, se verifica la asistencia de las partes a la presente diligencia: Por la parte demandante… Por la demandada…

**Alegatos de conclusión**

De conformidad con el artículo 82 del C.P.T y de la S.S., modificado por el artículo 13 de la Ley 1149 de 2007, se concede el uso de la palabra a las partes para que presenten sus alegatos de conclusión. Por la parte demandante… Por la parte demandada…

**SENTENCIA**

Como quiera que los alegatos de conclusión coinciden a cabalidad con los puntos fácticos y jurídicos objeto de discusión en esta instancia, procede la Sala a resolver el recurso de apelación promovido por la parte demandante contra la sentencia emitida el día 12 de octubre de 2017 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del Proceso Ordinario Laboral reseñado con anterioridad.

**Problema jurídico por resolver**

De acuerdo a lo expuesto en la sentencia de primera instancia y a los argumentos de la apelación, el problema jurídico a resolver se circunscribe en determinar si quedó comprobado en el proceso la configuración de un despido sin justa causa que genere para la actora el derecho a ser reintegrada al cargo que desempeñaba al momento de la terminación, con el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir o, subsidiariamente, que implique el reconocimiento de la indemnización consagrada en el art. 64 del CST a favor del demandante.

1. **LA DEMANDA Y SU CONTESTACIÓN**

Pretende la señora DORA LIGIA AGUDELO MARTINEZ que se declare que fue despedida sin justa causa por parte de la FUNDACIÓN CIDCA y en consecuencia, se condene a las demandadas a efectuar el reintegro laboral y reconocerle la totalidad de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el día del despido, así como la suma de $64.840.996 por concepto de indemnización por terminación unilateral del contrato sin justa causa, 100 salarios mínimos legales vigentes por perjuicios morales causados por el despido, la depresión y el dolor que de ello se desprende y, los aportes de seguridad social desde el 16 de octubre de 2014.

Para fundar dichas pretensiones, refiere que fue vinculada el 13 de enero de 1995 mediante contrato a término indefinido como auxiliar contable en la FUNDACIÓN CIDCA; que en enero de 1997 fue ascendida al cargo de jefe de oficina y en octubre de 2001 a Directora de la sede de Pereira; que hasta el 15 de octubre de 2014 prestó sus servicios personales bajo la continua dependencia y subordinación de CIDCA, recibiendo para dicha anualidad la suma de $4.590.000 como salario.

Manifiesta que la FUNDACIÓN CIDCA fue secuestrada legalmente por la DIRECCIÓN NACIONAL DE ESTUPEFACIENTES el 13 de septiembre de 2007 y que con la entrada en vigencia del código de extinción de dominio (ley 1708 de 2014), el Fondo para la rehabilitación, inversión social y lucha contra el crimen organizado-FRISCO es administrado por la SOCIEDAD DE ACTIVOS ESPECIALES S.A.-SAE.

Aduce que el 17 de diciembre de 2013, el Vicerrector Administrativo de CIDCA le comunicó mediante correo electrónico afectaciones laborales para la planta administrativa, consistentes en desmejora de cargos y congelación de salarios, lo que generó inconformidades en los trabajadores de la sede Pereira; hechos que no fueron desconocidos por la DIRECCIÓN NACIONAL DE ESTUPEFACIENTES, hoy la SOCIEDAD DE ACTIVOS ESPECIALES S.A.S., puesto que se reunieron en varias ocasiones el depositario provisional de la FUNDACIÓN CIDCA y el gestor de la UNIDAD DE GESTIÓN DE SOCIEDADES, para tratar la propuesta de reestructuración organizacional.

Agrega que el 11 de junio de 2014, la Coordinadora de talento humano de CIDCA le envió un comunicado informándole que se había logrado un aumento del 2% en los salarios de los trabajadores a los que se les iba a congelar la remuneración y que a cada trabajador se le informó de la desmejora de cargos.

Afirma que el 2 de julio de 2014 los trabajadores afectados por la desmejora de cargos y congelación de salarios de la sede Pereira crearon el sindicato denominado “ORGANIZACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE CIDCA PEREIRA”, del que ella decidió hacer parte y que, una vez creado, las directivas nacionales de la FUNDACIÓN iniciaron una serie de persecuciones laborales contra los miembros del sindicato, empezando el 3 de julio de 2014 cuando los vicerrectores administrativo y académico, a las 5 pm entraron directamente en su oficina y la atracaron verbalmente, amenazándola con despedirla.

Relata que el 22 de septiembre de 2014 la Coordinadora nacional de talento humano la citó a descargos para ese mismo día, no obstante, al solicitar su aplazamiento, la misma se llevó a cabo el 25 de septiembre de 2014 y versó sobre tres puntos: i) firma de paz y salvo a docentes que no habían terminado sus obligaciones contractuales; ii) autorización por parte de la dirección de la Sede para la realización de reuniones políticas, sin el aval del representante legal de la fundación y; iii) violación del reglamento interno de trabajo, relacionado con actividades realizadas por sus subalternos.

Narra que el 7 de octubre de 2014 radicó una denuncia contra la CIDCA por acoso laboral ante el Ministerio de Trabajo por las amenazas y persecución laboral de la que fue objeto durante aproximadamente 3 meses; que el 14 de octubre de 2014 la Coordinadora nacional de talento humano le realizó la diligencia de ampliación de descargos, respecto al tema relacionado con la autorización del uso de la sede para reuniones políticas y; que al día siguiente, el rector de la FUNDACIÓN le comunicó su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo.

Alega que al despedirla, CIDCA violó el derecho al debido proceso y el derecho de defensa, porque no le hicieron una comunicación formal de la apertura del proceso, no se le dio traslado de las pruebas, ni la oportunidad para controvertirlas y allegar las que considerada necesarias, así como tampoco la posibilidad de interponer los recursos pertinentes frente a las decisiones y; que la persecución laboral en su contra, le causó un trastorno afectivo bipolar, pesadumbre y sufrimiento que afectó sus relaciones familiares, hasta el punto que estuvo incapacitada y fue remitida con un psiquiatra para que le tratara la ansiedad generada.

Finalmente, menciona que el 20 de mayo de 2015 elevó derecho de petición ante CIDCA y la DIRECCION NACIONAL DE ESTUPEFACIENTES, solicitando la indemnización por despido sin justa causa, el reintegro laboral, el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social dejados de cancelar desde el 16 de octubre de 2014, mismo que el 26 de junio de 2015 le fue negado.

La FUNDACIÓN CIDCA aceptó como ciertos los hechos relativos a la existencia de la relación laboral, los hitos temporales, los cargos desempeñados por la demandante, la remuneración, el secuestro de la entidad y la terminación del contrato por parte del empleador. Frente a la reestructuración orgánica, manifestó que la misma solo fue denominativa, puesto que no hubo desmejora en los cargos ni modificación de funciones, así como los salarios fueron aumentados en un 2% y todos superaban el mínimo legal. Aclaró que si bien algunos trabajadores conformaron el sindicato OSCP, mediante providencia del 19 de octubre de 2014, la Sala Laboral de Pereira confirmó la sentencia de primera instancia en la que se ordenó la cancelación de la personería jurídica de la organización sindical y que al interior de la FUNDACIÓN existe otro sindicato llamado SINTRACIDCA.

En cuanto a las circunstancias que rodearon la terminación del contrato de trabajo, manifestó que la Directora nacional de talento humano fue enviada para realizar un proceso de acompañamiento y adecuación administrativa al interior de la sede Pereira, encontrando anomalías que debían ser investigadas administrativamente, por lo que se citó a la demandante a la diligencia de descargos, a la que asistió acompañada de un abogado ajeno a la organización y que la realización de reuniones políticas dentro de la institución, sin autorización es una justa causa para dar por terminado el contrato.

Finalmente aseguró que no hubo actuaciones que configuraran acoso laboral y que si bien es cierto que la demandante presentó denuncia ante el Ministerio de trabajo, lo es también que luego de un proceso de investigación interna se absolvió de los señalamientos, mediante auto No. 01760 del 27 de noviembre de 2014.

En ese entendido, se opuso a la totalidad de las pretensiones y propuso las excepciones de mérito que denominó “Falta de causa para demandar”, “Cobro de lo no debido”, “Inexistencia de la obligación”, “Mala fe y temeridad” y “Prescripción”.

La SOCIEDAD DE ACTIVOS ESPECIALES S.A.S. únicamente aceptó los hechos relacionados con el embargo, secuestro y consecuente suspensión del poder dispositivos de los bienes del señor ÁLVARO ENRIQUE BARRERA MARIN, entre los que se encuentra la FUNDACIÓN CIDCA, dejándola a disposición de la DIRECCIÓN NACIONAL DE ESTUPEFACIENTES hoy SOCIEDAD DE ACTIVOS ESPECIALES, en calidad de secuestre judicial. Frente a los demás hechos manifestó que no le constaban y aclaró que si bien es sucesora procesal de la DIRECCIÓN NACIONAL DE ESTUPEFACIENTES EN LIQUIDACIÓN, por ser la actual administradora del FRISCO, lo cierto es que no es parte del contrato de trabajo entre la demandante y la FUNDACIÓN, por lo que no tiene conocimiento de las condiciones que hayan rodeado la relación laboral, toda vez que el depositario provisional para la administración de los bienes incautados tiene facultades de representante legal pero no en nombre propio sino en nombre del bien incautado. Seguidamente se opuso a la prosperidad de las pretensiones y propuso las excepciones de mérito que denominó “Inexistencia de relación laboral”, “Inexistencia de responsabilidad solidaria”, “Falta de legitimación en la causa por pasiva”, “Inexistencia de obligación”, “Prescripción” e “Innominada”.

**II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

La jueza de primera instancia negó las pretensiones incoadas por la señora DORA LIGIA AGUDELO MARTINEZ, a quien condenó en costas procesales en un 100%, argumento básicamente que del análisis de la prueba documental allegada al proceso se puede concluir que la parte demandada logró demostrar que los hechos que invocó para dar por terminado el contrato de trabajo constituyen justa causa, al configurarse la violación de las prohibiciones.

Respecto de las actividades en campañas políticas, recordó que la academia en general puede promover debates con los diferentes candidatos a fin de que se conozcan sus hojas de vida o sus programas, pero no pueden destinarse los espacios de las instituciones educativas al proselitismo, puesto que es abiertamente contrario a los fines de la empleadora, lo que encontró más gravoso por el rango jerárquico que ostentaba la demandante.

Consideró que si bien la parte demandante pretendía hacer ver que se trató de un acoso laboral o persecución sindical, lo cierto es que quedó demostrado que la creación del sindicato no fue lo que dio al traste la relación laboral, sino que al constituirlo como respuesta al proceso de restructuración o nueva denominación de cargos, se ordenó un seguimiento para menguar las inconformidades, en el que se evidenciaron irregularidades que el empleador tuvo que investigar y que tuvieron como resultado la terminación del contrato de trabajo.

Agregó que la nueva denominación de cargos no implicó cambio de funciones ni desmejora de salarios para ninguno de los trabajadores y no se evidencia una persecución sindical puesto que la institución ya contaba con un sindicato al que podían afiliarse los trabajadores de la sede, además de que la organización sindical que se constituyó no cumplió con los requisitos legales y por ende se ordenó judicialmente la cancelación de su personería.

Concluyó que la empleadora cumplió con las formalidades necesarias para dar por terminado el contrato de trabajo pues detalló de manera clara las circunstancias de tiempo modo y lugar en que ocurrieron los hechos en los que se fundamenta y la causal invocada, sin que tuviera que observar las garantías de un proceso disciplinario o sancionatorio, toda vez que el despido no es una sanción y por ende el empleador no estaba obligado a cumplir con esas fases, amén de que el mismo no fue convenido por las partes.

**III. RECURSO DE APELACIÓN**

La apoderada judicial de la parte demandante ataca la decisión de primera instancia, arguyendo que en el trámite del proceso quedó demostrado que aquella fue despedida sin justa causa y con violación del debido proceso, el derecho a la defensa y el de contradicción, entre otros.

Alega que CIDCA una vez se dio cuenta de la creación del sindicato inició una serie de persecuciones en contra de la mayoría de sus miembros, terminando en muchos casos con el despido injusto, entre ellos del presidente de la organización sindical y el fiscal de dicha organización, quien una vez realizó el registro fue despedido e indemnizado y que a muchos docentes no se les renovó el contrato.

Aduce que la candidatura del esposo de la demandante fue en el año 2010, por lo que es extraño que 4 años después la empleadora manifieste que utilizaron la sede para reuniones políticas, cuando nunca antes había tenido un llamado de atención por esta situación y fue solo cuando se generó el conflicto colectivo que lo sacaron a la luz para utilizarlo como justificación y evadir el pago de la indemnización por despido injusto, máxime cuando para las directivas de la institución nunca fue un secreto que el señor VICTOR HUGO QUINTERO fuera candidato al Concejo de Pereira en el 2010, ni tampoco se les ocultó las reuniones realizadas en CIDCA.

En cuanto a las garantías mínimas del proceso disciplinario, refiere que la demandada no hizo una comunicación formal de la apertura de la investigación en la formulación de cargos imputados, no realizó el traslado de las pruebas, no le dieron la oportunidad de controvertirlas ni de allegar las que considerara necesarias, así como tampoco se realizó un acto motivado y congruente para la imposición de una sanción.

**IV. CONSIDERACIONES**

**4.1. DEL REINTEGRO AL PUESTO DE TRABAJO.**

De acuerdo a las pretensiones planteadas en la demanda, lo primero que debe advertir la Sala es que el reintegro al puesto de trabajo es procedente solo en los casos específicamente establecidos en la ley o en la convención colectiva del trabajo, si la hay. Precisamente el art. 64 del CST vigente, no prevé en los casos de terminación del contrato sin justa causa por parte del empleador, la acción de reintegro.

Inicialmente, el decreto 2351 de 1965 estatuyó la acción de reintegro para aquellos trabajadores que al momento de ser despedidos sin justa causa, tenían 10 años o más de trabajo continuo para el mismo empleador, incluyendo el pago de los salarios dejados de percibir. Posteriormente, la ley 50 de 1990 limitó el reintegro para los trabajadores que a la entrada en vigencia de dicha ley, hubieran cumplido con los 10 años de servicios continuos, dejando para todos los demás, la respectiva indemnización. Actualmente, la ley 789 de 2002 al modificar el art. 64 del CST, refiere que solamente los trabajadores que al 1º de enero de 1991 cumplieran con los 10 años de servicios continuos al empleador, podrían optar por el reintegro.

Más allá de las disposiciones referidas, existen en el ordenamiento jurídico laboral otras fuentes que permiten ordenar el reintegro de un trabajador despedido, tales como las derivadas del fuero sindical (art. 405 del CST), fuero de maternidad o lactancia y estabilidad laboral reforzada de aquellos trabajadores que presenten incapacidades o se encuentren en situación de discapacidad (art. 26 ley 361 de 1997).

En este punto, conviene aclarar que esta Corporación mediante providencia del 19 de septiembre de 2014, con ponencia del Magistrado FRANCISCO JAVIER TAMAYO TABARES confirmó la sentencia proferida el 9 de septiembre del mismo año por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso No. 2014-00431 promovido por la Fundación CIDCA en contra de la Organización Sindical de Trabajadores de CIDCA Pereira “OSCP”, mediante la cual se ordenó la cancelación de la personería jurídica de la Organización Sindical, al igual que la disolución y liquidación, por encontrar probada la causal contemplada en el literal d) art. 401 de C.S.T: “reducción de los afiliados a un número inferior a veinticinco (25)”

Es así que, como en el presente caso no se acreditó ninguna de las situaciones que permiten ordenar el reintegro en la normatividad vigente, puesto que si bien la actora alude al proceso sindical, para el momento del despido ya se había disuelto el sindicato por orden judicial, además de que las acciones emanadas del fuero sindical deben tramitarse mediante el procedimiento especial contemplado en el Código de Procedimiento Laboral, y no se alegó que la posibilidad del reintegro estuviera consagrada en convención colectiva suscrita en la empresa demandada; razón por la cual deben negarse las pretensiones de la demanda encaminadas al reintegro y por tanto, esta Corporación pasará a estudiar las causas invocadas por la FUNDACIÓN CIDCA para dar por terminado el contrato de trabajo que la unió con la señora DORA LIGIA AGUDELO MARTINEZ, pero solo para determinar la procedencia de la indemnización por despido sin justa causa.

**4.3. DE LA TERMINACIÓN UNILATERAL CON JUSTA CAUSA.**

Como es bien sabido, la terminación del contrato laboral de manera unilateral y por justa causa se encuentra reglamentada en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual impone a la parte que le ponga fin a la relación laboral dos limitaciones, una de carácter sustancial y otra de procedimiento.

La primera, tiene que ver con las causas o razones para dar por terminado el contrato, las cuales se encuentran expresamente determinadas para cada una de las partes, existiendo para el caso del empleador 15 causales enumeradas en el literal a) y para el trabajador las 8 del literal b). Por el contrario, la segunda limitación se refiere a la forma de dar por terminado el contrato, la cual se encuentra reglada en el parágrafo del mismo artículo e impone a la parte que decida terminar la relación laboral que le manifieste a la otra, en el momento de la extinción, la causal o el motivo de esa determinación.

Por otra parte, cuando se alega la terminación sin justa causa por parte del empleador, ha sostenido el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria, que al trabajador sólo le corresponde demostrar el despido, para que la carga de la prueba recaiga sobre el empleador demandado, en el sentido de que este último deba desplegar toda su actividad probatoria, con el único fin de acreditar que el despido se produjo atendiendo unas justas causas. En torno a los requisitos de fondo y de forma del despido, también ha indicado dicha Corporación, que además de motivarlo en causal reconocida por la ley, debe probarse su veracidad en el litigio, pues si no se acredita el justo motivo, será ilegal intrínsecamente el mismo.

Por último, la norma también exige que el hecho que se invoque como motivo de terminación del contrato de trabajo debe ser presente y no pretérito respecto al conocimiento que de él tenga el patrono o el trabajador, según sea el caso.

**4.4. CAUSALES INVOCADAS POR LA FUNDACIÓN CIDCA PARA DAR POR TERMINADA LA RELACIÓN LABORAL**

Mediante misiva del 15 de octubre de 2014 (fls. 38 y 533), la demandada le comunicó a la señora DORA LIGIA AGUDELO MARTINEZ, su decisión de terminar unilateralmente el vínculo laboral por incumplimiento de las obligaciones contractuales y especiales del trabajador (No. 1 art. 58 CST), la violación del reglamento interno de trabajo (art. 46 RIT) y la incursión en prohibiciones de directiva (No. 5 y 6 art. 59 del C.S.T). En cuanto a lo pertinente al presente caso, se encuentra que el art. 62 del CST, señala:

*“ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. 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.”*

Con relación al incumplimiento de las obligaciones especiales, el numeral 1º del art. 58 ibídem, establece como deber: *1.* *Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.*

De acuerdo a los planteamientos de la carta de despido las prohibiciones del art. 59 ibídem le eran aplicables a la demandante en su calidad de jefe directiva de los trabajadores de la sede, pues representaba a la empleadora en la regional; en tal sentido el mencionado artículo consagra:

*“ARTICULO 59. PROHIBICIONES A LOS EMPLEADORES. Se prohíbe a los empleadores:*

*5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.*

*6. Hacer, autorizar, o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.”*

Asimismo, CIDCA le atribuye a la demandante pasar por alto el art. 46 del RIT, que en el numeral primero refiere:

*“Artículo 46. Además de las obligaciones que rigen para los demás empleados, son especiales para Directivos, Decanos, Jefes y Coordinadores, las siguientes:*

*1. Planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar y supervisar el trabajo de cada uno de sus subalternos con el fin de que se realicen las labores de los empleados dentro de las normas de la empresa.”*

Las conductas que la FUNDACIÓN CIDCA subsumió en las anteriores normas fueron:

**1.** Firma de paz y salvos a los docentes sin el lleno de los requisitos, lo que les permite acceder a la liquidación y cancelación de prestaciones sociales sin culminar los procesos académicos.

**2.** Insuficiente control y dirección sobre los empleados de la Sede Pereira, relacionado con la asignación de carga de horas catedráticas por parte de la subdirección académica a docentes que no habían sido contratados.

**3.** Uso de las instalaciones y personal de la Institución en actividades diferentes a las autorizadas en los reglamentos, propiamente reuniones con fines políticos-religiosos adelantada por el MOVIENTO MIRA sin el correspondiente soporte de autorización de los directivos centrales y sin que hagan parte del convenio suscrito con la fundación MARÍA LUISA cuyo objeto es impartir educación.

En ese entendido, le atañe a la Sala determinar si dichas conductas efectivamente se encuentran probadas y si corresponden a una de las causales contenidas en el art. 62 del CST para dar terminación al contrato de trabajo con justa causa, propiamente a la violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales. Para ello será necesario referirnos a cada una de ellas por separado y las pruebas que sobre las mismas se aportaron:

**1.** Con relación a la **firma de paz y salvos sin el lleno de los requisitos**, en el acta de diligencia de descargos llevaba a cabo el 25 de septiembre de 2014, la demandante manifestó que tales documentos deben pasar por todas las áreas para que den su aval y que una vez obtenidas, ella como Directora, de buena fe lo suscribía, al confiar en la responsabilidad de cada dependencia. Asimismo se puede observar en dicha acta que el paz y salvo es un requisito para la liquidación de los docentes, pues indica que el trabajador cumplió con todas sus obligaciones y que CIDCA se basó en el testimonio de la señora DIANA JULIANA RAMÍREZ RODRIGUEZ, para establecer que a ella se le había generado la liquidación y por ende firmado el paz y salvo, cuando no había culminado sus obligaciones.

Respecto al testimonio de la señora DIANA JULIANA RAMÍREZ RODRIGUEZ rendido dentro del proceso especial que terminó con la orden judicial de cancelación de la personería del sindicato, obtenido como prueba trasladada en este proceso, encuentra la Sala que verificado el audio, en la declaración de la referida testiga no se desprenden los hechos que aduce la demandada, antes bien, manifestó que estuvo asistiendo 3 semanas a las instalaciones de CIDCA por inconvenientes en las notas, pero que era cuando las matrices de las calificaciones de los estudiantes quedaban listas, que le entregaban el paz y salvo y ya no tenía más actividades que la obligaran a asistir a la institución, hasta el punto que refirió que se acordaría de la fecha exacta en la que entregó las calificaciones, si le dijeran en qué fecha firmaron su paz y salvo.

Asimismo, las testigos PAULA ANDREA GIRALDO HENAO y DIANA ARISTIZABAL ROJAS explicaron en qué consistían los paz y salvos docentes y aseguraron que como la Directora solo daba el aval después de la firma de cada coordinador de área que diera cuenta del cumplimientos de las obligaciones, no era posible que se expidieran sin el lleno de los requisitos, pues eran un medio de control establecido solo en esa sede.

En cuanto a lo manifestado por la testiga DIANA MILENA LOPEZ VELASQUEZ, quien fungía como Coordinadora nacional de talento humano, respecto a que presenció a los docentes a los que se les había pagado la liquidación y firmado el paz y salvo antes de entregar notas, este hecho bien puede corresponder a lo manifestado por la testiga DIANA JULIANA RAMÍREZ RODRIGUEZ en la prueba trasladada, en el sentido de que los paz y salvos se expedían en el momento en que los docentes entregaban las calificaciones, sin tener en cuenta que en ocasiones surgían inconvenientes que los obligaban a modificarlas, y por ello era posible verles cumpliendo con sus deberes después de efectuada la liquidación.

Así pues, para la Sala los primeros hechos alegados por la demandada como justa causa no se encuentran probados, siendo necesario verificar la ocurrencia de las dos siguientes supuestos fácticos, pues basta con que uno solo de los enunciados en la carta de despido, corresponda a una justa causa, para que la misma se configure en los términos legales.

**2.** Respecto al **insuficiente control y dirección sobre los empleados de la Sede Pereira**, propiamente la asignación de carga académica a docentes que no fueron contratados, manifestó la demandante que no tenía conocimiento de que la Coordinación académica hubiera asignado tales tareas a profesionales no contratados, puesto que esa área es autónoma. Sobre este punto, enmarcado en el art. 46 del RIT, en el que se le asignó una obligación en virtud de su cargo directivo, debe decir la Sala que las manifestaciones de la actora en la diligencia de descargos, intentando exculpar su responsabilidad frente a los actos de sus subalternos, invocando la autonomía de los mismos y su propio desconocimiento, no pueden tenerse como eximentes de tales conductas, toda vez que es precisamente dicho desconocimiento y la falta de supervisión, lo que se le reprocha y en la que, espontáneamente, confesó incurrir. Esto así, que habiéndose tolerado actuaciones irregulares que denotan corrupción al interior de la entidad, para la Sala dicha ausencia de supervisión tiene la entidad suficiente para ser catalogada como una falta grave por sí sola.

**3.** El **uso de las instalaciones del centro educativo para fines políticos**, es sin duda la conducta que mayor peso tuvo en la decisión de la empleadora, hasta el punto que solo frente a este hecho se solicitó la ampliación en la diligencia de descargos. Así, lo primero que debe advertirse es que ni la demandante ni los testigos negaron la realización de tales actividades, puesto que por una parte la demandante justificó la utilización del teatro por integrantes del MOVIMIENTO MIRA con quien se firmó un convenio para beneficiar a alrededor de 150 estudiantes y que fueron precisamente estos quienes le solicitaron hacer uso del espacio del auditorio para sus actividades, además de que manifestó que en ningún documento se le exigía autorización del representante legal para facilitar las instalaciones. En la diligencia de ampliación de descargos, la señora AGUDELO MARTÍNEZ reiteró los anteriores argumentos, así como en el interrogatorio de parte, en el cual además agregó que no solo las reuniones se dieron en el 2014 sino también en el 2010 que su cónyuge -trabajador de la demandada para ese momento-, era candidato al Concejo de Pereira.

Por otra parte el testigo VICTOR HUGO QUINTERO PARRA, cónyuge de la demandante, manifestó que cuando él fue candidato al Concejo en el 2010 realizó reuniones en las instalaciones de CIDCA, sin que mediara un consentimiento escrito del representante legal y que, en pro de expandir la academia, la demandante aprovechó el potencial estudiantil de la Iglesia a la que asiste, que también tiene una fundación –MARÍA LUISA– y por eso, el 70% de los estudiantes de la sede Pereira llegaron a ser de dicho colectivo. Agregó que la actora tenía la gratitud de poner a disposición la sede para cualquier reunión que hicieran los destinatarios del convenio y así lo hizo muchas veces, incluso, con otro candidato que también se reunió, sin que se obligara a nadie a asistir.

De acuerdo a lo dicho por la demandante y su esposo, para la Sala no cabe duda de que tales reuniones de carácter político se llevaron a cabo en la institución y que las mismas tenían como destinatarios a los miembros del MOVIMIENTO POLÍTICO MIRA quienes también se identificaban con la FUNDACIÓN MARÍA LUISA; reuniones que fueron efectivamente documentadas en las fotografías que obran en el plenario a folios 516 a 531, donde se aprecia los logotipos de la referida organización política en las instalaciones del teatro de la FUNDACIÓN CIDCA; así como en las minutas de anotaciones de los vigilantes de la demandada, propiamente la que corresponde al 9 de marzo de 2014 que da cuenta del ingreso de personas para hacer uso del teatro y posteriormente, la salida de la actora con personal del grupo MIRA, quienes se encontraban en el auditorio realizando una reunión (fl. 532).

Lo anterior es reiterado por los testigos LUZ ADRIANA MONTOYA y DIEGO MAURICIO CHICA. La primera de las deponentes afirmó que en efecto las instalaciones de la institución se prestaban para la realización de actividades del MOVIMIENTO MIRA, sobre todo los fines de semana en el teatro, incluyendo la campaña política con aspiraciones al Concejo de Pereira, pero sin que se facilitaran los espacios a otros partidos políticos y que la autorización la daba la demandante y su cónyuge. Por su parte, el segundo deponente manifestó que un sábado vio que en el teatro realizaron un evento de tipo político con los colores de MIRA y un compañero le dijo que asistió a uno de esos encuentros dentro de CIDCA; aseguró que tales reuniones se hacían o en el teatro principal o en el auditorio y que siempre veía que asistían personas ajenas a la institución y nunca estudiantes.

De esta manera, estando plenamente comprobada la realización de reuniones con propósitos políticos en el teatro de la FUNDACIÓN CIDCA, la gravedad de la conducta viene dada por el tipo de establecimiento en el que se llevaron a cabo tales eventos, que por tratarse de una entidad dedicada a la academia, aunque sea de carácter privado, al prestar el servicio público de educación, no puede participar en actos catalogados como proselitismo, al no estar comprobadas actividades de participación pluripartidista como debates o foros.

Asimismo, dado el nivel jerárquico que ostentaba la demandante, efectivamente era la representante del empleador en la Sede Pereira, por lo que, aunque no fuera ella misma quien convocaba a los eventos, el mero hecho de autorizar o tolerar que se llevaran a cabo con propaganda de un determinado movimiento o partido, la hizo incurrir en la prohibición contenida en el art. 59 del CST, lo cual, al no haber sido autorizado por los directivos nacionales de la entidad, les permitía tomar las medidas necesarias, que a la postre, desencadenó la terminación del contrato.

**4.5. PROCESO DE DESPIDO.**

En ese entendido, comprobada la violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales por tolerar la asignación de carga académica a docentes no contratados y por la utilización con fines políticos de los espacios de la institución educativa, conjugado con la falta de control y supervisión que debía imponer por su cargo de Directora Seccional, resta analizar la manera como se llevó a cabo el despido, para verificar la observancia del debido proceso. Para ello, como primera medida, debe recordarse que en casos en que no se cuente con disposición especial en la convención colectiva o reglamento interno de trabajo, sobre un procedimiento expreso para llevar a cabo la comprobación de la justa causa para dar por terminado el contrato y su consecuente desvinculación laboral -hecho que no fue alegado en el sub lite-, lo que debe observarse son las garantías mínimas de defensa, sin que implique que deba llevarse a cabo todo un proceso o investigación disciplinaria, puesto que ha sido enfática la jurisprudencia patria en que el despido no es una sanción sino una potestad del empleador (CSJ SL1650-2018).

Así pues, de las pruebas allegadas por ambas partes, es posible colegir que el despido de la demandante estuvo mediado por los siguientes hechos:

**1.** El 22 de septiembre de 2014 la señora DORA LIGIA AGUDELO MARTÍNEZ fue citada a diligencia de descargos programada para el mismo día en horas de la tarde para que explicara los siguientes hechos: i) la firma de paz y salvo a docentes que habían terminado sus obligaciones, ii) autorización para la realización de reuniones políticas y iii) violación del RIT con relación a actividades realizadas por sus subalternos. Asimismo se le informó que podía asistir acompañado de un testigo (fl. 487).

**2.** La actora solicitó el aplazamiento de la diligencia, con el fin de preparar debidamente su defensa (fl. 488), misma que fue nuevamente programada para el 25 de septiembre de 2014 en horas de la mañana (fl. 489).

**3.** La diligencia de descargos se llevó a cabo en la hora y fecha señaladas, en presencia de la Coordinadora Nacional de Talento Humano y el abogado asesor de CIDCA, así como del abogado ANDRÉS FELIPE OCAMPO que acompañó a la trabajadora en aras de garantizar su derecho de defensa. Del acta de dicha diligencia (fl. 492), tal como se ha hecho mención precedentemente, se desprende que la señora AGUDELO MARTINEZ fue escuchada sobre cada uno de los hechos que se le imputaron y se le puso de presente las pruebas en las que basó sus acusaciones, tales como los testimonios rendidos el 8 de septiembre del 2014 dentro del proceso especial de cancelación de personería jurídica del sindicato y la minuta de registro de ingresos y egresos que registraron las actividades políticas.

**4.** El 7 de octubre de 2014 se citó a la actora para que ampliara su versión sobre los temas tratados en la diligencia de descargos (fl. 501). Tal ampliación se realizó el 14 de octubre de 2014, participando únicamente la Coordinadora nacional de talento humano y la señora DORA LIGIA AGUDELO MARTÍNEZ, para tratar únicamente sobre las reuniones políticas en el teatro de la FUNDACIÓN CIDCA.

**5.** El 15 de octubre de 2014 a la demandante se le comunicó la terminación unilateral del contrato, aduciendo una justa causa, que fue ampliamente explicada y sustentada en las manifestaciones efectuadas por la trabajadora en la diligencia de descargos.

Referente a la inmediatez que invoca la actora en la sustentación del recurso, específicamente al considerar que las reuniones políticas se dieron en el 2010 cuando el señor VICTOR HUGO QUINTERO fue candidato al Concejo de Pereira y que apenas en el 2014 salieron a relucir esos hechos como justificantes de la terminación del contrato; se recuerda que la Corte Suprema de Justicia ha decantado que entre la falta y la consecuencia debe mediar un tiempo prudente que impida que el trabajador y sus compañeros de trabajo tengan alguna duda sobre los motivos que sustentaron la terminación, por lo que no puede el empleador fundamentar su decisión en incumplimientos perdonados o infracciones olvidadas, sin que ello implique que deba precipitarse la entidad para tomar decisiones sin estar segura de la ocurrencia de los hechos imputables. Asimismo, debe tenerse en cuenta que el tiempo transcurrido debe contarse a partir del conocimiento que de los hechos tenga la empleadora y en este caso, de acuerdo a la totalidad de los testimonios e incluso el interrogatorio de parte, es posible determinar que CIDCA se enteró de la realización de actividades con fines políticos en las instalaciones de la institución educativa después de julio de 2014, cuando fue enviada la Coordinadora Nacional de Talento Humano desde la sede central a acompañar el proceso de restructuración administrativa, en virtud de las inconformidades que exteriorizaron los trabajadores de Pereira.

Y es que precisamente por la independencia y autonomía con la que contaba la Sede Pereira, solo hasta que un nuevo depositario y presentante legal nacional decidió unificar la nominación de los cargos en las tres sedes, es que se generaron los procesos que pusieron en evidencia las irregularidades que terminaron con el despido de la demandante. Por otra parte, la demandada ha argumentado y así lo puso en conocimiento de la actora, que fue por los testimonios que se rindieron en el proceso de cancelación de personería jurídica del sindicato en septiembre de 2014, que tuvo conocimiento de las causales invocadas y por eso, aunado a la necesidad de enterarse de los motivos del descontento de los empleados por el cambio de denominación de los cargos, es que inició una serie de entrevistas de las que surgieron con mayor claridad la ocurrencia de los hechos.

Es decir que, aunque se hayan presentado las reuniones políticas desde el año 2010 y se haya documentado una el 9 de marzo de 2014 y el despido de la señora DORA LIGIA AGUDELO MARTINEZ se dio el 15 de octubre de 2014, lo cierto es que el tiempo que medió entre los hechos y la terminación del contrato, no desconoce las normas laborales, pues es claro que en este caso, en el que la empleadora había delegado la dirección de la sede Pereira, en una trabajadora con amplia experiencia, solo tuvo conocimiento de la ocurrencia de los hechos cuando, en virtud de sus facultades, inició el acompañamiento de los procesos administrativos.

Es del caso anotar que en este asunto no resulta viable aplicar los lineamientos señalados en la sentencia C-593 de 2014, a la que alude la apelante, toda vez que en la misma providencia se establece que los presupuestos allí contenidos deben aplicarse en la imposición de sanciones, es decir en los procesos disciplinarios, y no en asuntos que versen acerca de la legalidad del despido.

En este caso, se encuentra plenamente comprobado que a la señora DORA LIGIA AGUDELO MARTÍNEZ se le citó a diligencia de descargos con el fin de que expusiera ampliamente los hechos que rodearon la violación de las obligaciones o prohibiciones especiales que se le imputaron, así como que se le pusieron de presentes los documentos (minutas) y testimonios en los que basaron sus acusaciones, hasta el punto que la diligencia fue aplazada a solicitud de la trabajadora, para poder preparar debidamente su defensa, e incluso, se le permitió estar acompañada de un abogado de confianza externo a la FUNDACIÓN.

En ese entendido, estando probado que permitir la utilización de las instalaciones del centro educativo con fines políticos y no académicos, se enmarca en la violación de las prohibiciones y obligaciones establecida en el numeral 6 del literal a del art. 62 del CST, la demandada actuó conforme a derecho, al comunicarle a la demandante los motivos de la terminación y la justa causa invocada mediante la carta de despido, una vez le permitió a la trabajadora dar su versión de los hechos.

Luego entonces, no existe ninguna ilegalidad en la forma en que se presentó la extinción del contrato de trabajo, pues se advierten cumplidos los formalismos mínimos para que sea efectivo el despido con justa causa, resultando forzoso confirmar la sentencia de primera instancia.

Por último, sobra hacer pronunciamiento expreso sobre las pretensiones pecuniarias de la demanda, toda vez que las mismas dependían de la declaratoria de terminación sin justa causa, por lo que, si bien no desconoce esta Corporación las consecuencias anímicas que pudo acarrear el despido para la actora, lo cierto es que, al encontrarse ajustada a derecho la terminación del contrato, no pueden desprender perjuicios de la misma.

Las costas en esta instancia correrán a cargo del recurrente por no haber prosperado el recurso.

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

**RESUELVE:**

**PRIMERO.- CONFIRMAR** la sentencia objeto del recurso de apelación.

**SEGUNDO: COSTAS** en esta instancia a cargo de la parte demandante, por no haber prosperado el recurso. Liquídense por la secretaría del juzgado de origen.

**Notificación surtida en estrados.**

**Cúmplase y devuélvase el expediente al Juzgado de origen.**

No siendo otro el objeto de la presente diligencia, se termina siendo las \_\_\_\_\_ de la mañana, se levanta el acta y firman las personas que en la misma intervinieron.

La Magistrada ponente,

### **ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

La Magistrada y el Magistrado,

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