

REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL - CALI SALA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE	MÓNICA MARÍA RICO CASTRO
DEMANDADOS	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE
RADICACIÓN	76001310500920180041301
TEMA	REINTEGRO O INDEMNIZACION POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA
DECISIÓN	SE REVOCA LA SENTENCIA ABSOLUTORIA APELADA

AUDIENCIA PÚBLICA No. 41

En Santiago de Cali, Valle, a los cinco (05) días del mes de marzo de dos mil veintiuno (2021), el magistrado ponente **GERMÁN VARELA COLLAZOS**, en asocio de sus homólogos integrantes de la sala de decisión laboral, **MARY ELENA SOLARTE MELO** y **ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO**, se constituyeron en audiencia pública con el objeto de proferir la siguiente sentencia escrita, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, en la que se resolverá el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la demandante contra la sentencia absolutoria No. 123, proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali.

SENTENCIA No. 30

I. ANTECEDENTES

MÓNICA MARÍA RICO CASTRO demanda a la **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE**, con el fin de que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 17 de enero de 2000 hasta el 15 de diciembre de 2017; que la demandada dio por terminado el contrato de trabajo de manera injusta y por tanto es ineficaz. Pide que se ordene el reintegro al cargo que desempeñaba en aplicación de las normas convencionales; pago de salarios y acreencias dejadas de recibir desde el momento del despido hasta el reintegro, más la indexación. En subsidio pide el pago de la indemnización por despido injusto.

La demandante manifiesta que se vinculó a trabajar con la UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE el 17 de enero de 2000 mediante contrato por hora catedra, de manera continua y, desde el año 2005 fue modificado a término indefinido; que desempeñó las labores de docente de física, investigación y extensión; que el 16 de noviembre de 2017 al enterarse que a su compañero Alexander Osorio le informaron que no daría las clases que le correspondían en horas de la tarde *“me sentí muy molesta porque mi compañero venia atravesando una situación difícil, cuando paso el Vicerrector por mi lado le dije que lo que estaba haciendo con el profesor Alexander Osorio es una bajeza”* y al pasar por la puerta de la oficina del Decano Hernán Montaña le dije que *“el manejo efectuado era hipócrita”*; que el 1º de diciembre de 2017 fue citada a diligencia de descargos para el día 4 del mismo mes y año, en la que expuso los hechos sucedidos el 16 de noviembre de 2017; que el 1 y 7 de diciembre de 2017 le presentó carta de excusa al Decano Hernán Montaña y al Vicerrector Álvaro del Campo Parra, respectivamente; que el 5 de diciembre de 2017 fue suspendida de sus funciones y el 15 de diciembre del mismo año le fue terminado el contrato de trabajo sin justa causa, ya que no utilizó un lenguaje adecuado ante los directivos de la demandada al expresar las palabras *“bajeza”* e *“hipócrita”* y nunca presentó un acto de indisciplina.

La **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE** dice que suscribió con la demandante el primer contrato de trabajo el 17 de enero de 2000 por hora catedra, el cual terminó el 28 de mayo de 2000, de allí en adelante la relación fue discontinua hasta el 1° de julio de 2006 cuando se firmó el contrato de trabajo a término indefinido. Afirma que la actora protagonizó actos contrarios a las obligaciones legales y reglamentarias, que originaron la terminación del contrato de trabajo con justa causa, por cuanto se dirigió al vicerrector académico Dr. Álvaro del Campo Parra Larra, en forma *“descortés, de manera airada, en voz alta, tildando su actuación como una “BAJEZA”*; también en la oficina del Decano de la facultad de Ciencias Básicas, se dirigió ante el Decano Dr. Hernán Montaña Motato, *“actuando en forma despectiva, en voz alta y calificándolo de “HIPÓCRITA”*.

Que la universidad cumplió con el procedimiento disciplinario escuchando a la demandante en descargos, diligencia en la cual aceptó haber utilizado las palabras “bajeza” e “hipócrita” para dirigirse a los directivos del ente educativo y, fue suspendida mientras se resolvía su caso, pero se le pagó el salario y prestaciones. Que se le dio por terminado el contrato de trabajo porque su conducta fue calificada como una falta grave descrita en la normatividad de la institución en concordancia con el reglamento de trabajo, el contrato de trabajo y el artículo 62 del C.S.T..

Se opuso a las pretensiones de la demanda y propuso las excepciones de fondo de, pago, compensación, prescripción, petición de lo no debido, inexistencia de la obligación y justa causa de terminación del contrato de trabajo.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

La Juzgadora de instancia absolvió a la demandada de las pretensiones de la demanda formuladas por Mónica María Rico Castro, por considerar que el contrato de trabajo se terminó por una justa causa ante el irrespeto cometido por la actora frente a los directivos de la Universidad Autónoma de Occidente.

III. RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de la demandante interpuso el recurso de apelación y señala que según la jurisprudencia no cualquier inconveniente, inconformidad o roce aislado que tenga un trabajador con un compañero de trabajo o jefe, como la reacción que tuvo la demandante en defensa a un compañero es causal para configurarse una falta grave; que el despacho no tuvo en cuenta la intachable hoja de vida de la actora al igual que nunca existió una situación de gravedad durante su trabajo en la universidad, su comportamiento fue excelente de acuerdo a lo manifestado por los testigos y, nunca tuvo un llamado de atención ni proceso disciplinario.

Que la reacción de la demandante fue porque no estuvo de acuerdo con lo que estaba sucediendo con un compañero suyo, manifestó su inconformidad frente al vicerrector que era “inhumano y bajeza lo que estaba haciendo”, después al decano le dice “hipócrita” por dejar sin clases al profesor Alexander, palabras que no fueron con el objeto de ofender ni causar un agravio, situación que debe ser analizada.

Una vez surtido el traslado de conformidad a lo establecido en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, se presentaron los siguientes alegatos:

ALEGATOS DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE

La apoderada judicial manifiesta que la conducta protagonizada por la actora, es justa causa de terminación del contrato de trabajo y así está tipificada en el C.S.T., artículo 62 del C.S.T y en el reglamento de trabajo en el capítulo XII, en las obligaciones especiales de los trabajadores, literal 26 y en otras prohibiciones, Literal 15. Además es de sentido común y de norma elemental de respeto que al superior no se le habla en voz alta y menos calificar sus actuaciones con el término de “Bajeza” y decirles “hipócritas”.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

La discusión en este caso se centra en las expresiones de la demandante de haberle manifestado el 16 de noviembre de 2017, al Vicerrector Académico de la universidad demandada, Dr. Álvaro del Campo Parra Larra, que su actuar era una “bajeza” y, calificar al Decano de la facultad de Ciencias Básicas, Dr. Hernán Montaña Motato, de “hipócrita” por la molestia que le generó la suspensión de clases a su amigo y compañero de trabajo Alexander Osorio; expresiones que conllevaron a que la universidad le suspendiera el contrato de trabajo y posteriormente le diera por terminado el mismo.

El problema jurídico a resolver es si tales palabras constituyen una falta grave y una justa causa para la suspensión y, luego, la terminación del contrato de trabajo, según las voces del artículo 62 del C.S.T. y el reglamento de trabajo en el capítulo XII, en las obligaciones especiales de los trabajadores, literal 26 y en otras prohibiciones, Literal 15; de ser negativa la respuesta, se determinará si procede el reintegro al cargo que desempeñaba o el pago de la indemnización por despido injusto.

Para resolver el problema jurídico planteado necesariamente debe describirse el acontecimiento o suceso en el que la demandante expresó

tales palabras y las excusas presentadas posteriormente a las directivas, para así poder determinar si ellas fueron de injuria o maltratamientos a su empleador o compañeros de trabajo; sin interpretarlas por fuera de dicho contexto; ya que en este caso, las **palabras** son diferentes al concepto que quiso expresar la demandante, como se mostrará más adelante.

Para resolver este problema, no lo vamos a abordar inicialmente solamente con palabras o con vocabulario, esto es, yendo al diccionario y buscando la definición de las expresiones que llevaron a la terminación del vínculo laboral; para decirlo en forma sencilla, el diccionario define la palabra.

En el caso concreto no se puede resolver el problema con diccionario, porque hay que ubicar a la demandante y a la universidad demandada en un momento histórico preciso, en un acontecimiento que es un dato ubicable, proviene, emerge de un lugar, tiene unas coordenadas precisas, que las debemos describir para abordar las condiciones de la existencia de los citados términos. La pregunta es ¿Por qué en ese momento determinado la profesora Mónica María Rico Castro dijo lo que dijo y no otra cosa en su lugar? ¿Qué es lo que hizo que eso fuera posible?

En otros términos, no son las sencillas palabras, la sencilla definición de diccionario sino el concepto que quería expresar la profesora Mónica María Rico Castro el cual como se muestra en las excusas presentadas no era el de ofender o injuriar, no era su intención faltar al respeto, no fue una actuación dolosa, sino la consecuencia emocional del procedimiento con el que para ella estaba manejando la universidad el caso del profesor Alexander Osorio que según las excusas que presentó a los directivos es un compañero a quien estima y que atravesaba por una *“de las más dolorosas etapas que un ser humano puede manifestar a través de su depresión”*.

Veamos un poco de teoría que sustenta lo dicho

Sin entrar en la discusión sobre el lenguaje, la lengua y el habla ya planteada por el lingüista, semiólogo y filósofo suizo Ferdinand de Saussure, cuyas ideas sirvieron para el inicio y posterior desarrollo del estudio de la lingüística moderna en el siglo XX, quien parece situarse más desde la perspectiva del oyente que la del hablante, no en el proceso de producción sino en el de la percepción del producto lingüístico. Su principal objetivo es, pues, el estudio de la fonética, la sintaxis y el léxico, es decir, la lengua como señal estable, no en la descripción de los acontecimientos del discurso. Sus seguidores tratan de dar un carácter social a la lengua, la definen como un sistema estable de normas lingüísticas que se presentan desde el exterior a la conciencia del individuo, permitiendo la comunicación entre individuos de una misma comunidad.

Al respecto, la investigadora del lenguaje y la comunicación María Cristina Martínez en el libro *Análisis del discurso*¹ señala “*en otras palabras, es la presentación de la lengua como un producto terminado, abstracto, “prêt a l’usage” que se trasmite de generación en generación*”.

Sin embargo, las teorías modernas del lingüista Michael Bakhtine² nos invitan a ver el lenguaje y la comunicación desde una dimensión dialógica en el que el **sentido se construye entre dos o más personas y, por tanto, se basa en un principio de responsabilidad en el cual la construcción de uno depende del otro y como tal es necesaria la base del respeto mutuo.**

¹ Martínez, María Cristina, *Análisis del discurso*, 1997, Editorial Universidad del Valle, pág. 26

² Bajtin, M. (1925-1929:1998) *¿Qué es el lenguaje? La construcción de la enunciación. Ensayo sobre Freud*. Editorial Almageto. Buenos Aires; *Hacia una filosofía del acto ético. De los borradores y otros escritos*. Anthropos. Estudios culturales. Editorial Universidad de Puerto Rico.

Aterrizando al caso concreto, la Sala defiende la tesis que las manifestaciones o expresiones realizadas por la actora el 16 de noviembre de 2017, no constituyen una falta grave, al encasillarlas en el artículo 62 del C.S.T. y el reglamento de trabajo en el capítulo XII, en las obligaciones especiales de los trabajadores, literal 26 y en otras prohibiciones, Literal 15 por el contexto en que sucedieron los hechos, también defiende que no hay lugar al reintegro solicitado, pero sí a la indemnización por despido injusto.

Entonces, veamos la descripción del acontecimiento o el contexto situacional en que se presentaron las expresiones de “hipócrita” y “bajeza” dichas a los directivos de la Universidad Autónoma de Occidente por la demandante

En la carta de terminación del contrato de trabajo del 15 de diciembre de 2017, obrante a folios 20 a 21 y 109 a 110 se describió lo siguiente,

“Usted ha reconocido que utilizó un lenguaje inapropiado para dirigirse al Vicerrector Académico, en público y en presencia además de estudiantes, docentes y miembros de la comunidad Universitaria, utilizando palabras nada admisibles como “bajeza”, al manifestar su desacuerdo en el manejo de una situación de la cual desconoce los detalles de fondo y que asume esta posición porque a su parecer, el proceder de las autoridades académicas no fue el adecuado, siendo que es ajeno a su competencia y cubierto por la confidencialidad propia de estos casos. Adicionalmente, y en otro espacio y momento cercano al anterior, reconoce que uso ese mismo lenguaje nada inadmisibles con el Decano de la Facultad de Ciencias Básicas, al calificarlo de “hipócrita”, igualmente ante estudiantes, docentes y otros miembros de la comunidad Universitaria.”

En la carta de reiteración de terminación del contrato de trabajo del 9 de enero de 2018, visible a folios 29 a 30 y 111 a 112 se indicó,

“Usted reconoce una vez más en su solicitud, que utilizó palabras como “bajeza” e “hipócrita” para dirigirse al Vicerrector Académico y al Decano de la Facultad de Ciencias Básicas respectivamente, a lo cual usted ha llamado “manifestación espontánea”, justificando su proceder a la demostración de su solidaridad frente a la situación presentada con el profesor Alexander Osorio. Sin embargo, me permito recordarle que esta falta está tipificada en el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 62, el cual describe las justas causas para la terminación de un contrato de trabajo, específicamente: “todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra todo trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.” (...) y que además se describe en la normatividad de la institución y en el reglamento interno de trabajo.”

A folio 103 milita informe del 20 de noviembre de 2017 presentado por el Vicerrector Académico, Álvaro del Campo Parra Larra al Jefe de Recursos Humanos de la demandada, se relata lo siguiente:

“El pasado 16 del presente mes, dada una situación delicada que se presentó con el profesor Alexander Osorio de la Facultad de Ciencias Básicas que requirió de mi intervención como Vicerrector Académico, fui abordado por la Doctora Mónica Rico, también profesora de la citada facultad, quien de manera airada me increpó por la “bajeza” con la cual el suscrito, según ella, estaba tratando el caso del profesor Osorio. Esta situación me obligó a reconvenirla, manifestándole que como autoridad institucional no aceptaba de ella ni de ninguna persona dichas expresiones; así mismo, le solicite que si tenía algo que manifestar sobre el caso lo hiciera por escrito ante el Departamento de Recursos Humanos.

Adicional a lo anterior, ese mismo día 16 de los corrientes la profesora Rico al pasar por la puerta de la decanatura de la Facultad, se detuvo para dirigirse al decano en tono también airado con la palabra “hipócrita”.”

En la diligencia de descargos rendida por la demandante el 4 de diciembre de 2017, obrante a folios 16 a 17 y 107 a 108, ella indicó que,

“Admite que uso palabras gruesas y en tono duro, pero había reaccionado a lo que estaba sucediendo con el profesor Osorio de su facultad y con quien tiene una amistad desde que eran niños.”

El profesos Alexander Osorio, quien se menciona en los hechos que motivaron a que la demandante realizara las expresiones endilgadas en la terminación del contrato de trabajo a la actora, al rendir testimonio manifestó que trabajó en la Universidad Autónoma de Occidente desde el año 2005 hasta septiembre de 2018, cuando se desvinculó debido a su estado de depresión; que la demandante laboró hasta diciembre de 2017 porque el Vicerrector Académico y el Decano dijeron que la profesora Mónica los injurió. Señaló que venía en un proceso de depresión y el 16 de noviembre de 2017 tuvo un episodio grave que relató de la siguiente manera:

“le dije al decano que me tratara como una persona y me salí del edificio de la facultad llorando, me fui al oratorio de la universidad, un directivo fue por mí y me llevo a la decanatura, me tranquilizó y me disculpe ante el decano, Claudia Valero me dijo que consiguió el permiso para que me dieran apoyo psicológico, tres compañeros suyos se reunieron con Claudia Valero y le enteró de la situación, yo había acudido al psiquiatra. En la tarde me dijeron que el vicerrector me necesitaba y le pedí a una compañera Claudia Didime fue la que me acompañó, me dijo el vicerrector que no iba a dar clase de la tarde, me altere y le dije que ya había tenido apoyo psicológico, me altere porque no me dio explicación, Didime me sostuvo me dijo que él era mi jefe y me retiré, al salir de la oficina me encontré a Mónica y le dije lo que pasó y ella fue a donde el vicerrector y no sabe que pasó porque se fue” (Cd folio 183, 1:07 a 1:23 de audiencia)

De lo relatado se desprende que las manifestaciones de la demandante al Vicerrector Académico y al Decano de la Facultad de Ciencias Básicas de la demandada, de “bajeza” e “hipócrita”, respectivamente, fueron el producto de la exaltación, de la solidaridad, de defensa a su compañero de

trabajo, sin reflexión pero no con el ánimo o intención de injuriar, agredir u ofender a los directivos, pues la actora no había tenido ningún otra altercado durante el periodo de vinculación con ellos que permitiera indicar que ese actuar era costumbre, así se muestra con las excusas que presentó al decano el 1 de diciembre de 2017, folio 15, y al vicerrector el 7 de diciembre de 2017, folio 19 vuelto. En el siguiente sentido.

“Decano:

Por medio del presente le deseo manifestar mis excusas por los hechos del pasado 16 de noviembre al irrumpir en su oficina para manifestarle de manera muy contrariada mi pensar frente a los procedimientos que conllevaron la manera en cómo se ha venido manejando el caso del profesor Alexander Osorio, compañero al cual estimo y reconozco que atraviesa una de las más dolorosas etapas que un ser humano puede manifestar a través de su depresión.

Mis excusas están enmarcadas en la forma en como lo aborde en su espacio privado, que de manera intrusiva le manifesté mi pensar acerca de su proceder”

Y, al vicerrector académico,

“A través de este medio, quiero ofrecer mis disculpas por los hechos ocurridos el 16 de noviembre de 2017 y reiterar que no procedí con intención de faltarle al respecto, ni de romper el equilibrio que debe existir en toda relación laboral.

(...)

No fue una actuación dolosa, ni con intencionalidad de perturbar la relación de respeto que debe existir con las personas responsables de la dirección de la Entidad, pues como puede apreciarse a través del tiempo de vinculación con la universidad, mi comportamiento ha sido intachable, siempre he acatado las normas y nunca he dado motivos de reproche, ni de observaciones, lo que es apreciable a través de mi hoja de vida. (...)

Frente a este desafortunado incidente, que, reitero surge de los más caros sentimientos de amistad y solidaridad con un compañero, que atraviesa momentos difíciles, ofrezco disculpas, insistiendo en que mi reacción, estuvo lejos de la intencionalidad de irrespeto, y es solo una manifestación de la angustia que causa la situación de vulnerabilidad del compañero con quien se

ha recorrido un largo camino y quien requiere de esa solidaridad de los amigos para salir (sic) superar sus dificultades”

Respecto a las relaciones y situaciones que se pueden presentar entre empleador y trabajador, la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, en la sentencia SL2850-2020 del 27 de julio de 2020 señaló que

*“(…) No debe perderse de vista que la surgida del contrato de trabajo es una relación que, dadas las diferentes obligaciones y facultades que surgen para el empleador y para el trabajador y el papel que cada uno de ellos cumple en el desarrollo del contrato, **se caracteriza por estar esos sujetos de la relación contractual en la necesidad de relacionarse permanentemente, de tal suerte que exista entre ellos una permanente comunicación, que no es extraño que en algunas oportunidades se presente en condiciones de tensión.***

*Aun cuando es claro que las partes deben tratarse con respeto y consideración y que el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo le impone al trabajador un deber de obediencia, **ello no impide que exprese sus opiniones con firmeza o, incluso, que formule críticas a las conductas o actuaciones del empleador o de su representantes, relacionadas con la prestación de sus servicios, pues, como lo ha explicado esta Sala de la Corte, no puede considerarse que el trabajador sea totalmente ajeno a la marcha de la actividad económica de la empresa y, en particular, de las labores relacionadas con las funciones que deba cumplir.***

Por esa razón, tiene derecho a emitir sus apreciaciones sobre las instrucciones y órdenes que se le den y, en general, sobre la forma como se le esté exigiendo el trabajo que se comprometió a ejecutar, ya que “si bien en desarrollo de la subordinación propia de toda relación laboral, es deber de los trabajadores el acatar las órdenes e instrucciones que le impartan sus superiores jerárquicos dentro del marco obligacional del contrato, por ser el empleador quien en principio asume los riesgos, no es menos cierto que ese postulado debe acomodarse al sentido común, al conjunto de tales obligaciones y especialmente al deber de colaboración que le incumbe a las partes en todo vínculo jurídico”. (…)

(...) el Juzgador no puede determinar de modo objetivo la adecuación del hecho reprochado al trabajador, con prescindencia de las circunstancias acreditadas en el juicio en torno a esa conducta, como si no proviniera de un ser humano, sino que resulta indispensable que el Juez haga uso de la facultad de estimar y apreciar tales factores y circunstancias que justifiquen realmente el comportamiento que aparentemente y a primera vista puede ser injustificado.

(...) la proporcionalidad de una decisión de despido debe ser examinada en relación con las circunstancias particulares de cada caso y, de cualquier manera, atendiendo factores tales como, la labor que desarrolla el trabajador, el contexto y las demás condiciones medioambientales en las que se desarrolla la labor. (...)

El actuar de la demandante en un momento de alteración fue ratificado por el mismo Vicerrector Académico, ÁLVARO DEL CAMPO PARRA LARA, quien al rendir testimonio señaló que la demandante fue retirada a través de un proceso disciplinario *“hubo un incidente con Alexander Osorio, fue ese día tuvo una conducta atípica”*; que Mónica la demandante *“estaba fuera de control temblaba, trate inhumanamente al profesor Alexander”*. (Cd folio 183, 2:30 de audiencia).

Por su parte, HERNÁN MONTAÑO MOTATO, Decano de la Facultad de Ciencias Básicas de la demandada, manifestó que el motivo del despido de la demandante fue por un proceso disciplinario por hechos sucedidos el 16 de noviembre de 2017 al interior de la facultad, cuando la profesora al pasar por la puerta de su oficina, irrespetuosamente lanzó el *“grito de hipócrita”*, lo cual considera descortés e irrespetuoso, no identificó las personas que habían afuera, ella gritó y siguió, *“deriva que fue por la situación del colega Alexander Osorio, a quien las 11:30 había invadido su oficina y lo increpó”*.

Los referidos testigos y quienes fueron objeto de las manifestaciones de la demandante reiteran el hecho situacional en la que se expresaron las palabras precedentes, si bien no se han debido pronunciar por cuanto la comunicación debe ser responsable y de mutuo respeto, la Sala considera no se dieron con el ánimo o intención de injuriar, agredir u ofender a los directivos sino en un momento de alteración que lamentablemente la racionalidad de la profesora de física no pudo controlar, tal como lo señaló el Vicerrector Académico quien indicó que la actora estaba fuera de control “temblaba”, de allí que, se ratifica la conclusión que el actuar de la demandante fue producto del momento de alteración.

En cuanto al reintegro solicitado como pretensión principal, no es procedente en virtud a lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley 50 de 1990, cuyo párrafo transitorio establece que los trabajadores que al momento de su entrada en vigencia tuvieran diez o más años al servicio continuo del empleador, seguirán amparados por el ordinal 5 del artículo 8 del Decreto Ley 2351 de 1965, el cual disponía el reintegro del trabajador cuando fuere despedido sin justa causa, lo que no ocurre en este caso por cuanto la actora ingresó a laborar el 17 de enero de 2000. Al respecto se puede consultar la sentencia SL4531-2018 del 17 de octubre de 2018 radicación 55648. Tampoco procede el reintegro en virtud de una norma convencional como se solicita, por cuanto no fue aportada la convención colectiva de trabajo que rige la relación entre los trabajadores y la demandada, en caso de existir.

Así las cosas, lo que procede en este asunto es la indemnización por despido sin justa causa solicitada como pretensión subsidiaria, la cual se liquidará de acuerdo a la información suministrada en la certificación laboral expedida por la demandada el 15 de diciembre de 2017 que milita a folio 23, en la que se indica que la demandante

“laboró al servicio de esta institución, desde el día 17 de enero de 2000, hasta el 15 de diciembre de 2017 Término indefinido – Tiempo Completo desempeñándose como DOCENTE PLANTA adscrito a la dependencia DEPARTAMENTO DE FÍSICA”.

Si bien, la demandada aduce que desde el año 2000 hasta el 2006 se firmaron contratos de trabajo por hora catedra; los contratos suscritos el 17 de enero de 2000 y el 21 de febrero de 2006 visibles a folios 94 a 95 y 97 a 98 los, no desvirtúan lo expresado en la referida certificación.

En cuanto a la valoración de lo expresado en las certificaciones laborales, la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, entre otras, en la sentencia SL3667-2020 del 29 de septiembre de 2020 concluyó que

“(…) El contenido de este tipo de documentos expedidos por las empresas debe reputarse como cierto, a menos que el empleador demandado acredite fehacientemente, que lo registrado en ellos no sea conforme a la verdad, o lo desvirtúe con otros medios de convicción, lo que no ocurrió en el presente caso. (…)

En varias oportunidades la Corte ha explicado que el funcionario judicial debe tener como un hecho cierto el contenido de lo que se expresa en este tipo de constancias, pues son emanadas de quien se anuncia como empleador, el tiempo de servicios e incluso el salario. Y se hace notar que no es usual que quien no tenga tal calidad falte a la verdad y «dé razón documental de la existencia de aspectos tan importantes que comprometen su responsabilidad patrimonial o que el juez cohoneste este tipo de conductas eventualmente fraudulentas». (…)”

La condena por indemnización por despido sin justa causa establecida en el artículo 64 del C.S.T., liquidada con el salario reconocido en la certificación laboral de \$7.843.000, el cual supera los diez (10) salarios mínimos legales mensuales, asciende a **\$71.556.482** de acuerdo al cuadro que se anexa, suma que debe ser indexada al momento del pago con el fin

de corregir la pérdida del poder adquisitivo de la moneda sufrida en el tiempo por causas inflacionarias.

INDEMNIZACION POR DESPIDO INJUSTO (ART 64 CST)	
DIAS POR EL PRIMER AÑO	20
DIAS POR AÑOS SIGUIENTES Y FRACCION	253,71
TOTAL DIAS PARA INDEMNIZACION	273,71
TOTAL INDEMNIZACION	71.556.482

Las razones que se dejan expuestas son suficientes para revocar la sentencia apelada. Costas en ambas instancias a cargo de la UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE y a favor de MÓNICA MARÍA RICO CASTRO. Se ordena incluir en la liquidación de esta instancia la suma de dos salarios mínimos legales mensuales vigente como agencias en derecho.

V. DECISIÓN

Sin más consideraciones, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

REVOCAR la sentencia apelada identificada con el No. 123 del 4 de abril de 2019, proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, y en su lugar, se dispone:

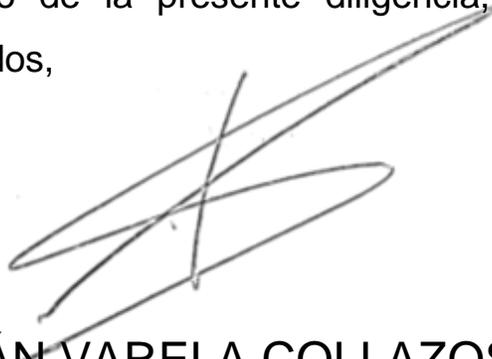
PRIMERO: CONDENAR a la **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE** a pagar a **MÓNICA MARÍA RICO CASTRO** la suma de **\$71.556.482,00** por concepto de indemnización por despido injusto, valor que debe ser indexado al momento del pago efectivo con el fin de corregir la pérdida del poder adquisitivo de la moneda sufrida en el tiempo por causas inflacionarias.

SEGUNDO: ABSOLVER a la **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE** de las demás pretensiones de la demanda.

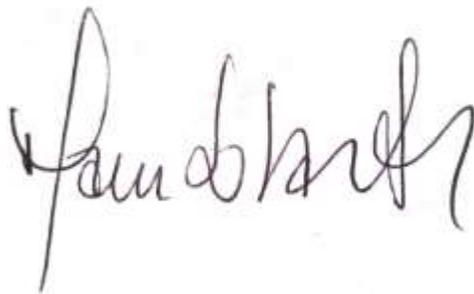
TERCERO: COSTAS en ambas instancias a cargo de la UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE y a favor de MÓNICA MARÍA RICO CASTRO. Se ordena incluir en la liquidación de esta instancia la suma de dos salarios mínimos legales mensuales vigente como agencias en derecho.

Esta providencia queda notificada a partir del día siguiente de su publicación en el portal web <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-002-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/sentencias>.

No siendo otro el objeto de la presente diligencia, así se termina. Intervinieron los Magistrados,



GERMÁN VARELA COLLAZOS



MARY ELENA SOLARTE MELO



ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO

Firmado Por:

GERMAN VARELA COLLAZOS

MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL

Despacho 002 De La Sala Laboral Del Tribunal

Superior De Cali

Este documento fue generado con firma electrónica y
cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo
dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario
2364/12

Código de verificación:

**ac7aa3f612792e467d2917c4a574bcb86f40c080ebceed
6efaf7d94805c776d4**

Documento generado en 05/03/2021 01:03:41 PM

Valide éste documento electrónico en la siguiente

URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>