



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta

E D I C T O

**LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL
DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,**

H A C E S A B E R:

Que el dos (2) de febrero dos mil veinticuatro (2024), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-004-2023-00140-02 P.T. No. 20.769
NATURALEZA: ORDINARIO.
DEMANDANTE CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE.
DEMANDADO: SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION.

FECHA PROVIDENCIA: DOS (2) DE FEBRERO DE 2024.

DECISION: “**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 3 de octubre de 2023, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia. **SEGUNDO:** COSTAS en segunda instancia, a cargo de la parte DEMANDADA vencida en recurso y a favor de la parte DEMANDANTE. Fíjense como agencias en derecho la Suma de un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva. **TERCERO:** Esta sentencia deberá ser notificada a través de EDICTO, atendiéndose los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.”

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy ocho (8) de febrero de dos mil veinticuatro (2024).

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

El presente edicto se desfija hoy doce (12) de febrero de 2024, a las 6:00 p.m.

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO



República de Colombia

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA
SALA LABORAL**

**DAVID A. J. CORREA STEER
MAGISTRADO PONENTE**

**PROCESO ESPECIAL FUERO SINDICAL – PERMISO
PARA DESPEDIR** promovido por **CORPORACIÓN
UNIVERSIDAD LIBRE** contra **CLAUDIA XIMENA PORTILLO
PÉREZ**, y la vinculada la **ORGANIZACIÓN SINDICAL
SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS
INTITUCIONES DE EDUCACIÓN- SECCIONAL CÚCUTA-
SINTIES**.

EXP. 54001-31-05-004-2023-00140-01.

P.I. 20769.

San José de Cúcuta, dos (2) de febrero de dos mil
veinticuatro (2024).

La Sala Laboral del Distrito Judicial de Cúcuta, integrada por
los Magistrados **JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA**, **NIDIAM
BELÉN QUINTERO GELVES** y **DAVID A. J. CORREA STEER**,
como Magistrado Ponente, atendiendo lo establecido en el
artículo 117 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad

Social -modificado por el artículo 47 de la Ley 712 de 2001, y lo reglado en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a resolver el recurso de apelación formulado por la parte demandada, contra la sentencia proferida el 3 de octubre de 2023, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta.

SENTENCIA.

I. ANTECEDENTES.

La CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE, a través de apoderado judicial, solicitó se ordene el levantamiento del fuero sindical que ampara a la señora CLAUDIA XIMENA PORTILLO PÉREZ, en su condición de miembro de la Junta Directiva de la ORGANIZACIÓN SINDICAL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INTITUCIONES DE EDUCACIÓN-SECCIONAL CÚCUTA-SINTIES, por la configuración de una justa causa de conformidad con lo señalado en el numeral 6.º del artículo 62 del Código Sustantivo del trabajo; en consecuencia, se conceda el permiso para despedir a la demandada.

Como sustento de sus pedimentos, indicó que la señora CLAUDIA XIMENA PORTILLO, desempeñó el cargo de CORDINADORA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD DE LA SECCIONAL y goza de la garantía foral por ser SECRETARIA DE BIENESTAR.

Relató, que la Dra. DEBORA GUERRA MORENO, desde que asumió la representación legal de la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE, también asumió la administración del personal, toda vez que desde 2021, no se cuenta con

ADMINISTRADORA DE PERSONAL, por dificultades económicas presentadas desde la época de pandemia.

Igualmente, precisó que el 14 de septiembre de 2022, se llevó a cabo en las oficinas de la RECTORÍA SECCIONAL DE LA UNIVERSIDAD LIBRE- SECCIONAL CÚCUTA, sesión del Comité de Calidad, con el objetivo de solicitar información relativa a las auditorías internas de los procesos de la Universidad.

Refirió, que la demandada en su condición de COORDINADORA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD DE LA SECCIONAL, hace parte del comité de Calidad (Sistema de Gestión de Calidad); a quien se le solicitó el acta de la última sesión; sin embargo, manifestó no tener actas de dichas reuniones, y solicitó un tiempo para buscar en sus archivos.

Esgrimió, que una vez transcurrió el tiempo solicitado la demandada informó que no había actas de las sesiones anteriores.

Indicó, que la ingeniera ANA MARÍA DÍAZ ESPINEL, evidenció el registro de una supuesta auditoría al proceso bajo su responsabilidad; no obstante, manifestó que la misma no se había llevado a cabo el 26 de marzo a las 3:00 p.m., como figuró en el sistema, ni en ninguna otra fecha, en la que se registró como auditor al profesor JESÚS ALEXANDER PINILLOS VILLAMIZAR.

El profesor JESÚS ALEXANDER PINILLOS VILLAMIZAR, adujo no haber realizado tal auditoria y expresarle a la demandada no asignarlo como auditor, situación que se le cuestionó a la pasiva quien guardó total silencio.

Informó, que dadas las faltas reiterativas presentadas al momento de radicar la demanda se tramita otro proceso especial de levantamiento de fuero sindical en el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta.

Debido a las nuevas faltas, la parte demandada formuló cargos para iniciar trámite de despido, los cuales fueron comunicados el 12 de octubre de 2022, de conformidad con la Convención Colectiva de Trabajo vigente para el periodo 2021-2022, las decisiones que tomaron los representantes de los trabajadores y del empleador en el Comité Paritario fueron debidamente comunicadas a la trabajadora.

La Decana de la facultad de Derecho, estudió el expediente y sostuvo que la demandada si incurrió en justas causas para ser despedida, decisión que fue notificada a la señora CLAUDIA XIMENA PORTILLO PÉREZ y a los miembros del Comité Paritario.

Por último, adujo que le comunicó el 9 de marzo de 2023, la decisión de terminar el contrato de trabajo por justa causa.

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

La demandada CLAUDIA XIMENA PORTILLO PÉREZ, se opuso a las pretensiones de la demanda, señaló que las faltas indicadas por la parte demandante carecen de fundamentos fácticos, probatorios y jurídicos, pues no incurrió en las faltas a título de dolo o culpa.

Esgrmió, que no existía una disposición de tiempos respecto a las auditorías internas, pero que una vez se cumplió el plazo de la auditoría al proceso GESTIÓN DE DIRECCIÓN, y al no realizarse por parte del auditor designado JESÚN ALEXANDER PINILLOS, la demandada como Coordinadora del Sistema de Gestión de Calidad decisión realizarla e ingresar los datos a través del usuario administrador en el sistema KAWAK.

Así mismo, refirió que la demandada presentó carta de renuncia el 17 de mayo de 2023, renuncia que fue aceptada por la demandante, en la cual se estableció su efectividad a partir del 24 de mayo de 2023.

Formuló como excepciones de fondo, las que denominó: *“falta de causa para demandar, violación al principio de legalidad-debido proceso, carencia de objeto de la demanda”*

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Finalizó la primera instancia con sentencia proferida por el Juez Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, el 3 de octubre de 2023, en la cual se resolvió:

“Primero.- Ordenar el levantamiento de la garantía del fuero sindical de la trabajadora demandada CLAUDIA XIMENA PORTILLO PEREZ c.c. 37.331.110, directiva sindical de la organización sindical SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN, SECCIONAL CUCUTA-SINTIES, por probarse la justa causa alegada por la demandante, para que en su oportunidad si así lo estima, proceda a desvincularla de la entidad demandante CORPORACION UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CUCUTA, todo conforme a lo considerado.

Segundo.- Declarar no probadas las excepciones de mérito propuestas por la pasiva, conforme a lo considerado.

Tercero.- Condenar en costas a la parte demandada y a favor de la demandante, con fundamento a los artículos 365-1 del CGP en conc. Acuerdo PSAA16-10554 de agosto 5 de 2016 artículo 5 se fijan las agencias en la suma \$1.160.000., que se tendrán en cuenta para integrar al concepto de costas cuando se liquiden.

Cuarto.- En el evento en que no apele la pasiva representada por la trabajadora, se ordena desde ya el grado jurisdiccional de consulta artículo 14 ley 1149 de 2007, se remitirá el expediente digital al superior funcional para lo de su competencia.”

Como sustento de su decisión, esbozó que no se discutió la calidad de aforada de la demandada, ni el cargo, el contrato de trabajo suscrito entre las partes, y que fueron aceptados los hechos 2,3,4,6,7,8,9,10,12,13,15,16,19,20, realizó un relato de lo señalado en el escrito de demanda.

Luego, efectuó un análisis de las pruebas documentales aportadas, señaló que se comprobó que la trabajadora no tenía actas de la anterior, ni anteriores comités; acerca de la irregularidad del proceso de auditoría respecto a la auditoría de dirección estratégica que se llevó a cabo el 27 de mayo de 2022, la cual estaba programada al proceso de dirección estratégica para el 26 de mayo de 2022, dijo ANA MARÍA DÍAZ ESPINEL, que ella estuvo atenta pero nunca la llamaron, e indagó quien realizó la auditoria, y CLAUDIA manifestó que ALEXANDER PINILLOS VILLAMIZAR, a quien se llamó, pero manifestó que le solicitó a la demandada para realizar tal auditoria; no obstante, en el sistema

KAWAK, se registró que fue él quien la hizo, aunque este manifestó quien no la efectuó.

Acto seguido, hizo alusión al fuero sindical, citó los artículos 407 y 410 del Código Sustantivo del Trabajo, y refirió que la naturaleza del proceso de levantamiento de suero sindical, tiene como objetivo verificar la ocurrencia de la justa causa que legó el empleador y el análisis de la legalidad.

Relacionó el artículo 58, numeral 1.º *“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.”*

Además, trajo a colación los artículos 51, 55, así como el artículo 61 del Reglamento Interno de Trabajo de la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE, que estipula las faltas graves.

De igual forma, afirmó que los testigos traídos al proceso ANA MARÍA DÍAZ ESPINEL y ALEXANDER PINILLOS VILLAMIZAR, confirmaron lo que se estipuló en el acta, no se presentaron actas de manera física o digital, pero por lo menos dentro de sus funciones debió tener esa información, máxime que la última acta que tenía era la del año 2012.

Así mismo, ANA MARÍA DÍAZ ESPINEL, preció que no se realizó auditoría a la DIRECCIÓN ESTRATÉGICA, la trabajadora informó que se hizo el 27 de mayo, que la hizo ALEXANDER PINILLOS VILLAMIZAR.

Resaltó, que la demandada confesó en el interrogatorio de parte, que es cierto que: *“i) en su entonces rol como CORDINADORA SECCIONAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD, de la UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA, asistió el 14 de septiembre de 2022; ii) que en dicha sesión le fueron requeridas las actas anteriores de ese comité, iii) no contó con las actas de las sesiones del comité de calidad de los años 2013 a 2021; iv) dentro de sus funciones era su deber velar por el correcto funcionamiento de dicho sistema incluyendo la labor y custodia de las memorias de dicho comité; v) que la auditoria de 2022, al proceso interno denominado DIRECCIÓN ESTRATÉGICA, no fue realizada por parte del señor ALEXANDER PINILLOS VILLAMIZAR, ni por usted; vi) usted cargó unos supuestos resultados de tal auditoria al sistema KAWAK, haciendo pasar como auditor al profesor hizo ALEXANDER PINILLOS VILLAMIZAR; vii) al preguntar la Dra. DEBORA GUERRA, a los presentes si las sesiones del comité se realizaron en esos años estos manifestaron que sí se llevaron a cabo; viii) proyectó en pantalla ante los asistentes de la sesión del comité de calidad la plataforma KAWAK, en la cual reposaban los resultados de las auditorías internas 2022; ix) al observar los resultados proyectados ante el comité ANA MARÍA DÍAZ ESPINEL, manifestó que el proceso a su cargo jamás fue auditado; x) al presentarse esta situación procedieron a contactar al señor PINILLOS; xi) el profesor ALEXANDER PINILLOS, respondió de manera contundente que no había realizado la auditoria ni mucho menos registrado los resultados de la misma, pues le había solicitado no asignarle esa labor”*

Por último, concluyó que se cumplen los presupuestos legales razón por la cual, accedió al petitum de la demanda, y anotó que la demandada confesó que la auditoria nunca se llevó a cabo, por ningún auditor.

IV. RECURSO DE APELACIÓN.

LA PARTE DEMANDADA, presentó recurso de apelación, esbozó que se debe tener en cuenta que no se configuró la causal

para otorgarse el levantamiento del fuero sindical, respecto a las actas de comité de calidad, pues no eran parte de facultad, por lo cual no puede castigarse el hecho de no haberlas presentado.

En cuanto a la auditoria, esgrimió que ese proceso no estaba en cabeza de la ingeniera ANA MARÍA, por lo cual ella no podía dar cuenta de tal proceso, aunado a que esa auditoria si fue realizada por la demandada quien, en principio de buena fe y colaboración, en cumplimiento de su función de la gestión de calidad, lo subió a la plataforma; sostuvo además que el testimonio de ANA MARÍA, no puede ser tenido en cuenta.

Alegó, que se violó el principio de legalidad pues la señora DEBORA, no tenía la facultad de jefatura de personal, lo cual entraba en conflicto de intereses con la Decana de la Facultad de Derecho.

V. CONSIDERACIONES.

Acorde con el principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social se resolverá la inconformidad de la recurrente plasmada en su recurso.

En atención, al marco funcional trazado por la apelación, el problema jurídico que en esta oportunidad deberá resolver la Sala, se contrae a establecer si existió una nulidad por violación al debido proceso, y si se configuró o no una justa causa que dé lugar a levantar el fuero sindical de la trabajadora demandada, que permita autorizar su despido.

DEL FUERO SINDICAL.

La protección al derecho de asociación sindical está prevista en el artículo 39 de la Constitución Política, y en los Convenios 87 y 98 de la OIT, que le otorgan un verdadero sentido, dado que son un eje de suma importancia en el desarrollo del vínculo laboral, y en el establecimiento de la armonía entre trabajadores y empleadores.

El artículo 53 de la Constitución Política, establece que los Convenios Internacionales del Trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna, al tiempo que la jurisprudencia constitucional, ha señalado que algunos de ellos integran el Bloque de Constitucionalidad, de ahí que el citado artículo 39, deba aplicarse en consonancia con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación n.º 87 de la OIT, ratificado por Colombia el 16 de noviembre de 1976 (Ley 26/76); el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva n.º 98, ratificado el mismo día, mes y año a través de la Ley 27 de 1976.

El primero, tiene como objetivo proteger la autonomía y la independencia de los Sindicatos y de las organizaciones de empleadores respecto de las autoridades públicas tanto en la creación, como en el funcionamiento y la disolución de los mismos; en tanto que el segundo, tiende básicamente a proteger estas organizaciones de la injerencia recíproca, a promover la negociación colectiva y a evitar que los trabajadores se vean perjudicados por realizar actividades sindicales a través de actos de discriminación antisindical.

Por su parte, la Honorable Corte Constitucional en sentencia C-567 de 2000, expuso que el reconocimiento automático de la personería jurídica fue el propósito del legislador al expedir la Ley 50 de 1990, por lo que modificó sustancialmente la norma, tanto a nivel conceptual como procedimental, en el sentido de eliminar trámites o requisitos innecesarios que entorpecen la constitución de sindicatos, por lo que se debe entender a partir de la entrada en vigencia de la referida Ley, que las organizaciones sindicales desde el momento de su formación gozan de personería jurídica, y por ende, son sujetos de derecho sin que sea necesaria la autorización de autoridad alguna. Sin embargo, para el ejercicio efectivo del derecho si requiere de la inscripción en el registro sindical para poder actuar válidamente ante las autoridades y terceros, como toda persona jurídica, se requerirá de un mínimo de requisitos que deben observarse.

Ahora, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, prevé que la garantía del fuero sindical se traduce en la estabilidad laboral que:

“gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo”.

Según el artículo 406 ibidem, están amparados por el fuero sindical, en lo que interesa al presente caso:

“Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités

seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más.”

Se tiene entonces, que el fuero sindical es un instrumento destinado a garantizar el derecho fundamental de asociación y libertad sindical, además de ser un privilegio y una garantía establecida en el ámbito del derecho colectivo del trabajo para los trabajadores sindicalizados. Protege también, la libertad de la actividad sindical y ampara la estabilidad del beneficiado a través de una acción expedita, ágil e idónea en la que se controvierten los actos de desvinculación que atenten contra la garantía sindical.

Es necesario puntualizar, que si el fin último de la Acción Especial de Fuero Sindical - Permiso para Despedir, es lograr desvincular a un trabajador que ostenta la calidad de aforado por encontrarse inmerso en las causales estipuladas en el artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo, se impone, a quien persigue dicha reclamación, demostrar la constitución y vigencia de la agremiación sindical, y que el demandado este enlistado entre los trabajadores amparados por el beneficio sindical de que trata el artículo 406 de la norma citada; así como la configuración de una justa causa, requisitos probatorios que surgen indispensables para lograr la autorización de levantamiento de fuero sindical y el despido o retiro del trabajador aforado, pues el Juez laboral solo podrá acceder a lo pretendido cuando la situación puesta a su conocimiento pueda ser verificada conforme a los supuestos normativos que regulan el caso.

Inicialmente, debe precisarse que según la prueba decretada de oficio, se tramitó proceso especial Fuero Sindical-Permiso para despedir por parte de la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE, en contra de CLAUDIA XIMENA PORTILLO PÉREZ, bajo Radicado 5400-31-05-004-2023-00009-01, ante el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, quien otorgó el levantamiento del fuero sindical y autorizó el despido de la demandada.

Contra dicha decisión se interpuso recurso de apelación, el cual fue resuelto mediante sentencia de segunda instancia de fecha 29 de septiembre de 2023, por esta Corporación bajo la Partida Interna 20565, en la que se concluyó que la señora CLAUDIA XIMENA PORTILLO PÉREZ, incurrió en la configuración de una justa causa, de conformidad con lo establecido en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo; en consecuencia, se confirmó la decisión del Juzgado de primera instancia, referente a otorgar el levantamiento del Fuero Sindical, y a su vez, autorizar a la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE, a realizar el despido de la señora CLAUDIA XIMENA PORTILLO PÉREZ.

En vista de lo expuesto, se tiene que entre el proceso de la referencia y el mencionado, en renglones precedentes, existe identidad de partes, las pretensiones son idénticas, pero no se configura cosa juzgada al no existir identidad de causa, ya que la justa causa alegada en el presente proceso especial se basa en hechos diferentes a los aducidos en el proceso mencionado con antelación.

Una vez realizada la anterior precisión, se observa que en el presente proceso se logró acreditar: **i)** la señora CLAUDIA XIMENA PORTILLO PÉREZ, suscribió contrato de trabajo el 3 de mayo de 2010, con la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE, en virtud del cual desempeñó el cargo denominado COORDINADORA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD DE LA SECCIONAL (Archivo n.º03, pág. 32-34); **ii)** la demandada, es afiliada a la ORGANIZACIÓN SINDICAL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INTITUCIONES DE EDUCACIÓN-SINTIES SECCIONAL CÚCUTA, el calidad de suplente (Archivo n.º03, pág. 224; **iii)** el 11 de octubre de 2022, se formularon cargos a la parte demandada por violación grave de las obligaciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y el Reglamento Interno del Trabajo; **iv)** la demandada inició el proceso para despedir de conformidad con la convención colectiva de trabajo vigente 2021-2022; **v)** que luego de adelantar el procedimiento interno reglado en la Convención Colectiva de Trabajo, se concluyó que la demandada incurrió en una justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo, de conformidad con lo señalado en el Reglamento Interno de Trabajo, artículo 51, literal d), g) y h), el artículo 55, literales 1, 5, de la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE, en concordancia con el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo (Archivo n.º03, pág.119)

Finalmente, en cuanto a la Garantía se observa que en concordancia con lo previsto en el literal c) del artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, la señora CLAUDIA XIMENA PORTILLO PÉREZ, goza de Fuero Sindical en calidad de suplente del Secretario General de la Organización Sindical, ORGANIZACIÓN SINDICAL SINDICATO NACIONAL DE

TRABAJADORES DE LAS INTITUCIONES DE EDUCACIÓN-SINTIES.

DEL PROCESO PARA DESPEDIR.

En primera medida, se resalta que la Convención Colectiva de Trabajo vigente 2021-2022, suscrita entre la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE y la ORGANIZACIÓN SINDICAL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INTITUCIONES DE EDUCACIÓN-SINTIES, frente al proceso para despedir establece los siguientes lineamientos:

“CLÁUSULA 5. COMITÉ PARITARIO. Para imponer sanciones y tramitar el despido de un trabajador administrativo la Universidad integrará un comité paritario conformado por dos (2) representantes designados por ORGANIZACIÓN SINDICAL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INTITUCIONES DE EDUCACIÓN- SINTIES y dos (2) representantes de la Universidad en cada una de las seccionales, que se reunirá ordinariamente por lo menos una vez al mes y extraordinariamente cuando las necesidades lo exijan o lo requiera la Universidad.

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

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

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

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

PARÁGRAFO IV. La ausencia de los dos (2) representantes de los trabajadores hará presumir la existencia de la falta o el motivo alegado para sancionar o despedir y, la ausencia de los dos (2) representantes de la Universidad el desistimiento de la sanción o el despido. En caso de ausencia de uno de los representantes del Comité se decidirá con los que se encuentren presentes.

PARÁGRAFO V. El llamado de atención no tiene carácter sancionatorio, será una medida de advertencia y rectificación, mediante escrito dirigido al trabajador, sin copia a su hoja de vida.

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

- 1. La Universidad formulará cargos al trabajador administrativo que deberán ser claros, precisos y concretos, mediante memorando escrito que le entregará personalmente o por los medios autorizados por la ley, junto con las pruebas en que se fundamentan las causas o motivos alegados. Simultáneamente se enviará copia al Comité Paritario.***
- 2. El trabajador administrativo tendrá un término de cinco (5) días a partir de la notificación para rendir por escrito sus descargos, durante los cuales podrá aportar y solicitar pruebas que estime convenientes y exponer su defensa.*

3. Vencido el término anterior, el Comité Paritario ordenará y practicará las pruebas, para lo cual tendrá un término de cinco (5) días. Por disposición del Comité se podrá ampliar el término cuando lo estimen necesario y decidirá con base en dichas pruebas dentro de los cinco (5) días siguientes.
4. Vencido el término anterior, el Comité Paritario se reunirá y decidirá dentro de los cinco (5) días siguientes.
5. **En caso de empate, será dirimido por el Decano de la Facultad de Derecho, o quien haga sus veces, de la Sede en que ocurrieron los hechos.** En caso de los trabajadores adscritos a dicha facultad será el Rector Seccional quien lo dirima.
6. Al concluir el trámite la Universidad procederá a terminar unilateralmente y con justa causa el contrato de trabajo si la hubiere.

PARÁGRAFO I. Para la terminación del contrato de trabajo con base en el numeral 14, artículo 62 del C.S.T., subrogado por el decreto 2351 de 1965, no se seguirá el procedimiento pactado en esta cláusula.

PARÁGRAFO II. Si al finalizar el trámite para despedir, evaluando el material probatorio y la causal invocada por la Universidad el Comité Paritario encuentra que lo procedente es una sanción disciplinaria, calificará el grado de la misma y correrá traslado a la Jefatura de Personal para lo de su competencia conforme a lo previsto en el numeral 6 de la cláusula 6.” (Negrillas de la Sala)

Al estudiar los parámetros expuestos anteriormente, en conjunto con las pruebas aportadas al presente trámite especial, se evidencia que no existe falta al debido proceso alegado por el promotor de la alzada, contrario a ello, se comprobó que la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE, cumplió con el debido

proceso, en cada etapa del trámite para despedir adelantado en contra de la aforada CLAUDIA XIMENA PORTILLO PÉREZ.

Ahora bien, en cuanto a la manifestación realizada por la demandada que alegó la falta de calidad de la Dra. DEBORA GUERRA MORENO, esta Corporación al verificar las pruebas aportadas constató que esta como Presidente-Rectora de la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE, asumió la administración de personal de la Universidad, formuló y comunicó cargos claros, precisos y concretos, los mismos fueron notificados a la demandada, y a su vez, se remitió copia al Comité Paritario, razón por la que cumplió con lo previsto en el numeral 1.º de la Cláusula 7.º de la Convención Colectiva de Trabajo, lo cual no configura una vulneración al debido proceso, ya que tal y como lo señala el procedimiento citado con antelación es la Universidad a través de la jefatura de personal **o de quien haga sus veces**, en este caso la Dra. DEBORA GUERRA MORENO, quien por el requerimiento del servicio ostentaba la calidad de la dirección de Administración de persona al momento de formular los cargos.

A su vez, la parte demandante acreditó que a la demandada se le otorgó las oportunidades procesales para actuar, en aplicación de lo preceptuado en la Convención Colectiva de Trabajo; así mismo, se describió traslado de conformidad con el plazo previsto; la señora CLAUDIA XIMENA PORTILLO PÉREZ, contó con la presencia de los representantes de la ORGANIZACIÓN SINDICAL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN-SINTIES, y el Comité decidió en el lapso indicado en concordancia con lo previsto en los numerales 3.º y 4.º de la Cláusula 7.º *ibidem*.

Por último, se resalta que ante el empate presentado, la DECANA DE LA FACULTAD DE DERECHO, sustentó su posición, en atención a lo señalado en el numeral 5.º de la Cláusula 7.º ibidem, **la cual claramente establece que es la Decana de la Facultad de Derecho de la Sede en que ocurrieron los hechos quien lo dirime**, por lo tanto, según los parámetros establecidos en la citada Convención Colectiva de Trabajo, se cumplió en su totalidad con lo reglado en caso de presentarse un empate, máxime, que la aseveración efectuada referente a la imparcialidad o conflicto de intereses de la DECANA DE LA FACULTAD DE DERECHO, tenga algún soporte probatorio. (Énfasis de la Sala)

DE LA CONFIGURACIÓN DE UNA JUSTA CAUSA.

Sobre el particular, conviene traer a colación lo dispuesto en el artículo 62 del Código sustantivo del Trabajo, señala:

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. (Énfasis de la Sala)

Por su parte, el artículo 58, establece que son obligaciones especiales del trabajador:

1a. 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.

Igualmente, el artículo 51 del Reglamento Interno de Trabajo señala:

“d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE.

g) Ser verídico en todo Caso,

h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE”

A su vez, el artículo 55 del Reglamento Interno de Trabajo señala:

1. “Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

5. Comunicar oportunamente a la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE, las observaciones que estimen conducentes a evitar daño y perjuicios.”

Además, el Reglamento Interno de Trabajo en su artículo 61 estipula como falta grave:

“d) violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.”

En atención a los anteriores lineamientos normativos, una vez verificado el acervo probatorio, así como el interrogatorio de parte y los testimonios practicados, se encuentra que la demandada como COORDINADORA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD DE LA SECCIONAL de la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE, tenía a su cargo la dirección, planificación ejecución y evaluación del SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD DE LA UNIVERSIDAD LIBRE; de manera que, debió tener control sobre las actas expedidas en cada uno de los Comités; no obstante, en el comité realizado el 14 de septiembre de 2022, se le solicitó la entrega de actas anteriores, lo cual obtuvo una respuesta negativa por parte de la demandada, quien solicitó un plazo para su entrega, lapso que le fue otorgado, pese a ello, manifestó que no contaba con las actas de los años 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 y 2021, respectivamente.

Sobre este tópico, considera la Sala que dicha documentación es vital para establecer el control del SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD, así como el plan de seguimiento de los objetivos trazados en tales comités, lo cual falta a su función de *“control así como la de mantener actualizado los documentos del SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD”*, **establecida como función n.º 8 en el contrato de trabajo**, por lo tanto, lo esbozado por el recurrente no tiene vocación de prosperidad, pues las actas referidas anteriormente, debían permanecer en su base de datos de manera actualizada, **aunado que la misma demandada admitió no contar con las actas solicitadas en el comité llevado a cabo el 14 de septiembre de 2022, al momento de rendir interrogatorio de parte.** (Énfasis de la Sala)

Así mismo, en el contrato de trabajo la demandada en calidad de COORDINADORA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD DE LA SECCIONAL, tenía como funciones, “**1) Dirigir la Planificación, ejecución y evaluación del SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD DE LA UNIVERSIDAD LIBRE, y 7) Consolidar la información relativa a las acciones correctivas y preventivas y resultados de auditorías provenientes de los diferentes procesos**” (Énfasis de la Sala).

No obstante, la demandada al momento de rendir interrogatorio de parte, en los términos señalados en el artículo 191 del Código General del Proceso, aplicable por remisión analógica del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad social, confesó que el proceso interno denominado DIRECCIÓN ESTRATÉGICA, no fue realizada por parte del señor ALEXANDER PINILLOS VILLAMIZAR, ni por ella.

Luego, queda sin sustento el fundamento realizado por el apoderado de la demandada quien alegó que la auditoría la realizó la demandada bajo el principio de solidaridad; no obstante, **la misma demandada admitió que esta auditoria no se practicó, además confesó que cargó al sistema e KAWAK, unos datos de la auditoría del proceso interno denominado DIRECCIÓN ESTRATÉGICA**, lo que quiere decir que cargó al sistema información falsa, ya que se reitera, admitió que nunca se realizó esa auditoria, máxime que registró como auditor a otro empleado de la demandada el señor ALEXANDER PINILLOS VILLAMIZAR.

Además de la confesión efectuada por la demandada, se pudo corroborar con la testigo ANA MARÍA DIAZ ESPINEL, que “a

la demandada se le solicitaron las actas, ella se salió 10 o 15 minutos, e indicó que solo tenía el acta de 2013”, refirió además “se socializa un informe, ese informe presenta imprecisiones, no presenta soportes, se pasa al segundo punto que era socializar el resultado de las auditorías internas para 2022”, “se inicia, CLAUDIA PORTILLO, empieza a proyectar en la reunión, presenta y proyecta KAWAK, proyecta un informe de auditorías internas, se empieza visualizar cada uno de los procesos que fueron auditados, cuando despliega ese modulo y llega a la auditoria DE DIRECCIÓN ESTRATÉGICA, yo me percate, e indicó yo no he sido vinculada a esa auditoria, aparece el profesor ALEX PINILLOS, como auditor y como un auditoría realizada y ejecutada”, además expresó “yo fui convocada a esa auditoria el 26 de mayo, de manera reiterada le pregunté a CLAUDIA, por Teams que es una canal oficial de comunicación y no me contestó, por WhatsApp le pregunté, de manera verbal también hable con ella, me contestó no que no se ha podido hacer la auditoria, que yo le aviso, que le aviso y así pasó el tiempo. De mayo a septiembre nunca, jamás se tocó el tema de auditoría” acto seguido relató **“que el profesor ALEX PINILLOS, él contestó a la rectora no yo no he realizado ninguna auditoria, es más le solicité a CLAUDIA que no me agendara para hacer una auditoria, de ahí en adelante CLAUDIA, guarda silencio, ya había dicho que el profesor ALEX PINILLOS, era el que había hecho la auditoria.** (Negrilla de la Sala) Vale aclarar que lo expuesto por la testigo, fue realizado de manera clara, concisa y espontánea.

Lo anterior, fue corroborado por el testigo ALEXANDER PINILLOS VILLAMIZAR, quien sostuvo “fui convocado telefónicamente” “cuando yo recibo la llamada por parte de la Dra. DEBORA GUERRA, y se me cuestiona si yo había realizado una auditoría al área de planeación, y yo en ningún momento hice una auditoria a ese proceso., “yo fui capacitado como auditor, sin embargo, le había solicitado a la directora de calidad CLAUDIA XIMENA PORTILLO, que no se me programara en el plan de auditorías ya que no contaba con el tiempo para realizarlas”; se le preguntó ¿usted firmó algo de esa auditoría que figura como hecha? “no firme ningún documento, ni físico, ni electrónico”, luego se le formuló la pregunta ¿la auditoría por quien fue cargada al sistema? **“no fui yo quien cargó**

información, no hice ninguna auditoría, por consiguiente, no se cargó información, por lo que digo yo no hice ninguna auditoría” (Énfasis de la Sala).

En ese orden de ideas, resulta claro para esta Corporación que la demandada incumplió con sus obligaciones como COORDINADORA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD DE LA SECCIONAL, al no mantener actualizada la documentación del SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD, e igualmente, al no cumplir con **consolidar la información relativa a las acciones correctivas, preventivas y resultados de auditorías provenientes de los diferentes procesos, en específico, al cargar información falsa en la plataforma de KAWAK, respecto de la auditoria del PROCESO DIRECCIÓN ESTRATÉGICA, y no llevar a cabo la auditoria del aludido proceso en el año 2022, la cual estaba programa para el 26 de mayo de 2022.** (Negrilla de la Sala)

Así mismo, resulta evidente que desde el momento en que la demandada suscribió el contrato de trabajo tuvo pleno conocimiento de las funciones propias del cargo que ejecutaría denominado COORDINADORA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD DE LA SECCIONAL, pese a ello, no cumplió a cabalidad con sus obligaciones, lo cual tiene un impacto directo en el SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD de la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA, pues ante la falta de la documentación actualizada, como lo son las actas de los años 2013 a 2021, no puede efectuarse un control y seguimiento de los objetivos allí trazados; sumado a esto, el omitir realizar la auditoria de uno de los procesos internos de la demandante, y el cargar información falsa al sistema dispuesto para tal fin, es una

falta a una de sus obligaciones establecidas en el contrato de trabajo.

Así las cosas, al evaluar el caso de la demandada, la Sala concluye que en efecto la señora CLAUDIA XIMENA PORTILLO PÉREZ, incurrió en la configuración de una justa causa de conformidad con lo señalado en los numeral 6.º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia, con lo establecido en el artículo 58 ibidem, lo cual está catalogado como grave en el literal d) artículo 61 del Reglamento Interno de Trabajo.

En consecuencia, se considera acertada la decisión adoptada por el operador judicial, al otorgar el levantamiento del Fuero Sindical de que goza la demandada como Suplente de la ORGANIZACIÓN SINDICAL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INTITUCIONES DE EDUCACIÓN-SINTIES, y a su vez, autorizar a la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE, a realizar el despido de la señora CLAUDIA XIMENA PORTILLO PÉREZ, por la configuración de una justa causa.

Razones por las cuales, se **CONFIRMARÁ** en su integridad la sentencia apelada, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta.

COSTAS de la instancia, a cargo de la parte DEMANDADA y a favor de la parte DEMANDANTE, ante la no prosperidad del recurso de apelación, fíjense como agencias en derecho la suma de un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente.

En mérito de lo expuesto, la **SALA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 3 de octubre de 2023, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS en segunda instancia, a cargo de la parte DEMANDADA vencida en recurso y a favor de la parte DEMANDANTE. Fíjense como agencias en derecho la Suma de un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.

TERCERO: Esta sentencia deberá ser notificada a través de EDICTO, atendiéndose los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Los Magistrados,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'DAVID A. J. CORREA STEER', with a horizontal line drawn underneath the signature.

DAVID A. J. CORREA STEER.

Nidia Belén Quintero G.

NIDIAM BELÉN QUINTERO GELVES

José Andrés Serrano M.

JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA